

Pengembangan Modul Pelatihan Berpikir Kreatif Dan Komunikasi Efektif Leader Business Development Dengan Model ADDIE

Sheryl Y N Umbas^{1)*}, Budi Wibawanta²⁾

Program Studi Magister Teknologi Pendidikan, FKIP, Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

Jl. Jend. Sudirman No. 50, Jakarta 12930

Email : sherylumbas@gmail.com

Abstrak.

Pengembangan modul pelatihan merupakan suatu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendorong karyawannya untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam menghadapi era perkembangan teknologi yang semakin pesat dan munculnya persaingan yang ketat, untuk sebuah bisnis dapat bertahan dibutuhkan keterampilan berpikir kreatif untuk dapat melahirkan inovasi baru dan keterampilan komunikasi efektif untuk mendorong terjadinya efektivitas kinerja guna mencapai tujuan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pengembangan modul pelatihan untuk mengembangkan keterampilan *Leader Business Development* Mamikos.com dalam berpikir kreatif dan komunikasi efektif. Pengembangan modul pelatihan menggunakan model ADDIE. Berdasarkan modul pelatihan yang diuji coba dan diimplementasikan, modul pelatihan yang dirancang dan dikembangkan mampu menutup kesenjangan kinerja para leader. Hal ini didukung oleh peningkatan pengetahuan berpikir kreatif dan komunikasi efektif dilihat dari hasil N-Gain yang memiliki efektivitas tinggi dalam membantu para leader memimpin timnya untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Kata kunci: *Berpikir Kreatif, Komunikasi Efektif, Model Pembelajaran ADDIE, Modul Pelatihan*

Development Of Leader Business Development' Creative Thinking And Effective Communication Training Module With ADDIE Model

Abstract

The development of training modules is an effort that can be made by companies to encourage their employees to have knowledge and skills that are needed in carrying out their duties and responsibilities. In facing an era of technology development in rapid and intense competition, in order business to survive requires creative thinking skills to create new innovations and effective communication skills to improve performance effectiveness in achieving goals. Therefore, in this research, a training module was developed to improve skills of Mamikos.com Business Development leaders in creative thinking and effective communication. ADDIE model is used in the development process of training modules. Based on the training modules that have been tested and implemented, the training modules are able to close the performance gaps. It is supported by increased knowledge of creative thinking and effective communication as seen from the results of the N-Gain assessment which has high effectiveness in helping leaders lead their teams to achieve targets.

Keywords: *Creative Thinking, Effective Communication, ADDIE Model, Training Module*

1. PENDAHULUAN

Globalisasi di era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menghasilkan persaingan yang begitu ketat. Dalam ruang lingkup organisasi perusahaan, persaingan yang muncul dapat dilihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan baru atau yang sering kali disebut *startup* bermunculan. Untuk *startup* dapat bersaing dengan mengikuti perkembangan teknologi dan informasi yang ada, dibutuhkan pola pemikiran jangka panjang dalam membaca peluang dan tantangan. Menurut Marhawati dkk. (2023), sebagai perusahaan baru yang lahir di era revolusi industri 4.0, *startup* dituntut untuk menjadi lebih pintar dalam berinovasi dan berkreasi agar dapat menerima manfaat tertinggi dari teknologi baru yang sedang berkembang dan mampu bersaing dalam kompetisi yang semakin ketat. Untuk dapat berinovasi dan berkreasi menggunakan teknologi yang ada dibutuhkan keterampilan penggunaannya. Hal ini dapat didukung melalui diberikannya penyuluhan dan pelatihan kepada masyarakat atau pengguna yang kurang memahami kinerja teknologi informasi.

Dalam ruang lingkup bisnis, khususnya pada perusahaan *startup* kepemimpinan dan pelatihan yang terencana dan berkelanjutan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada pencapaian target yang diharapkan (Muslifiansyah dkk., 2022). Adapun dalam mempengaruhi, pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan yang dapat membangun motivasi timnya untuk dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Pemimpin melalui gaya kepemimpinannya tidak hanya mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tapi juga mempengaruhi

karyawannya untuk dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat dan sesuai yang diharapkan (Fauzi dkk., 2023). Ada peran komunikasi efektif dalam mempengaruhi karyawannya untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mampu menghasilkan performa yang diharapkan.

Dalam beradaptasi di era globalisasi, adapun strategi yang dibutuhkan oleh pemimpin dalam menghadapi tantangan dan persaingan yang ada. Strategi yang perlu dimiliki pemimpin dalam menghadapi tantangan yang ada pada era globalisasi adalah dengan memiliki visi, kreatif, inovatif dan cerdas emosi (Isnaini, 2020). Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis dan dapat dipercaya. Pemimpin pun perlu memiliki keterampilan berpikir kreatif untuk dapat menghasilkan gagasan baru, rancangan metode baru, dan hasil-hasil yang inovatif guna mendorong visi yang ada. Selain itu, pemimpin dengan kepemimpinan inovatif dibutuhkan untuk dapat mendorong perubahan yang bermanfaat dengan memberikan ruang untuk membangun budaya inovatif melalui sikap menghargai gagasan karyawan, melibatkan karyawan dalam keputusan penting, dan bekerja sama dengan para pemangku kepentingan. Yang terakhir, pemimpin juga perlu memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dirinya dan orang lain, mendengarkan orang lain, berkomunikasi dengan baik pada orang lain, berempati, dan membangun hubungan sosial dengan baik.

