

## Pelatihan dengan Pendekatan *Behavioral Skill* pada Peningkatan Keterampilan

Salix Fini Maris  
Universitas Nusa Putra

### Article Info

#### Article history:

Received Maret, 2023

Revised Maret, 2023

Accepted Maret, 2023

#### Kata Kunci:

*Behavioral skill training, behavioral learning, mindfulness, mapping review*

#### Keywords:

*Behavioral skill training, behavioral learning, mindfulness, mapping review*

### ABSTRAK

Pada dasarnya pelatihan memiliki intensi untuk membawa perubahan positif yang permanen pada sikap individu, kesadaran, dan keterampilan. Perubahan positif yang permanen berkaitan erat dengan kebiasaan (*behavior*) individu mengimplementasikan keterampilannya. Tujuan dari studi ini adalah untuk melakukan *review* pada artikel publikasi yang menjelaskan mengenai bagaimana *behavioral skill training* mempengaruhi peningkatan keterampilan. Dalam ulasannya mempertimbangkan aspek *behavioral skill* dalam pelatihan dengan peningkatan keterampilan. Pendekatan penelitian yang akan dilakukan adalah melalui tinjauan literatur analisis frekuensi atau *mapping*. Metode ini menganalisis tren yang muncul dalam seluruh artikel publikasi ditinjau. Hasil *review* akan dapat mengelaborasi studi-studi yang ada untuk diinterpretasi ke dalam pelatihan-pelatihan yang beragam.

### ABSTRACT

Basically training has the intention to bring about permanent positive changes in individual attitudes, awareness, and skills. Permanent positive changes are closely related to the habits (*behavior*) of individuals implementing their skills. The purpose of this study is to review published articles that explain how behavioral skill training affects skills improvement. In his review considers the behavioral aspects of skills in training and their relationship with mindfulness and mental models to be associated with skill improvement. The research approach that will be carried out is through a literature review of frequency analysis or mapping. This method analyzes emerging trends in all published articles reviewed. The results of the review will be able to elaborate existing studies to be interpreted into various trainings.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



### Corresponding Author:

Name: Salix Fini Maris

Institution: Universitas Nusa Putra

Email: salix.finimaris@nusaputra.ac.id

## 1. PENDAHULUAN

Aktivitas sehari-hari manusia membutuhkan keterampilan spesifik untuk dilakukan, sehingga untuk mengoptimalkan kualitas hasil diperlukan peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM yang dimaksud adalah kompetensi dalam menyelesaikan masalah, yaitu mengetahui solusinya dan bagaimana mengatasinya. Untuk meningkatkan kompetensi, menurut Noe (2010) diperlukan suatu proses pembelajaran terencana dalam bentuk pelatihan. Menurut Dewi (2019), kegiatan pelatihan seperti pelatihan manajemen usaha dan kewirausahaan dapat meningkatkan pengetahuan pengelolaan usaha dan semangat kewirausahaan. Pemahaman terhadap pengetahuan dipengaruhi dari materi pelatihan, metode pelatihan, sikap instruktur, waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan. Pelatihan kewirausahaan dapat mendukung inovasi dan jiwa kewirausahaan melalui perubahan pola pikir, dan memberikan keterampilan yang dibutuhkan (Nikandrou et al., 2009). Pada dasarnya pelatihan memiliki intensi untuk membawa perubahan positif yang permanen pada sikap individu, kesadaran, dan keterampilan (Campbell et al., 1970). Perubahan positif yang permanen berkaitan erat dengan kebiasaan (*behavior*) individu mengimplementasikan keterampilannya.

Pelatihan yang tidak membawa peningkatan kinerja maupun perubahan positif, ada hubungannya dengan keberhasilan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dihasilkan. Ada banyak aspek yang menjadi penyebab terhambatnya peningkatan keterampilan salah satunya tidak ada dukungan dari lingkungan sekitar untuk mengimplementasikan atau mengasah keterampilan tersebut. Namun, dari banyaknya aspek-aspek eksternal, yang lebih mendesak dan menentukan dalam suatu perubahan adalah aspek yang datang dari internal individu. Motivasi dan kesadaran pribadi untuk mengimplementasikan dan mengasah keterampilan dalam bentuk sebuah kebiasaan. Situasi ini mengindikasikan adanya *gap* antara pengetahuan praktis dengan kebiasaan kegiatan kerja sehari-hari (Hauser, 2020).

Dari latar belakang dapat diasumsikan efek pelatihan berkaitan dengan bagaimana peserta dapat mengaplikasikan pengetahuan dari pelatihan dalam pekerjaan, dan bagaimana suatu pelatihan dapat membentuk *behavior* dalam pekerjaan khususnya dengan pendekatan *behavioral skill*. Dengan demikian, tujuan dari studi ini adalah untuk melakukan *review* pada artikel publikasi yang menjelaskan mengenai bagaimana *behavioral skill training* mempengaruhi peningkatan keterampilan. Hasil *review* akan dapat mengelaborasi studi-studi yang ada untuk diinterpretasi ke dalam pelatihan-pelatihan yang beragam.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Perilaku

