

EFEKTIVITAS PROGRAM TRAINING OF TRAINERS (TOT) DALAM PENGUATAN KAPASITAS PELATIH: ANALISIS KEKUATAN

Bella Aisyah Dinah¹, Dimas Guntur Wicaksono², Ivan Maulana Ibrahim³, Putri Nabiilah A'isy⁴, Wustari L. Mangundjaya⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202310515088@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515125@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515148@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515003@mhs.ubharajaya.ac.id,

Corresponding author: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

The Training of Trainers (TOT) program is a training strategy designed to improve human resource capacity in a sustainable manner by training individuals to become competent trainers. This research was conducted using a literature review method, examining various academic literature and relevant reliable sources. The findings indicate that TOT offers several advantages, such as resource efficiency, the ability to replicate training programs, and flexibility in adapting materials to meet participants' needs. TOT also equips participants with skills in training needs analysis, curriculum design, and the application of learning methods tailored to participants' characteristics.

Keyword: *Training of Trainers, Human Resources Development, Training Evaluation, Kirkpatrick Model*

Abstrak

Program *Training of Trainers* (TOT) merupakan strategi pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) secara berkelanjutan dengan melatih individu agar mampu menjadi pelatih yang kompeten. Penelitian ini dilakukan melalui metode studi pustaka, dengan menelaah berbagai literatur akademik dan sumber terpercaya yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa TOT memiliki sejumlah keunggulan, seperti efisiensi sumber daya, kemampuan replikasi pelatihan, serta fleksibilitas dalam penyesuaian materi berdasarkan kebutuhan peserta. TOT juga memberikan peserta pada keterampilan dalam analisis kebutuhan pelatihan, perancangan kurikulum, serta penerapan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta.

Kata kunci: *Pelatihan Calon Pelatih, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Evaluasi Pelatihan, Model Kirkpatrick*

Article History

Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77
DOI: Prefix DOI:
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright: Author
Publish by: Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam dinamika pembangunan Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan, pelatihan menjadi salah satu strategi fundamental untuk meningkatkan kapasitas individu dan organisasi. Seiring meningkatnya kompleksitas permasalahan sosial, ekonomi, hingga kesehatan masyarakat, kebutuhan akan pelatih yang kompeten dan terlatih secara sistematis menjadi semakin mendesak. Dalam konteks ini, Pelatihan sendiri adalah proses pembelajaran sikap, aturan, keahlian, dan ide-ide untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan membuat karyawan menguasai pekerjaan mereka dan mampu mengikuti perkembangan bisnis dan bertahan dalam persaingan yang ketat (Rosidah et al., 2024). Proses *Training of Trainers* (TOT) atau pelatihan untuk pelatih muncul sebagai metode yang strategis dan efektif untuk memperluas jangkauan intervensi pelatihan, menjamin kesinambungan pengetahuan, serta menciptakan dampak yang lebih luas di berbagai tingkatan komunitas maupun lembaga (Rosidah et al., 2024).

Training of Trainers (TOT) merupakan pelatihan yang dirancang untuk melatih individu tertentu, atau sering kali disebut sebagai calon pelatih atau *trainer candidates*. Hal ini dilakukan agar mereka memiliki kapasitas pedagogis, substansi materi, serta keterampilan fasilitasi yang memadai untuk kemudian menyampaikan pelatihan kepada kelompok sasaran berikutnya. Konsep ini bertumpu pada prinsip replikasi, di mana satu pelatih utama (*master trainer*) yang tidak hanya menyampaikan konten, tetapi juga menanamkan metodologi pembelajaran yang interaktif dan berorientasi pada pengembangan kapasitas secara berjenjang. Dengan demikian, TOT memainkan peran sentral dalam memperkuat struktur pelatihan berbasis komunitas maupun kelembagaan. Dalam hal ini, program *Training of Trainers* (TOT) merupakan program yang dirancang untuk mempersiapkan individu untuk menjadi pelatih yang efektif dalam menyampaikan materi kepada orang lain. Ruang lingkup ini pelatihan ini mencakup sejumlah topik dan keterampilan yang di perlukan untuk menjadi pelatih yang kompeten dan terampil (Mangundjaya, 207, 2019, 2023a, 2023b). Salah satu kekuatan utama dari model TOT adalah kemampuannya dalam membangun kapasitas internal suatu organisasi atau kelompok sasaran tanpa ketergantungan jangka panjang terhadap fasilitator eksternal. Melalui TOT, lembaga dapat mengembangkan pelatih-pelatih internal yang tidak hanya memahami konteks lokal, tetapi juga memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan spesifik peserta. Selain itu, model ini terbukti efisien dalam hal waktu dan biaya. Alih-alih menyelenggarakan pelatihan besar secara terpusat dan berulang, TOT memungkinkan pelatihan menyebar secara desentralisasi, dengan sumber daya yang lebih minimal namun tetap berdampak luas (Mangundjaya, 2021).