Salah satu *startup* Indonesia, yaitu Mamikos.com yang bergerak dibidang jasa pengelolaan properti kos-kosan dengan menggunakan teknologi, saat ini perlu bersaing dengan *startup* lainnya yang bergerak di bidang jasa pengelolaan yang sama dengan menambahkan inovasi-inovasi baru dan unik. Sebagai garda terdepan, divisi Business Development perlu meningkatkan keterampilannya untuk dapat memenangkan persaingan yang ada. Khususnya kepada seluruh *leader* Business Development yang merupakan kunci lahirnya ide baru dan sumber informasi bagi anggota timnya. Penting bagi seorang *leader* untuk memahami pesan atau kebijakan yang ada pada perusahaan untuk selanjutnya mampu memberikan arahan kepada timnya. Tidak hanya itu, seorang *leader* juga perlu mampu menghasilkan inovasi baru atau ide baru untuk dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang ada.

Berdasarkan temuan selama periode Februari sampai dengan April 2023, performa BD mengalami penurunan, lihat Gambar 1.

Gambar 1. Diagram Pencapaian Februari – April 2023



Capaian pada masa observasi selama tiga bulan menunjukkan terjadinya penurunan secara signifikan secara berturut-turut. Pada bulan Februari 2023, target yang berhasil dicapai adalah 32%. Capaian atas target yang telah ditentukan terjadi penurunan pada bulan Maret 2023 sebesar 9% menjadi 23% dari total target yang ditentukan. Pada bulan ketiga observasi, kembali terjadi penurunan dengan besaran persentase yang sama seperti sebelumnya yaitu 9% menjadi 14% dari total target yang telah ditentukan. Penurunan yang terjadi menjadi perhatian khusus bagi kedua Regional Senior Manager terhadap kinerja tim Business Development dalam mencapai target.

Berdasarkan hasil capaian selama bulan Februari sampai dengan April 2023, kedua Regional Senior Manager divisi Business Development mengakui bahwa saat ini adanya krisis ide dalam menyelesaikan masalah atau tantangan yang ada dengan tidak mengabaikan aturan perusahaan baik dalam hal mencapai target maupun isu yang ada dalam kerjasama yang telah berjalan. Adanya krisis ide dalam penyelesaian masalah dan tekanan yang tinggi dalam mencapai target bulanan mengakibatkan proses komunikasi yang berjalan kurang efektif sehingga penyelesaian masalah atau penemuan solusi atas masalah yang ada sulit untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu 24 jam. Berdasarkan situasi ini mengakibatkan munculnya masalah-masalah baru yang datang dari ketidakpuasan mitra mamikos atas pelayanan dan tindakan yang dapat dilakukan sebagai bentuk penyelesaian masalah utama selama menjalin kerjasama.

Kepemimpinan yang disampaikan oleh Sutarto (2006:25) bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak hanya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi juga tujuan yang dimiliki oleh setiap anggota timnya (Sutarto, 2006:12), seperti stabilitas pekerjaan dan capaian pribadi lainnya yang bergantung pada kinerja yang dimiliki. Dalam seseorang menjalankan kepemimpinan dibutuhkan kemampuan intelek yang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Philgo & Suriani, 2015:377).

Pemimpin melalui gaya kepemimpinannya memiliki tujuan untuk membawa kelompoknya mencapai tujuan yang ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut didukung dengan adanya kegiatan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara sadar. Menurut Masruroh dkk. (2023:8) bahwa kepemimpinan yang efektif adalah ketika orang lain dengan penuh pengertian dan keyakinan dapat mengikuti pemimpin dalam mencapai tujuan. Untuk dapat membangun pengaruh yang besar dalam mengelola sebuah tim dibutuhkan kemampuan hubungan manusia yang baik untuk dapat melakukan komunikasi dan motivasi. Tidak hanya itu, seorang pemimpin juga perlu memiliki kapasitas dan kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungannya termasuk dalam menghadapi setiap permasalahan yang berkembang sehingga seorang pemimpin perlu mampu melakukan inovasi dalam organisasi yang dipimpinnya yang mana inovasi atau ide baru yang dilahirkan memiliki dampak positif bagi tim dan organisasinya.