Teori perilaku (*behavioural theory*) perusahaan menunjukkan bahwa orang-orang sangat sering jatuh kembali pada rutinitas atau kebiasaan dalam aktivitas sehari-hari. Keputusan sadar dibuat sesekali, tapi bahkan kemudian, orang dipengaruhi oleh motif yang mereka sendiri seringkali tidak disadari. Dalam kehidupan kita sehari-hari, kita membuat keputusan berdasarkan informasi yang tidak lengkap, dan emosi kita seringkali jauh lebih dominan daripada kekuatan nalar kita (Kahneman, 2002). Kita membiarkan diri kita dipengaruhi oleh berbagai macam motif bawah sadar. Seringkali orang membuat keputusan dalam realitas yang rumit dan tersebar di mana informasi tidak lengkap, fakta kontradiktif, politis kekhawatiran sangat penting, dan di mana ada seringkali sumber daya yang tidak mencukupi untuk mencapai tujuan yang benar-benar dipertimbangkan dengan baik keputusan. Berdasarkan teori perilaku, perilaku manusia dilandasi pada tiga jenis pertimbangan; keyakinan atas konsekuensi atau kaitan tertentu terhadap perilaku (*behavioral beliefs*), keyakinan akan ekspektasi *normative* kepada orang lain (*normative belief*), dan keyakinan atas faktor yang dapat mendukung atau menghambat kinerja dari perilaku (*control belief*) (Ajzen, 2002).

Dalam tradisi teori perilaku, banyak penelitian telah dilakukan ke dalam proses pengambilan keputusan sejak tahun 1950-an. Psikolog sosial, khususnya, telah menemukan melalui eksperimen bahwa kita menghadapi banyak jebakan ketika membuat keputusan. Di sini, teori perilaku mengacu pada bias (asumsi yang diterapkan tanpa gagal) dan heuristik—aplikasi asumsi dalam praktik (Tversky & Kahneman, 1974). Prinsip panduan yang signifikan dari teori perilaku adalah bahwa orang dapat memutuskan bagaimana menyusun pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi itu sendiri, meskipun demikian tunduk pada pengaruh kelompok dan mengalami kesulitan membuat masuk akal keputusan.

Hal ini membuat refleksi intelektual penting untuk asosiatif dan kapasitas integrasi profesional (Shotter & Tsoukas, 2014). Dengan menjauhkan diri dari yang terdekat kenyataan, para profesional dapat belajar menghubungkan berbagai fakta, pendapat dan perspektif (Gavetti, 2012). Saat melakukannya, wawasan tentang norma-norma pribadi serta norma-norma di institusi (model mental) dan tingkat organisasi sangat penting (Herbert A. Simon, 1965). Peran penentu model mental sesuai dengan pernyataan bahwa individu seringkali secara tidak sadar dipengaruhi dalam keputusan mereka oleh model di institusi, tingkat organisasi dan individu (Koumakhov, 2009, 2014). Profesional dalam bisnis dan ekonomi yang berjuang untuk pendekatan berbasis bukti untuk pekerjaan mereka, mencoba untuk mendukung keputusan mereka secara optimal, perlu memahami bagaimana perilaku mereka ditentukan oleh mental yang dominan model di lingkungan mereka, organisasi tempat mereka bekerja dan persepsi yang mereka miliki tentang diri mereka sendiri. Dalam hal ini, pendekatan sistematis untuk menangani informasi dan refleksi pada proses dan konten sangat penting.