Meskipun demikian, pelaksanaan TOT tidak terlepas dari sejumlah tantangan signifikan. Salah satu kelemahan utamanya adalah kebutuhan akan sumber daya lanjutan, baik dalam bentuk dukungan teknis, supervisi, maupun bahan ajar yang konsisten dan diperbarui. Tanpa pemantauan dan evaluasi yang memadai, terdapat risiko degradasi kualitas pelatihan ketika materi diturunkan dari satu tingkat pelatih ke tingkat berikutnya sering disebut sebagai penurunan kualitas replikasi (*quality dilution*), di mana pesan inti atau metode pembelajaran mulai terdistorsi seiring berjalannya waktu atau bergantinya pelatih. Di sisi lain, evaluasi efektivitas TOT juga menjadi tantangan tersendiri. Dalam hal ini untuk mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan yang disampaikan oleh pelatih hasil TOT memerlukan pendekatan

evaluasi berlapis yang tidak hanya berfokus pada hasil langsung (*short-term outcome*), tetapi juga mempertimbangkan dampak menengah hingga jangka panjang, baik terhadap individu peserta pelatihan maupun organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencakup penilaian terhadap transfer pengetahuan, perubahan perilaku, dan pengaruh terhadap kebijakan internal organisasi. Tanpa sistem evaluasi yang kuat, keberlanjutan dan efektivitas program TOT sulit dipertahankan secara konsisten (Mangundjaya, 2021).

Dalam kerangka akademik dan praktik kelembagaan, penting untuk membahas dan merancang program TOT secara komprehensif, tidak hanya sebagai kegiatan pelatihan teknis, tetapi juga sebagai upaya strategis membangun sistem pengembangan kapasitas yang berkelanjutan. Dalam hal ini, program TOT yang baik perlu memperhatikan aspek desain kurikulum, metodologi pelatihan yang andragogis, pemilihan calon pelatih yang tepat, serta mekanisme tindak lanjut pasca-pelatihan yang memungkinkan pelatih baru mendapatkan bimbingan lanjutan dan pembaruan pengetahuan secara berkala.

Lebih jauh lagi, keberhasilan TOT juga sangat ditentukan oleh dukungan kelembagaan dan budaya organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan. Tanpa adanya komitmen dari pimpinan lembaga atau komunitas, pelatih hasil TOT berisiko kehilangan motivasi, keterampilan yang telah diperoleh, atau bahkan kesempatan untuk melatih secara aktif. Oleh karena itu, pendekatan sistematis dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan agar TOT tidak hanya menjadi kegiatan seremonial, melainkan bagian integral dari strategi pengembangan kapasitas yang terukur dan berkesinambungan.

Dengan latar belakang tersebut, pembahasan mengenai pelatihan untuk pelatih menjadi penting dan relevan, khususnya dalam konteks program-program yang memerlukan replikasi pengetahuan di berbagai lapisan masyarakat. Hal ini tidak hanya menyangkut persoalan teknis pelaksanaan TOT, tetapi juga mencakup dimensi strategis dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program yang bertujuan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara menyeluruh. Studi dan praktik yang mendalam tentang TOT akan memberikan kontribusi signifikan dalam perumusan kebijakan pelatihan, desain program pengembangan kapasitas, hingga transformasi kelembagaan yang adaptif dan berbasis pembelajaran berkelanjutan.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*), yaitu dengan menelaah berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku, artikel daring, dan laporan pelatihan yang relevan dengan topik *Training of Trainers* (TOT). Sumber literatur yang diperoleh melalui database akademik, seperti *Google Scholar*, dengan fokus pada publikasi yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan aktualitas informasi. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan kekuatan dan evaluasi program *Training of Trainers* (TOT) berdasarkan informasi dan temuan yang telah dipublikasikan sebelumnya.