Kepemimpinan yang baik akan dapat mengkoordinasikan dan mensinergikan sumber daya yang ada sehingga tidak hanya mempengaruhi orang lain tapi juga bisa menciptakan pemimpin-pemimpin selanjutnya (Julianto & Carnarez, 2021:679). Dalam seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya diperlukan proses mengasah berbagai keahlian pemimpin tersebut. Keahlian seorang pemimpin akan menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Narzullaeva dkk. (2022:8), kreativitas memiliki peran penting dalam manajemen organisasi. Bisnis modern masa kini sudah memberdayakan kreativitas dalam menjalankan tugasnya. Pada dasarnya, kreativitas memampukan pemimpin dan organisasi bersama-sama mengeksplor hal baru dan membuka peluang baru. Kreativitas sendiri tidak lepas dari kegiatan inovasi dan pengaplikasian konsep, model dan prosedur baru yang mampu memberikan perubahan signifikan pada organisasi.

Melalui kreativitas, pemimpin dapat membuat ide-ide baru dan menemukan metode-metode baru dalam melihat suatu masalah dan peluang dimana hal ini dapat mendorong pertumbuhan pada organisasi (Rusdiana, 2014:102). Adapun lima alasan kreativitas menjadi penting dalam bisnis, yaitu 1) merepresentasikan inovasi. Untuk menghasilkan solusi yang inovatif dibutuhkan kreativitas. 2) Meningkatkan produktivitas. Kreativitas memungkinkan setiap individu untuk bekerja lebih efisien dan melawan stagnasi. 3) Meningkatkan kemampuan beradaptasi. Untuk menjadi kreatif diperlukan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan. 4) Penting untuk pengembangan. Menghadapi tantangan merupakan bagian yang tidak dapat dihindari oleh para pelaku bisnis. Namun dengan menghadapi tantangan akan membawa perusahaan pada pertumbuhan besar. 5) Permintaan untuk menjadi ahli, tinggi. Setiap industri memiliki masalah kompleks yang membutuhkan solusi inovatif, sehingga dibutuhkan untuk pemimpin memiliki keterampilan berpikir kreatif. Untuk menjadi kreatif, diperlukan pemimpin untuk terlepas dari sistem yang kaku. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki rasa penasaran, keinginan untuk eksplorasi dan berani mengambil resiko untuk mendorong adanya pengembangan dalam bisnis.

Dalam menjalani setiap organisasi, khususnya pada bidang bisnis *startup*, terdapat ciri umum yang dominan yaitu kemampuan melahirkan ide atau gagasan baru, kemampuan mengubah sesuatu menjadi lebih baik atau menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda sehingga dikatakan memiliki perilaku kreatif dan inovatif (Nurliani dkk., 2022:34). Baik kreativitas maupun inovasi, keduanya adalah satu kesatuan keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam membawa timnya mencapai tujuan. Melalui kedua aktivitas ini, pemecahan masalah akan dapat dilakukan dan mendorong pertumbuhan organisasi itu sendiri.

Selain keterampilan berpikir kreatif, seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan komunikasi efektif sehingga yang ditandai dengan proses pengiriman pesan dengan hasil dimana pesan yang diterima memiliki makna sedekat mungkin dengan maksud pengirim (Griffin, 2004; Tambunan, 2015:266). Hal ini selaras dengan pandangan Wexley dan Yuki (2005; Tambunan, 2015:267) bahwa komunikasi dapat dinyatakan berhasil ketika adanya perhatian dari penerima pesan, pemahaman pesan yang baik oleh komunikator dan penerima pesan, kesediaan menerima pesan dari penerima akan informasi yang benar. Melalui komunikasi yang efektif pun akan muncul motivasi yang mendorong partisipasi dan perhatian dalam pekerjaan (Terry & Rue, 2005; Tambunan 2015:267).

Lasswell dalam Mulyana (2005:69) melalui paradigmanya yang berbunyi *who, says what, in which channel, to whom, with what effect?* menegaskan bahwa dalam proses komunikasi adanya komunikator, pesan yang disampaikan, media yang digunakan, komunikan atau audiens, dan efek hasil dari proses komunikasi itu sendiri. Timbulnya efek tertentu dapat berupa perubahan sikap, pendapat, perilaku, dan sosial. Hal ini didukung oleh pandangan Rakhmat (2008:13) bahwa komunikasi dapat dinilai efektif ketika ditandai dengan adanya pengertian, menimbulkan kesenangan, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik, dan menimbulkan suatu tindakan. Melalui komunikasi efektif, hubungan dan kepercayaan serta rasa hormat dapat terbangun (Green, 2005; Manalullaili, 2015:165).

Menurut Hogan (1989; Pandaswita, 2022:30), Penyebab seorang pemimpin gagal dalam menjalankan perannya adalah kurangnya pelatihan kepemimpinan (*lack of training*), rendahnya

kemampuan kognitif karena enggan belajar dari pengalaman dan tidak bisa berpikir secara strategis (*cognitive deficiency*), dan adanya perasaan tidak aman terhadap diri sendiri yang mempengaruhi sifat pemimpin dan menghalangi keberhasilan pemimpin (*personality*). Sebagaimana kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, adanya kebutuhan pemimpin untuk ikut aktif dalam mengadakan perubahan secara terencana untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya melalui kemampuannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota timnya.