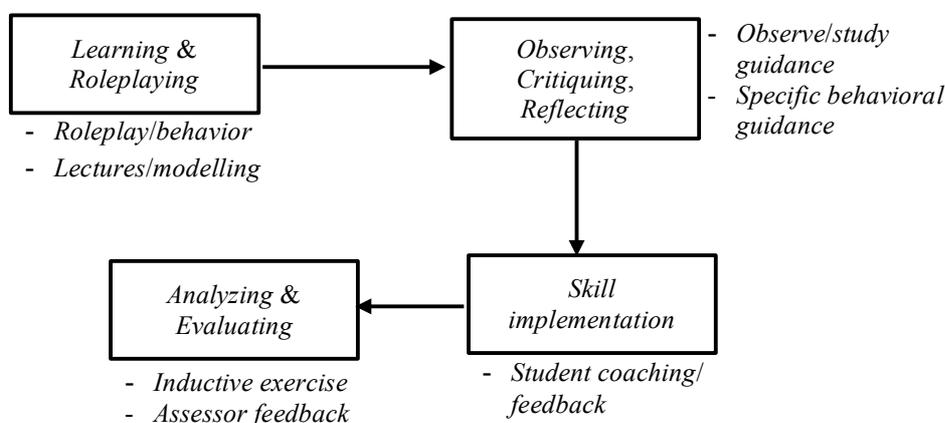
## 2.2 Konsep Pemusatan Perhatian

Untuk membangun kebiasaan sehari-hari yang diputuskan secara sadar oleh individu, ada konsep pemusatan perhatian (*mindfulness*) yang merupakan bentuk strategi pengaturan diri yang melibatkan respon pikiran dan sikap penerimaan (Davis et al., 2007). (Germer, 2005) mengemukakan adanya tiga komponen dalam *mindfulness*, yaitu kesadaran (*awareness*), pengalaman saat ini (*present experience*), dan penerimaan (*acceptance*). *Mindful* merupakan suatu Tindakan yang dilakukan dengan kesadaran penuh dan sikap menerima tanpa mengadili (Dekeyser et al., 2008). Metode pemusatan perhatian menjadi salah satu cara untuk menyadari perilaku, kebiasaan, dan respon diri. Perhatian penuh biasanya didefinisikan sebagai kesadaran yang muncul ketika memperhatikan saat ini tanpa menghakimi. Pada tahun 1881, sarjana Inggris Rhys Davids menerjemahkan kata perhatian dari kata Pali saat ditemukan dalam Buddhis teks, yang berarti "ingatan, ingatan, panggilan-untuk-pikiran, menjadi-sadar-dari, fakta-fakta tertentu tertentu" tetapi yang juga memiliki digambarkan sebagai "kesadaran jernih" atau "perhatian telanjang". *Mindfulness* dapat mempengaruhi *self-regulation* (regulasi diri) dan perubahan kebiasaan, sederhananya karena membuat kerja otak lebih efisien (Schuman-Olivier et al., 2020).

## 2.3 Behavioral Training

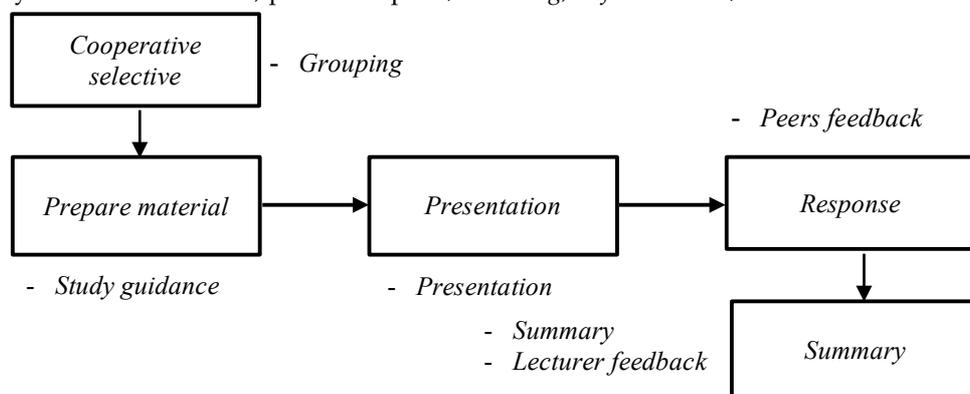
*Behavioral learning/learned behavior*. Pendekatan pembelajaran *learned-behavior* merupakan turunan dari teori pembelajaran perilaku (*behavioral learning theory*). *Behavioral learning theory* menjelaskan bagaimana cara belajar seseorang dilihat dari konsep perilaku. Pembelajaran dilihat dari observasi transformasi perilaku yang menyebabkan peningkatan keterampilan (Kasonde Ng'andu et al., 2013). Proses *learned behavior* terdiri dari empat fase; (a) pembelajaran dan bermain peran untuk keterampilan spesifik (*micro skill*), (b) pengamatan, mengkritisi, dan perenungan akan kegunaan keterampilan spesifik, (c) pengaplikasian keterampilan spesifik dalam situasi kehidupan, dan (d) analisis aplikasi keterampilan spesifik termasuk pengujian terhadap teori dan asumsi personal yang berkaitan. Pemahaman lebih lanjut mengenai *learned behavior* dapat dilakukan dengan membandingkannya dengan tipe *learning theory* lainnya seperti *cognitive learning*. Pembelajaran kognitif memulai pendekatan deduktif dari pengetahuan teori, kemudian diteliti, di analisis

bagaimana, kapan, dan seperti apa keterampilan dari teori yang dapat digunakan (Bigelow, 1995). Proses dilanjutkan dengan Latihan menggunakan analisis kasus dan *roleplay*, yang kemudian melatih keterampilan tersebut tanpa panduan dan menyimpulkan proses dan esensi dari keterampilan. *Learned behavior* atau pembelajaran *behavior* dimulai dari pengalaman terhadap suatu keterampilan sebelum menyimpulkan menjadi sebuah konsep berdasarkan analisis pengalaman yang sudah dilakukan. Sehingga, *learned behavior* berfokus pada penguasaan keterampilan dalam level mikro dibandingkan pengetahuan tentang keterampilan tersebut (Hunt & Sorenson, 2001). Aktivitas pada fase *learned behavior* menggambarkan keterkaitan dengan aspek kognisi: (a) fokus dan pemahaman, (b) visualisasi, (c) penyempurnaan visualisasi, (d) kemampuan menilai dan menggunakan keterampilan, (e) penyempurnaan pemahaman penggunaan keterampilan, dan (f) personalisasi keterampilan. Pendekatan *learned behavior* disebutkan memiliki keterkaitan dengan peningkatan keterampilan interpersonal, seperti memberikan dan menerima umpan balik, mendengar secara aktif, pemecahan masalah, pengendalian konflik, dan wawancara. Keterampilan lainnya yang dikaitkan dengan aktivitas *learned behavior* adalah keterampilan menilai kekuatan dan kelemahan, menumbuhkan *self-efficacy*/kepercayaan diri, pengembangan tim, presentasi, menulis, dan membangun kesimpulan.