3. Hasil dan Pembahasan

Kelebihan Program Training of Trainers (TOT)

1. TOT memungkinkan pelatih untuk mengenali dan mengidentifikasi potensi Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif. Dalam proses pelatihan, calon pelatih dihadapkan pada peserta (trainee) yang memiliki karakteristik dan potensi yang beragam. Melalui pembekalan dalam program TOT, peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam menganalisis komponen esensial dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan potensi dan kebutuhan individual peserta pelatihan. Kemampuan ini sangat krusial dalam merancang program pembelajaran yang adaptif dan berdampak langsung terhadap efektivitas pelatihan.
2. TOT membekali peserta dengan kompetensi dalam menganalisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*). Materi pelatihan yang diberikan mencakup perancangan program pelatihan yang sistematis, dimulai dari identifikasi kebutuhan hingga penyusunan silabus dan evaluasi. Hal ini memungkinkan peserta untuk menyusun materi pelatihan yang sesuai dengan konteks organisasi atau bidang usahanya. Dengan demikian, pelatih tidak hanya bertindak sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai perancang strategis pelatihan yang berbasis kebutuhan aktual.
3. Peserta TOT akan memahami berbagai jenis pembelajaran dan metode pengajaran yang efektif. Hal ini penting mengingat setiap individu memiliki gaya belajar yang berbeda. Dalam program TOT, peserta diperkenalkan pada berbagai pendekatan pedagogis dan andragogis, termasuk teknik fasilitasi, metode partisipatif, serta strategi mengajar berbasis pengalaman (*experiential learning*). Menurut Baihaqi (2022) pelatih dapat memilih metode pengajaran yang paling sesuai untuk memaksimalkan hasil pembelajaran.
4. Selain itu, partisipasi dalam program TOT yang tersertifikasi, seperti dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), akan memberikan nilai tambah berupa pengakuan profesional. Sertifikat resmi ini tidak hanya menjadi bukti kompetensi, tetapi juga meningkatkan kredibilitas pelatih di dunia kerja atau industri pelatihan profesional.

Dalam hal ini diperlukan juga sistem evaluasi yang untuk dapat mencapai efektivitas pelatihan yang telah direncanakan (Mangundjaya, 2017; 2023a) .

5. Simpulan

Program *Training of Trainers* (TOT) sebagai strategi penting dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Melalui TOT, peserta tidak hanya dilatih untuk menguasai materi pelatihan, tetapi juga dibekali dengan kemampuan merancang program pelatihan, memfasilitasi pembelajaran, serta menyampaikan materi secara efektif sesuai kebutuhan peserta. Keunggulan program ini terletak pada kemampuannya membangun pelatih internal yang adaptif terhadap konteks lokal dan efisien dalam penggunaan sumber daya. Namun demikian, efektivitas jangka panjang dari TOT sangat bergantung pada adanya sistem evaluasi yang kuat, dukungan kelembagaan, serta pemantauan terhadap kualitas replikasi pelatihan. Tanpa dukungan tersebut, kualitas pelatihan akan menurun dari satu generasi pelatih ke generasi berikutnya. Oleh karena itu, TOT perlu dirancang sebagai bagian dari strategi pengembangan kapasitas yang komprehensif dan terukur, bukan sekadar kegiatan pelatihan

teknis. Dengan pendekatan yang tepat, TOT dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Daftar Referensi

- Baihaqi, F. (2022, September 6). Simak pengertian Training of Trainers, serta manfaat dan skillnya!. Kelas work. Diakses dari <https://kelas.work/blogs/simak-pengertian-training-of-trainers%2C-serita-manfaat-dan-skillnya%21>.
- Mardani, aen, Sahala Sitompul, S., & Mursyid Program Studi Pendidikan Fisika FKIP Untan Pontianak, S. (2021). Evaluasi Program Manajemen Menggunakan Model Kirkpatrick Pada Laboratorium Fisika. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 10(3), 1657-1664. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/45999>
- Mangundjaya, W.L (2023a) Konsep dan strategi pengembangan dan pelatihan dalam *Workplace management: Principle, Strategy & Optimization*.(Chapter 12): Yogyakarta: Bintang Semesta Media,
- Mangundjaya, W.L (2023b) Pelatihan sebagai Sarana Pengembangan Kompetensi Pengasuh di Panti Sosial Asuhan Anak di Jakarta Timur, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa* Volume 1, No. 5, Tahun 2023, hal 179-188
- Mangundjaya, W. L. (2019). *Seminar, workshop dan pelatihan sebagai intervensi pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Mangundjaya, W.L (2017). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Swasthi Adi Cita Publishing.
- Rodas, E. (2025, Januari 20). Train the trainer advantages and disadvantages [Blog post]. Mandatory Training UK. Diakses dari <https://www.mandatorytraining.co.uk/blogs/education-training/train-the-trainer-advantages-and-disadvantages>.
- Rosidah, S. N., Hayati, N. R., Alifi, M. N., & Mahardika, F. M. (2024). *Membangun Program Pelatihan Yang Efektik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2, 135-140.
- Zhao, W., Liu, Z., Wang, T., Yin, X., Sun, Y., Zhang, X., & Yang, H. (2023). Assessment of a training project of English as a media of instruction(EMI) using Kirkpatrick model. *BMC Medical Education*, 23(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04204-5>