Berdasarkan pandangan di atas, kegagalan seorang pemimpin salah satunya disebabkan oleh kurangnya pelatihan selaras dengan yang dialami oleh *leader Business Development* Mamikos.com. Saat ini, Mamikos telah memiliki program Mamilearning dimana telah disediakan berbagai macam topik pelatihan yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan sesuai dengan minatnya. Namun, belum ada pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan khususnya dalam bidang berpikir kreatif dan komunikasi efektif. Melihat kondisi ini, dibutuhkan perancangan modul pelatihan pada bidang yang dibutuhkan yaitu berpikir kreatif dan komunikasi efektif untuk para *leader Business Development* Mamikos.com. Modul pelatihan berorientasi pada pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran baik waktu, dana, fasilitas, maupun tenaga guna mencapai tujuan secara optimal (Sumini, 2018:81).

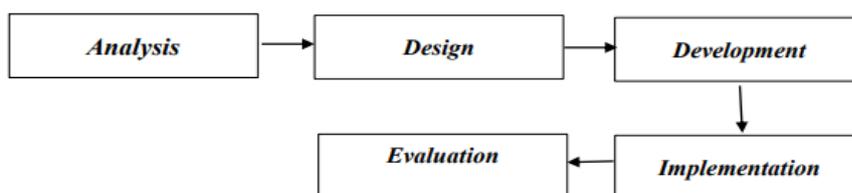
Menurut Mulyasa (2006:43), modul adalah suatu proses pembelajaran mengenai suatu satuan bahasan yang disusun secara sistematis, operasional dan terarah untuk digunakan oleh peserta didik disertai dengan pedoman penggunaannya. Selaras dengan pandangan Nasution (2003:205) bahwa modul merupakan suatu rangkaian kegiatan belajar yang disusun untuk membantu peserta didik mencapai sejumlah tujuan yang dirumuskan secara khusus dan jelas. Dari kedua definisi tersebut modul pelatihan dapat diartikan sebagai suatu media pembelajaran yang dapat digunakan untuk mentransformasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja peserta pelatihan untuk mencapai kompetensi tertentu. Adapun keunggulan dari pembelajaran dengan sistem modul (Mulyasa, 2006:46) yaitu berfokus pada kemampuan individual peserta, adanya kontrol terhadap hasil belajar dan relevansi kurikulum. Dengan adanya modul, instruktur pelatihan dapat terbantu dalam menyampaikan materi yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Modul pelatihan yang baik dinilai dari terlihatnya lima kriteria di atas dalam modul pelatihan yang disediakan. Untuk dapat menghasilkan modul pelatihan yang baik dan mampu memberikan dampak positif setelah pelatihan, dibutuhkan pengembangan modul melalui empat tahap (Darmiatun, 2013:31), yaitu: 1) perencanaan, 2) penulisan modul, 3) uji coba, 4) finalisasi.

Penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan untuk dapat menentukan gap antara kompetensi yang dimiliki para pemimpin saat ini dengan yang diharapkan sehingga dapat menciptakan modul pelatihan yang tepat dan dapat diimplementasikan guna menunjang peningkatan keterampilan berpikir kreatif dan komunikasi efektif dengan menggunakan model ADDIE. Selain itu dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan untuk para pengambil kebijakan dalam menerapkannya pada divisi lain yang membutuhkan peningkatan keterampilan dalam memimpin agar pertumbuhan dapat terjadi pada keseluruhan divisi Mamikos.com.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian pengembangan atau *Research and Development* dengan model ADDIE yang menghasilkan sebuah produk modul pelatihan. Menurut Borg dan Gall dalam bukunya Sugiyono (2015:28), penelitian dan pengembangan adalah sebuah proses untuk mengembangkan dan memvalidasi produk. Melalui metode ini, penelitian dilakukan untuk dapat menghasilkan produk dan menguji keefektifan produk tersebut. Melalui proses validasi produk, dilihat produk yang telah ada dan diuji keefektifannya. Sedangkan melalui proses pengembangan produk terdapat proses memperbaharui produk yang ada dengan menciptakan produk baru yang dianggap memiliki keefektifan lebih tinggi dari produk sebelumnya.

Berdasarkan tahapan ADDIE, berikut prosedur pengembangan pelatihan *leadership skill*:



Gambar 2. Bagan Langkah-Langkah Pengembangan Model ADDIE

1) Tahap analisis (*analysis*)

Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis kebutuhan dengan mengidentifikasi masalah dan kompetensi yang perlu ditingkatkan. Melalui proses wawancara dan observasi untuk dapat mengidentifikasi kebutuhan para *leader* mengenai keterampilan yang perlu dikembangkan.

2) Tahap desain (*design*)

Pada tahap ini, peneliti merancang produk bahan ajar yang mau dikembangkan berdasarkan hasil analisa kebutuhan. Dalam proses perumusan desain, terdapat pemetaan materi, pemetaan standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator kompetensi, masalah, penguatan, rangkuman materi, latihan, dan rencana evaluasi pelatihan.