Gambar 1. Komponen *learned behavior* (Hunt & Sorenson, 2001)

Pada penelitian mengenai pembelajaran matematika digunakan pendekatan model *behavioral learning* pada kelompok besar. Fase pembelajaran yang dilalui antara lain: (a) pemilihan grup kerjasama, (b) persiapan bahan ajar, (c) presentasi, (d) respon, dan (5) pembuatan kesimpulan dan *feedback*. Salam & Misu (2018) mengungkapkan pada proses presentasi peserta tidak menjelaskan dengan pemahaman namun penghapalan sehingga meragukan efektifitas dari *behavioral learning*. Pendekatan *behavioral learning* memberikan motivasi dan pengetahuan mengenai topik masalah, namun tidak dapat meningkatkan pemahaman karena kurangnya pengaruh pada kepercayaan diri dan intuisi, proses berpikir/*reasoning*, *self-awareness*/kesadaran diri.



Gambar 2. Komponen *behavioral learning* (Salam & Misu, 2018)

*Behavioral skill training*. Pelatihan yang ditujukan untuk peningkatan keterampilan salah satunya dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *behavioral skill* yang mengkombinasikan instruksi, peragaan, latihan, dorongan positif, dan umpan balik (Horner & Keilitz, 1975). *Behavioral skill training* dapat dilihat sebagai metode yang menggunakan konsep *learned behavior* dengan berfokus pada pembelajaran induktif. Proses dari pembelajaran induktif mengedepankan suatu keterampilan spesifik yang kemudian diamati pola umumnya menjadi sebuah pemahaman konsep besar. Dalam suatu studi, peneliti menilai integritas procedural dari pelatihan dengan mengamati 33% dari sesi pelatihan antara peneliti dan fasilitator dan secara independen dikodekan dengan benar implementasi komponen pelatihan BST oleh peneliti. Komponen ini termasuk: (a) memberikan umpan balik verbal dan grafis dari kinerja sebelumnya; (b) memberikan instruksi lisan termasuk semua 12 langkah kepatuhan yang dipandu; (c) pemodelan tanggapan yang benar; (d) mendorong fasilitator untuk melatih tanggapan yang benar; (e) memberikan umpan balik berdasarkan kinerja latihan; (f) mengulangi yang sebelumnya langkah-langkah sampai fasilitator mendemonstrasikan 100% benar penerapan terbimbing langkah-langkah kepatuhan selama Latihan (Reisener et al., 2014).

*Behavioral training* merupakan strategi pelatihan yang dilakukan secara terus menerus untuk mengembangkan atau mengasah keterampilan (LaBrot et al., 2018). Pelatihan *behavioral skill* digunakan untuk berbagai keterampilan, seperti implementasi analisis fungsi dan penilaian preferensi stimulus. Suatu studi mengenai bagaimana mengajarkan orang tua untuk memberikan instruksi yang jelas kepada anaknya dalam terapi prosedur *effective instruction delivery* (EID) menggunakan metode *behavioral skill training*. Terapis menggunakan intruksi tertulis, *modelling*, Latihan perilaku, umpan balik, dan Latihan di rumah untuk membangun praktik pengasuhan yang efektif (LaBrot et al., 2018). *Modelling* merupakan panduan praktik dimana instruktur memberikan contoh penyelesaian kasus yang langsung dapat diamati, dipelajari dan ditiru oleh peserta belajar. Pada studi ini peneliti melakukan dua tipe eksperimen; eksperimen pertama dan eksperimen kedua melalui prosedur yang sama, dengan perbedaan pada proses umpan balik di eksperimen kedua yang hanya dilakukan di akhir prosedur. Eksperimen pertama menghasilkan kesimpulan bahwa umpan balik merupakan komponen yang paling berperan efektif pada pelatihan, namun tidak dapat menyatakan ada tidaknya efek kumulatif dari komponen lain. Eksperimen kedua merupakan eksperimen lanjutan yang menempatkan umpan balik di akhir proses untuk mengabaikan proses ini agar dapat melihat peran ketiga komponen lainnya. Dari hasil eksperimen kedua menunjukkan bahwa ketiga komponen memiliki efek yang serupa pada keberhasilan pelatihan. Studi ini memunculkan kemungkinan adanya variabel perbedaan individu yang mempengaruhi efektivitas dari setiap komponen karena besarnya peningkatan performa yang bervariasi.

Studi lain juga membahas bagaimana *behavioral skill training* diterapkan untuk peningkatan kompetensi pelatih. Pengajaran *discrete-trial* pada anak berkebutuhan khusus yang menggunakan pendekatan *behavioral skill* menghasilkan peningkatan keberhasilan yang tinggi dalam implementasi pembelajaran *discrete-trial* oleh pelatih/guru (Sarokoff & Sturmey, 2004). Pendekatan *behavioral skill* ini meliputi penerapan instruksi, umpan balik, Latihan, dan *modelling*. Penelitian ini dibagi menjadi dua tahapan, yaitu tahapan pelatihan dan pasca pelatihan. Pada tahapan pelatihan terdapat tiga proses, yaitu instruksi, Latihan, dan *modelling*. Instruksi menyediakan prosedur tertulis untuk diikuti oleh guru dalam melaksanakan *discrete-trial* training, dan umpan balik dari pelaksanaan *discrete-trial* sebelumnya, fungsinya adalah untuk menentukan pijakan awal sebelum pelatihan dimulai. Selama proses Latihan berjalan, umpan balik diberikan setelah guru menyelesaikan sesi, dengan memberikan komentar positif dan masukan informatif pada komponen yang memerlukan peningkatan. Proses *modelling* menganalisis komponen-komponen pembelajaran yang membutuhkan perbaikan. Proses Latihan, *feedback*, dan *modelling* dilakukan secara berulang sampai

tiga kali percobaan, untuk menguji hasil dari *modelling*. Pelatihan implementasi *discrete-trial* oleh guru menggunakan pendekatan *behavioral skill training* menghasilkan peningkatan hasil ajar dari rata-rata 45% tingkat keberhasilan menjadi 98%. Proses instruksi, umpan balik, Latihan, dan *modelling* menjadi elemen yang penting terhadap tingkat keberhasilan tersebut. Pendekatan *behavioral skill* dapat meningkatkan efektivitas dan efikasi pelatihan yang berfokus pada pengajaran kemampuan yang spesifik. Namun, tidak dapat menunjukkan komponen mana yang berperan efektif pada pelatihan.

Penerapan *behavioral skill training* menekankan pada penguasaan keterampilan spesifik yang melibatkan kelompok kecil. Menurut Parsons, Rollyson, dan Reid (2012, dalam Kranak dkk, 2018) *behavioral skill* merupakan pelatihan berdasarkan kinerja (*performance-based*), metode empiric yang mendukung pencapaian keterampilan, yang melibatkan enam komponen: (a) deskripsi dan instruksi verbal, (b) penyediaan instruksi tertulis, (c) *modelling*, (d) bermain peran (*roleplay*), (e) umpan balik selama Latihan, dan (f) pengulangan *roleplay* dan umpan balik sampai penguasaan keterampilan tercapai. Pelatihan *behavioral skill* memberikan fasilitas kepada pelatih untuk mengambil keputusan berdasarkan data. Studi yang dilakukan oleh (Kranak et al., 2019) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi efek dari *behavioral skill training* pada keterampilan mahasiswa dalam membuat *behavioral graphic*. Tahap awal *behavioral skill* dimulai dengan proses *baseline*, mahasiswa diminta mengerjakan grafik tanpa panduan dan umpan balik sesuai dengan kemampuan tanpa bantuan dari sumber manapun. Tahap pelatihan dilakukan dengan adanya instruksi verbal, observasi peserta pada demonstrasi pembuatan grafik (*modelling*), dan umpan balik pada setiap Langkah pembuatan grafik. Tahapan pasca pelatihan dilakukan seperti proses *baseline* dimana peserta tidak diberikan pengawasan, dilanjutkan dengan sesi *feedback* dan tahap penyelesaian akhir (*maintenance*). Peneliti mengungkapkan bahwa dalam pelatihan keterampilan spesifik penggunaan *behavioral skill training* terbukti dapat beradaptasi dengan media grafik yang berbeda, yang dapat diartikan sebagai metode yang fleksibel terhadap variasi media. Namun, literatur lain menyatakan bahwa metode *graphing templates* lebih sesuai untuk peserta yang sudah memahami keterampilan grafik yang membutuhkan Teknik pembuatan grafik yang lebih singkat (Cole & Witts, 2015).

### 3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan adalah melalui tinjauan literatur *mapping*. Metode ini menganalisis tren yang muncul dalam seluruh artikel publikasi ditinjau. Pada tahap awal merumuskan konsep atau kerangka pemikiran dari penelitian mengenai variable apa saja yang akan dikaji. Kemudian mengumpulkan data yaitu literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sebelum mengekstrak data, peneliti akan memilah terlebih dahulu antara data-data primer dan sekunder.

*Mapping review* berfokus pada sintesa visual dari data-data yang dikumpulkan dan merupakan tinjauan yang berdasarkan pada pertanyaan. Penggunaan metode ini dipilih karena akan meninjau penelitian-penelitian yang membahas pelatihan dan kaitannya dengan teori dan pendekatan *behavioral* dalam bidang dan lingkungan yang bervariasi. Pada metode ini, peneliti mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan celah yang ada pada pelatihan dengan pendekatan teori *behavior*. Identifikasi yang dapat memberikan gambaran mengenai kesamaan pola yang muncul, perbedaan, maupun aspek yang belum terdapat di dalam artikel-artikel penelitian tersebut.

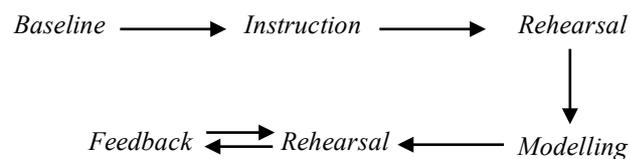
### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