3) Tahap pengembangan (*develop*)

Pada tahap ini, peneliti mengembangkan rancangan yang dilakukan tahap sebelumnya ke dalam bentuk bahan ajar. Melalui uji validitas modul oleh para ahli, pengembangan bahan ajar dilakukan. Adapun peneliti mengembangkan panduan teknis pelaksanaan model, pembuatan instrumen penelitian, instrumen uji validitas, dan desain modul pelatihan dengan merancang modul, silabus dan materi. Selain tinjauan ahli, dilakukan juga uji coba dengan mengukur hasil uji coba menggunakan Hake formula *Normalized Gain* dengan kriteria (Sesmiyanti dkk., 2019) sebagai berikut:

$$\text{Normalized Gain} = \frac{\text{Score (Posttest)} - \text{Score (Pretest)}}{\text{Score (ideal)} - \text{Score (Pretest)}}$$

Gain criteria:

$g > 0,7$: High

$0,3 < g < 0,7$: Moderate

$g < 0,3$: Low

4) Tahap implementasi (*implementation*)

Pada tahap ini, peneliti mengimplementasikan produk pelatihan yang telah dikembangkan dan dinyatakan layak. Pelatihan yang telah dibentuk diimplementasikan pada Mei 2023 secara daring mengingat lokasi pemimpin yang tersebar di seluruh pulau Jawa.

5) Tahap evaluasi (*evaluation*)

Pada tahap terakhir, peneliti melakukan evaluasi terhadap proses pelatihan yang telah dilakukan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan memberikan kuesioner kepada seluruh peserta pelatihan apakah capaian yang telah ditentukan tercapai melalui pelatihan yang diberikan.

Adapun subjek dari penelitian ini adalah delapan *leader* Business Development Mamikos dengan uji coba yang dilaksanakan bersama tiga *leader* Hospitality yang memiliki hubungan dalam proses kerja Business Development. Penelitian dilakukan sejak November 2022 sampai dengan Mei 2023 dengan menghasilkan modul pelatihan yang digunakan untuk melatih keterampilan seluruh *leader* Business Development.

3. RESULTS and DISCUSSION

Dalam mengidentifikasi modul pelatihan yang dibutuhkan, terlebih dahulu diidentifikasi kesenjangan yang ada antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang telah dilakukan, pencapaian tim pada bulan Februari 2023 sebesar 32%, Maret 2023 sebesar 14% dan April 2024 sebesar 14%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Business Development saat ini masih belum cukup baik dinilai dari jumlah kamar yang berhasil diakuisisi belum mencapai target yang telah ditentukan. *Leader* Business Development dinilai belum dengan stabil membawa timnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebagaimana pemimpin memiliki peran dalam mempengaruhi timnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sahadi dkk., 2020:516), para pemimpin Business Development saat ini perlu meningkatkan keterampilan kepemimpinan untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal dan memberikan peningkatan yang signifikan pada capaian yang telah ditentukan.

Melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan delapan *leader* Business Development, kendala yang dihadapi adalah mengkomunikasikan tujuan secara efektif sehingga melahirkan keinginan yang sama untuk mencapai tujuan bersama dan keterampilan berpikir kreatif untuk dapat menemukan solusi baru yang dapat diimplementasikan dan memberikan dampak positif kepada produktivitas kinerja tim.

Dalam menjalani peran sebagai pemimpin adanya kendala dalam melahirkan dan menyempurnakan ide yang ada untuk akhirnya dapat diimplementasikan serta mengatasi miskomunikasi yang sering terjadi baik antar divisi, dengan klien, maupun dengan anggota timnya dalam memberikan arahan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan (*lack of knowledge*) dalam memahami peran berpikir kreatif dan

komunikasi efektif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya serta kurangnya keterampilan (*lack of skills*) dalam menggunakan dan memaksimalkan keterampilan berpikir kreatif dan komunikasi efektif karena belum ada pelatihan mengenai dua bidang tersebut, serta tidak adanya desakan untuk mengembangkan diri (*lack of motivation*).

Teridentifikasi penyebab utama dalam kesenjangan yang ada, maka diformulasikan *purpose statement* yaitu memperkenalkan prinsip berpikir kreatif dan komunikasi efektif dalam kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas tim. Ada tiga *instructional goals* yang ditentukan yaitu mendeskripsikan berpikir kreatif, mendeskripsikan komunikasi efektif, dan mengimplementasikan berpikir kreatif dan komunikasi efektif.