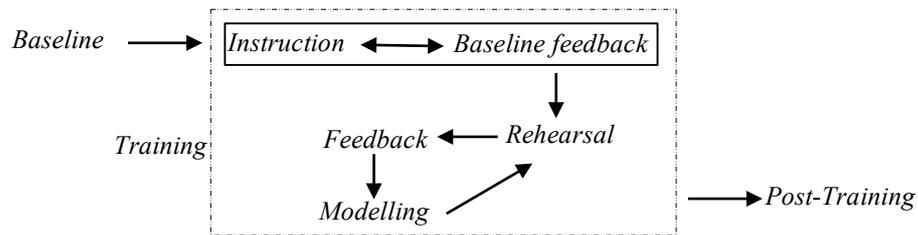
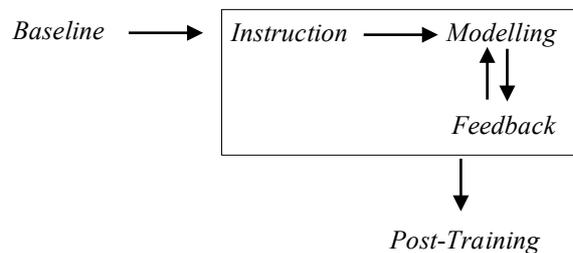
Pelatihan dengan metode *behavioral skill* lebih banyak ditemukan pada pelatihan kelompok kecil yang melibatkan kebutuhan klinis seperti pelatihan untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Penelitian yang membahas pelatihan di bidang masih jarang ditemukan. Pelatihan selain bidang

klinis yang ditemukan menggunakan pendekatan *behavioral skill* berfokus pada keterampilan khusus yang diajarkan dalam kelompok kecil juga. Pada penelitian-penelitian tersebut digambarkan tantangan menggunakan *behavioral skill* adalah pengaruh dari perbedaan individu yang harus digali terlebih dahulu untuk menambah metode lain sebagai kombinasi *behavioral skill*. Tantangan ini akan menjadi lebih besar jika ingin menerapkan *behavioral skill* pada kelompok belajar yang lebih besar.

Tabel 1. Ringkasan ulasan penelitian

Tema	Penulis, Tahun	Komponen	Komponen lain yang terkait
<i>Behavioral learning</i>	Hunt & Sorenson (2001)	<i>Roleplay/behavior, lectures/modelling, observe/panduan belajar, student feedback, implementasi keterampilan, inductive exercise, assessor feedback</i>	Kognisi, <i>problem solving, handling conflict, interviewing, self-efficacy/</i> kepercayaan diri, keterampilan <i>team-building</i> , presentasi, menulis, menyimpulkan
	Salam & Misu (2018)	Pengelompokkan, panduan belajar, presentasi, <i>peers feedback, menyimpulkan, lecturer feedback</i>	Motivasi belajar kelompok
<i>Behavioral skill training</i>	LaBrot et al. (2018)	<i>Baseline, instruksi tertulis, Latihan, modelling, feedback</i>	Peningkatan kinerja/ keterampilan
	Guercio (2020)	<i>Baseline, instruksi, Latihan, feedback, modelling</i>	Peningkatan kinerja/ keterampilan
	Kranak et al. (2019)	<i>Baseline, instruksi, modelling, feedback</i>	Peningkatan kinerja/ keterampilan

Gambar 3. Model *behavioral skill training* 1 (diolah dari LaBrot et al., 2018)

Gambar 4. Model *behavioral skill training 2* (diolah dari Sarokoff & Sturmey, 2004)Gambar 5. Model *behavioral skill training 3* (diolah dari Kranak dkk, 2018)

### **Aspek Behavioral Skill Training dan Peningkatan Keterampilan**

*Behavioral skill training* merupakan metode yang diturunkan dari pembelajaran dengan pendekatan *behaviorism* atau *behavioral learning*. Pembelajaran dengan pendekatan *behaviorism* mengedepankan proses induktif, yaitu fokus pada pengalaman nyata atas keterampilan yang kemudian dianalisis konsepnya agar dapat diadaptasi pada kasus lain. Komponen penting dari *behavioral training* adalah *modelling*, belajar, *feedback*, dan analisis. Belajar dan *feedback* ditujukan untuk mengubah perilaku peserta belajar menjadi mengenal dan terbiasa akan suatu kasus tertentu, yang setelah terbiasa kemudian dapat dianalisis bagaimana jika digunakan untuk kasus yang lain atau kasus yang lebih luas. Dari studi ditemukan bahwa proses pembelajaran yang mengutamakan belajar dengan pengalaman nyata yang kemudian diberikan panduan yang jelas dan umpan balik untuk perbaikan dapat meningkatkan keterampilan. Proses *behavioral learning* juga mengindikasikan adanya perubahan *postif* terhadap keterampilan kognisi dan interpersonal, seperti memecahkan masalah (*problem solving*), menemukan solusi/mengatasi konflik (*handling conflict*), menggali esensi dari sebuah topik (*interviewing*), keyakinan pada kapasitas dan kemampuan diri (*self-efficacy*), membangun tim, presentasi, menulis, menyimpulkan. Pengalaman nyata dan kemampuan untuk mengatasi permasalahan dari pengalaman tersebut dinilai dapat membangun, menstimulasi, mengaktifasi kemampuan memproses informasi dengan kreatif dan sistematis sehingga mengeluarkan output yang solutif.

Persepsi akan belajar pada *behavioral learning* masih beragam, dimana terdapat penelitian yang mengaplikasikan belajar menjadi suatu kegiatan presentasi. Diasumsikan bahwa kegiatan presentasi memiliki komponen bertukar pikiran, menggali permasalahan, yang dapat menstimulasi kemampuan menganalisis. Namun, penelitian tersebut mengungkapkan bahwa presentasi saja tidak dapat mengaktifasi pemahaman, karena tidak terjadi peningkatan dalam keterampilan. Kegiatan diskusi dalam presentasi memberikan pengaruh kepada motivasi peserta untuk bekerja secara berkelompok, namun tidak pada peningkatan kinerja dan *awareness/* kesadaran diri pada proses belajar. Dengan demikian, belajar yang baik adalah dengan pengalaman nyata yang merupakan kegiatan yang dialami secara motorik, rasa, pendengaran, penglihatan, dan verbal. Metode *behavioral*

*skill training* mensesederhanakan konsep *behavioral learning* menjadi metode yang dapat memandu pembelajaran *behaviorism* menjadi lebih mudah.