Dari *instructional goals* yang ada, dikembangkan *task inventory* dan *performance objectives* sebagai berikut:

Instructional goals 1: mendeskripsikan berpikir kreatif

Task Inventory 1: mendeskripsikan definisi berpikir kreatif

Performance objectives: menulis definisi dari berpikir kreatif

Task Inventory 2: mendeskripsikan cara mengatasi batasan dalam berpikir kreatif

Performance objectives: mendeskripsikan tiga acara mengatasi batasan dalam berpikir kreatif dan mendeskripsikan empat tahapan berpikir kreatif

Task Inventory 3: menjelaskan peran berpikir kreatif dalam kepemimpinan

Performance objectives: menjelaskan peran berpikir kreatif dalam kepemimpinan dengan memberikan contoh

Instructional goals 1: mendeskripsikan komunikasi efektif

Task Inventory 1: mendeskripsikan definisi komunikasi efektif

Performance objectives: menulis definisi dari komunikasi efektif dan menjelaskan tujuan dari komunikasi

Task Inventory 2: mendeskripsikan cara mengatasi miskomunikasi

Performance objectives: mendeskripsikan empat kebiasaan mudah dalam meningkatkan efektivitas berkomunikasi

Task Inventory 3: menjelaskan peran komunikasi efektif dalam kepemimpinan

Performance objectives: menjelaskan peran komunikasi dalam kepemimpinan dengan memberikan contoh komunikasi yang berhasil dan gagal

Instructional goals 1: mengimplementasikan berpikir kreatif dan komunikasi efektif

Task Inventory 1: menerapkan proses berpikir kreatif

Performance objectives: menerapkan proses berpikir kreatif melalui sebuah kasus skenario

Task Inventory 2: menerapkan proses komunikasi delegasi

Performance objectives: menerapkan proses komunikasi delegasi dalam sebuah contoh scenario

Pengembangan modul pelatihan kemudian dikembangkan dengan ditetapkannya judul modul pelatihan yaitu *Introduction to Creative Thinking and Effective Communication*. Modul pelatihan ini terbagi ke dalam lima bagian yaitu:

1) *Section 1: Pretest*

Pengujian yang digunakan untuk mengukur pemahaman peserta didik terhadap materi dan keterampilan yang dimiliki sebelum pelatihan dilakukan

2) *Section 2: Introduction to Creative Thinking*

Terdapat enam kegiatan dengan estimasi waktu penyelesaian 45 menit. Peserta didik akan belajar mengenai definisi dan karakteristik dari berpikir kreatif, batasan diri dan faktor pendukung dalam berpikir kreatif, serta peran berpikir kreatif dalam kepemimpinan

3) *Section 3: Introduction to Effective Communication*

Terdapat enam kegiatan dengan estimasi waktu penyelesaian 45 menit. Peserta didik akan belajar mengenai definisi, tujuan, teknik, hambatan dan hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi efektif serta peran komunikasi efektif dalam kepemimpinan

4) *Section 4: Implementation of Creative Thinking and Effective Communication*

Terdapat dua kegiatan dengan estimasi waktu penyelesaian 120 menit. Peserta didik akan belajar untuk menerapkan berpikir kreatif dan komunikasi efektif pada ruang yang telah disediakan

5) *Section 5: Posttest*

Pengujian yang digunakan untuk mengukur pemahaman peserta didik terhadap materi dan keterampilan yang dimiliki setelah pelatihan dilakukan

Pada setiap bagian adanya kegiatan-kegiatan seperti: 1) *lecturing video*, 2) video pendukung, 3) kuis, 4) refleksi, 5) studi kasus. Dalam pelaksanaan modul pelatihan ini dilakukan dalam dua cara yaitu *asynchronous* untuk *section 1, 2, 3, 5* dan *synchronous* untuk *section 4*.

Tahap terakhir dalam pengembangan modul pelatihan adalah melakukan validasi sumber daya pembelajaran melalui dua cara yaitu tinjauan ahli dan uji coba. Dari hasil tinjauan ahli yang dilakukan oleh satu *instructional design expert* dan dua *stakeholders* yaitu Regional 1 dan 2 Senior Manager, secara garis

besar, modul pelatihan yang dirancang dinilai layak digunakan untuk uji coba. Sedangkan hasil dari uji coba yang dilakukan, partisipan menilai baik secara keseluruhan penyampaian materi dan akses yang diberikan. Berdasarkan hasil pretest dan posttest yang dihitung menggunakan N-Gain, tercapai skor 0,94 (tinggi) untuk peningkatan pengetahuan berpikir kreatif dan skor 0,91 (tinggi) untuk peningkatan pengetahuan komunikasi efektif dan hasil evaluasi dari uji coba dinilai modul pelatihan ini layak untuk diimplementasikan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Pretest 1 dan Posttest 1 dari Berpikir Kreatif dan Komunikasi Efektif

No	Pertanyaan	Total Poin	Pretest	Posttest	N Gain Score
Berpikir Kreatif					
Q1	Definisi berpikir kreatif yang salah adalah	3	0	2	0,67
Q2	Apa saja 4 karakteristik berpikir kreatif	3	1	3	1
Q3	Apa saja faktor internal pendukung berpikir kreatif	9	9	9	0
Q4	Apa saja 4 tahapan berpikir kreatif	3	0	3	1
Q5	Apa saja yang menjadi karakteristik pemimpin kreatif	12	4	12	1
Total		30	14	29	0,94
Komunikasi Efektif					
Q1	Definisi komunikasi efektif yang salah adalah	3	1	3	1
Q2	Komunikasi Efektif berdasarkan paradigma Lasswell	3	3	3	0
Q3	Apa saja tujuan komunikasi	12	8	12	1
Q4	Apa saja teknik komunikasi yang dapat digunakan	3	2	3	1
Q5	Kategori yang tidak menjadi hambatan dalam komunikasi efektif	3	1	2	0,5
Q6	Karakteristik dalam komunikasi efektif	3	1	3	1
Q7	Jenis informasi yang tidak biasa dikomunikasikan ke otoritas lebih rendah	3	3	3	0
Total		10	19	29	0,91

Tabel 2. Evaluasi Program Pelatihan

No.	Question	Average Score
Q1	Materi yang disampaikan jelas dan mudah dipahami	5
Q2	Materi yang disampaikan mampu memberikan pemahaman baru	5
Q3	Pemilihan urutan materi	5
Q4	Pemilihan media yang digunakan	5
Q5	Kesesuaian durasi pembelajaran	5
Q6	Kesesuaian waktu pelaksanaan	5
Q7	Kesesuaian visual PPT dan Video	5
Q8	Penjelasan program pelatihan	5
Q9	Masukan Anda	Baik, sudah bagus dan mudah dipahami

Scoring: 1. Sangat tidak baik 2. Tidak baik 3. Cukup baik 4. Baik 5. Sangat baik

Hasil

Dari hasil pengembangan modul pelatihan yang telah dinyatakan layak, diimplementasikan kepada target audiens utama yaitu delapan *leader* Business Development. Hasil dari implementasi modul pelatihan ini dinilai mampu menutup kesenjangan yang ada dilihat dari skor N-Gain yang dihasilkan dalam peningkatan pengetahuan berpikir kreatif di skor 0,96 (tinggi), peningkatan pengetahuan komunikasi efektif di skor 1 (tinggi), serta adanya peningkatan dalam pemahaman diri akan keterampilan berpikir kreatif dan komunikasi efektif. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5.

Tabel 3. Implementasi Hasil Pretest 1 dan Posttest 1 dari Berpikir Kreatif dan Komunikasi Efektif

No	Pertanyaan	Total Poin	Pretest	Posttest	N Gain
Berpikir Kreatif					
Q1	Definisi berpikir kreatif yang salah adalah	8	0	6	0,75
Q2	Apa saja 4 karakteristik berpikir kreatif	8	2	8	1
Q3	Apa saja faktor internal pendukung berpikir kreatif	24	21	24	0
Q4	Apa saja 4 tahapan berpikir kreatif	8	2	8	1
Q5	Apa saja yang menjadi karakteristik pemimpin kreatif	32	8	32	1
Total		80	33	78	0,96
Komunikasi Efektif					
Q1	Definisi komunikasi efektif yang salah adalah	8	2	8	1
Q2	Komunikasi Efektif berdasarkan paradigma Lasswell	8	5	8	1
Q3	Apa saja tujuan komunikasi	32	12	32	1
Q4	Apa saja teknik komunikasi yang dapat digunakan	8	4	8	1
Q5	Kategori yang tidak menjadi hambatan dalam komunikasi efektif	8	6	8	1
Q6	Karakteristik dalam komunikasi efektif	8	1	8	1
Q7	Jenis informasi yang tidak biasa dikomunikasikan ke otoritas lebih rendah	8	3	8	1
Total		80	33	80	1

Pada keterampilan berpikir kreatif, hasil pretest menunjukkan bahwa para *leader* kurang memiliki pengetahuan dalam berpikir kreatif. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai pada pretest 1 dengan total nilai 33. Namun setelah adanya pelatihan, terdapat peningkatan pengetahuan dalam berpikir kreatif dilihat dari hasil posttest 1 dengan total nilai 78 atau maksimum skor. Hal ini menunjukkan bahwa setelah pelatihan dilakukan, pengetahuan yang dimiliki para *leader* telah mendekati tingkat yang diharapkan.

Sedangkan pada keterampilan komunikasi efektif, hasil pretest menunjukkan bahwa para *leader* kurang memiliki pengetahuan dalam komunikasi efektif dengan perolehan nilai pada pretest 1 dengan total nilai 33. Setelah adanya pelatihan, terdapat peningkatan pengetahuan dalam berpikir kreatif dilihat dari hasil posttest 1 dengan total nilai 80 atau maksimum skor. Hal ini menunjukkan bahwa setelah pelatihan dilakukan, pengetahuan yang dimiliki para *leader* telah mencapai tingkat yang diharapkan

Tabel 4. Implementasi Hasil Pretest 2 dan Posttest 2 – Pemahaman Diri

No.	Question	Average Score	
		Pretest	Posttest
Q1	Saya cepat dalam menghasilkan ide baru	4	5
Q2	Saya selalu mengembangkan gagasan dan menambahkan detail dalam penyampaian ide agar lebih menarik	4	5
Q3	Saya mudah beradaptasi dengan cara pikir yang baru	4	5
Q4	Saya sering menghasilkan ide yang baru dan unik	4	5
Q5	Saya tidak takut salah saat menyampaikan ide kreatif saya	4	5