Pengaplikasian atau urutan proses *behavioral skill training* dapat bervariasi, namun memiliki dasar yang sama. Komponen yang selalu ada dan menjadi dasar metode pembelajaran ini adalah adanya kondisi kemampuan awal (*baseline*), panduan belajar (*instruction*), Latihan (*rehearsal*), *modelling*, dan umpan balik. Proses Latihan atau pengalaman nyata adalah konsep yang disederhanakan dari istilah belajar pada *behavioral learning*. Dari beberapa penelitian membuktikan *behavioral skill training* dengan fokus pengalaman nyata dapat meningkatkan keterampilan. Komponen lain selain Latihan praktik, yaitu *modelling* dan umpan balik, ternyata menjadi komponen yang paling efektif dalam fungsinya meningkatkan keterampilan. Hal ini dikarenakan dengan *modelling* peserta diberikan panduan nyata mengenai proses belajar yang tepat, dan umpan balik memberikan perbaikan terus-menerus kepada peserta sampai mencapai penguasaan.

Dalam *behavioral skill training*, dibuktikan dapat meningkatkan keterampilan spesifik (*micro-learning*) namun belum dapat ditemukan apakah dengan metode ini juga dapat meningkatkan keterampilan lain yang berkaitan. Asumsinya, peserta dapat menguasai keterampilan lain yang berkaitan karena *behavioral skill training* menstimulasi kemampuan pembelajaran induktif yang menyimpulkan suatu topik tertentu menjadi konsep besar. Pada *behavioral learning*, proses pembelajarannya cenderung atau dapat dilakukan pada kelompok besar, namun *behavioral skill training* sepertinya membatasi ruang lingkupnya pada pembelajaran kelompok kecil. Asumsi ini muncul karena keunggulan *behavioral skill training* pada keterampilan spesifik. Sehingga, belum ada studi yang mendalami bagaimana *behavioral skill training* dapat berperan dalam pembelajaran di kelompok besar.

Keunggulan *behavioral skill training* dalam peningkatan keterampilan spesifik tidak menutup kemungkinan bahwa metode ini tidak dapat memfasilitasi keterampilan yang lebih luas. Dengan asumsi dilakukan *training* bertingkat yang berkelanjutan, diawali dari kumpulan keterampilan spesifik menjadi keterampilan yang lebih luas. Jika mengacu pada *behavioral learning*, metode *behavioral skill training* dapat ditingkatkan menjadi pembelajaran pada kelompok besar dengan memanfaatkan atau menambahkan proses umpan balik dari sesama peserta. Sehingga, dengan adanya umpan balik dari sesama peserta dan *training* bertingkat diasumsikan *behavioral skill training* dapat diuji pada kelompok besar dan untuk keterampilan yang lebih luas. Ulasan penelitian ini menjadi suatu pondasi dasar dan Langkah awal untuk penelitian selanjutnya dalam membangun model *behavioral skill training* pada topik yang lebih bervariasi.

#### **Aspek Behavioral Skill Training dan Mindfulness**

*Behavioral skill training* dalam kaitannya dengan kemampuan diri yang teraktivasi, menyentuh pengembangan kognisi dan interpersonal. Penemuan ini membangun pemahaman bahwa konsep *mindfulness* dapat menjadi kombinasi yang memperkuat proses pelatihan. *Mindfulness* menempatkan diri pada kesadaran perilaku, kebiasaan, dan respon diri. Kondisi tersebut membangun kesadaran diri (*self-awareness*) dan sekaligus regulasi yang kokoh terhadap diri sendiri (*self-regulation*). Dalam penelitian Salam & Misu (2018) salah satunya disebutkan peningkatan keterampilan tidak terjadinya karena tidak munculnya kesadaran diri dari proses pembelajaran. Tahap *mindfulness* diajukan menjadi komponen penting yang masuk ke dalam *behavioral skill training* sebelum proses instruksi dilakukan. Komponen penting lainnya dalam *mindfulness* yang berkaitan dalam pembelajaran adalah fokus pada masa saat ini bukan prasangka-prasangka yang telah ada sebelumnya, sehingga diasumsikan dapat menyerap materi dan keterampilan lebih optimal tanpa hambatan penolakan hasil dari prasangka.

## 5. KESIMPULAN

*Behavioral skill training* merupakan turunan dari konsep *behavioral learning*, suatu proses pembelajaran yang mengedepankan analisis induktif. Komponen *behavioral skill training*, yaitu kondisi kemampuan awal (*baseline*), panduan belajar (*instruction*), Latihan (*rehearsal*), *modelling*, dan umpan balik, membangun kebiasaan dan perilaku untuk mengasah keterampilan. Fokus pada penguasaan keterampilan spesifik yang kemudian dapat diujikan untuk penguasaan keterampilan yang lebih luas pada kelompok besar. Dengan mengacu pada konsep *behavioral learning*, metode *behavioral skill training* menstimulasi kemampuan kognisi dan interpersonal, seperti memecahkan masalah (*problem solving*), menemukan solusi/mengatasi konflik (*handling conflict*), menggali esensi dari sebuah topik (*interviewing*), keyakinan pada kapasitas dan kemampuan diri (*self-efficacy*), membangun tim, presentasi, menulis, dan menyimpulkan.

Penelitian ulasan literatur ini menyimpulkan bahwa model *behavioral skill training* masih memiliki banyak potensi untuk digali dan dimplementasikan ke dalam berbagai jenis pelatihan. Karena metode *behavioral skill training* dan konsep *mindfulness* menyentuh kemampuan dasar manusia, yaitu rasa, kesadaran, penerimaan/keyakinan pada diri, kedisiplinan dan Komitmen (*self-regulation*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683.
- Bigelow, J. D. (1995). Teaching managerial skills: A critique and future directions. *Journal of Management Education*, 19(3), 305–325.
- Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*.
- christopher k. germer. (2005). *Mindfulness. What is it? What dose it matter?* The Guilford Publication.
- Cole, D. M., & Witts, B. N. (2015). Formative graphing with a Microsoft Excel 2013 template. *Behavior Analysis: Research and Practice*, 15(3–4), 171.
- Davis, L. W., Strasburger, A. M., & Brown, L. F. (2007). Mindfulness. *An Intervention for Anxiety in Schizophrenia*. *J Psychosoc Nurs*, 45, 23–29.
- Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S., & Dewulf, D. (2008). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personality and Individual Differences*, 44(5), 1235–1245.
- Dewi, A. I. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Usaha Mikro Dan Kecil Terhadap Pendapatan (Studi Kasus Pada Koperasi Wanita Flamboyan Malang). *Universitas Brawijaya*, 53(9), 1689–1699.
- Gavetti, G. (2012). PERSPECTIVE—Toward a behavioral theory of strategy. *Organization Science*, 23(1), 267–285.
- Guercio, J. M. (2020). Behavior Analysis: Research and Practice. *Behavior Analysis: Research and Practice.*, 20(3), 174–195.
- Hauser, C. (2020). From preaching to behavioral change: Fostering ethics and compliance learning in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 162(4), 835–855.
- Herbert A. Simon. (1965). *Administrative decision making, dalam Public Administration Review*. Macmillan.
- Horner, R. D., & Keilitz, I. (1975). Training Mentally Retarded Adolescents To Brush Their Teeth 1. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 8(3), 301–309.
- Hunt, J. G., & Sorenson, R. L. (2001). A learned-behavior approach to management skill development. *Journal of Management Education*, 25(2), 167–190.
- Kahneman, D. (2002). *Maps of bounded rationality: A perspective on intuitive judgement and choice*.
- Kasonde Ng'andu, F. H., Haambokoma, N., & Tomaida, M. (2013). The Contribution of Behaviourism Theory to Education. *Journal: Zambia Journal of Education*, 4(1), 58–74.

- Koumakhov, R. (2009). Conventions in Herbert Simon's theory of bounded rationality. *Journal of Economic Psychology*, 30(3), 293–306.
- Koumakhov, R. (2014). Conventionalism, coordination, and mental models: from Poincaré to Simon. *Journal of Economic Methodology*, 21(3), 251–272.
- Kranak, M. P., Shapiro, M. N., Sawyer, M. R., Deochand, N., & Neef, N. A. (2019). Using behavioral skills training to improve graduate students' graphing skills. *Behavior Analysis: Research and Practice*, 19(3), 247.
- LaBrot, Z. C., Radley, K. C., Dart, E., Moore, J., & Cavell, H. J. (2018). A component analysis of behavioral skills training for effective instruction delivery. *Journal of Family Psychotherapy*, 29(2), 122–141. <https://doi.org/10.1080/08975353.2017.1368813>
- Nikandrou, I., Brinia, V., & Bereri, E. (2009). Trainee perceptions of training transfer: an empirical analysis. *Journal of European Industrial Training*.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th ed.). McGraw–Hill.
- Reisener, C. D., Gadke, D. L., Ho, T. Q., & Jostad, C. M. (2014). The Effects of Behavioral Skills Training on Teachers' Implementation of Guided Compliance. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 2.
- Salam, M., & Misu, L. (2018). Searching of Student's Metacognition Consciousness in Learning of Numbers Theory through Behavioral Learning Model. *Journal of Physics: Conference Series*, 1028(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1028/1/012171>
- Sarokoff, R. A., & Sturmey, P. (2004). The Effects Of Behavioral Skills Training On Staff Implementation Of Discrete-Trial Teaching. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 37(4), 535–538. <https://doi.org/https://doi.org/10.1901/jaba.2004.37-535>
- Schuman-Olivier, Z., Trombka, M., Lovas, D. A., Brewer, J. A., Vago, D. R., Gawande, R., Dunne, J. P., Lazar, S. W., Loucks, E. B., & Fulwiler, C. (2020). Mindfulness and behavior change. In *Harvard review of psychiatry*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Shotter, J., & Tsoukas, H. (2014). In search of phronesis: Leadership and the art of judgment. *Academy of Management Learning & Education*, 13(2), 224–243.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases: Biases in judgments reveal some heuristics of thinking under uncertainty. *Science*, 185(4157), 1124–1131.