Q6	Saya terbuka dengan kritik orang lain mengenai ide saya	4	5
Q7	Saya memahami tujuan yang ingin saya capai	5	5
Q8	Saya sering bertanya	3	5
Q9	Saya terbiasa dengan hal baru	4	5
Q10	Saya punya rasa penasaran yang tinggi	4	5
Q11	Saya tidak takut gagal	4	5
Q12	Saya yakin bahwa diri saya mampu menghasilkan ide kreatif	4	5
Q13	Cara bicara saya jelas	4	5
Q14	Saya sering menggunakan gerakan tubuh untuk mendukung komunikasi saya	4	5
Q15	Komunikasi saya mudah dipahami orang lain	4	5
Q16	Saya percaya diri dalam berkomunikasi dengan atasan	4	5
Q17	Saya percaya diri dalam berkomunikasi dengan bawahan	4	5
Q18	Saya yakin bahwa diri saya mampu menerapkan komunikasi efektif	4	5

Selanjutnya, dari pretest pemahaman diri akan keterampilan berpikir kreatif yang dimiliki para *leader*, menunjukkan bahwa para *leader* masih memiliki peluang untuk meragukan diri dalam menerapkan keterampilan berpikir kreatif dan komunikasi efektif. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai pada pretest 1 dengan rata-rata *score* adalah 4. Namun setelah adanya pelatihan, terdapat peningkatan pengetahuan dalam berpikir kreatif dilihat dari hasil posttest 1 dengan total nilai 78 atau maksimum skor. Hal ini menunjukkan bahwa setelah pelatihan dilakukan, pengetahuan yang dimiliki para *leader* telah mendekati tingkat yang diharapkan.

Setelah mengikuti seluruh rangkaian program pelatihan, para *leader* diminta untuk mengisi form evaluasi yang telah disediakan untuk pengembangan program pelatihan berikutnya. Secara keseluruhan, partisipan memberikan evaluasi yang positif. Tujuh dari delapan *leader* yang mengikuti pelatihan memberikan tinjauan positif pada seluruh aspek.

Tabel 5. Evaluasi Program Pelatihan

No.	Question	Average Score
Q1	Materi yang disampaikan jelas dan mudah dipahami	5
Q2	Materi yang disampaikan mampu memberikan pemahaman baru	5
Q3	Pemilihan urutan materi	5
Q4	Pemilihan media yang digunakan	5
Q5	Kesesuaian durasi pembelajaran	5
Q6	Kesesuaian waktu pelaksanaan	5
Q7	Kesesuaian visual PPT dan Video	5
Q8	Penjelasan program pelatihan	5
Q9	Masukan Anda	Sangat baik. Bermanfaat. Mudah dipahami

Scoring: 1. Sangat tidak baik 2. Tidak baik 3. Cukup baik 4. Baik 5. Sangat baik

Berdasarkan hasil tinjauan para *leader* setelah mengikuti pelatihan, penilaian yang baik diberikan untuk modul pelatihan ini. Hal ini dapat dilihat dari seluruh pertanyaan evaluasi, penilaian yang diberikan oleh tujuh dari delapan peserta adalah sangat baik (*score*: 5). Sedangkan dari hasil pretest dan posttest menggunakan penilaian N-Gain dan hasil evaluasi dari para *leader* menunjukkan bahwa program ini dinilai

baik dan efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para leader khususnya pada area berpikir kreatif dan komunikasi efektif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengatasi permasalahan yang ada dalam ruang lingkup bisnis khususnya pada Mamikos.com, adanya kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan berpikir kreatif dan komunikasi efektif. Maka dibentuklah modul pelatihan dengan melakukan analisa terhadap kebutuhan para *leader Business Development* melalui hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Dari hasil analisa yang ada dirancang sebuah modul pelatihan dengan penentuan inventori tugas, penyusunan performa objektif, dan pembuatan item pengujian. Kemudian dari rancangan tersebut, modul pelatihan dikembangkan sehingga ditentukan judul modul pelatihan yaitu *Introduction to Creative Thinking and Effective Communication* dengan silabus yang terdiri dari lima bagian dengan lima macam aktivitas di dalamnya. Sebelum dilakukannya implementasi, dilakukan validasi sumber daya pembelajaran melalui tinjauan ahli dan uji coba dengan dengan hasil penilaian N-Gain ada pada kategori tinggi. Setelah dinyatakan layak untuk diimplementasikan dan dilakukan revisi berdasarkan hasil validasi tinjauan ahli dan uji coba, modul pelatihan yang dibuat diimplementasikan kepada delapan *Leader Business Development* dengan hasil penilaian N-Gain ada pada kategori tinggi. Penilaian ini menunjukkan bahwa modul pelatihan yang dibuat efektif dalam menutup kesenjangan kinerja yang ada.

Adapun saran bagi Mamikos.com untuk dapat mengembangkan pelatihan bagi *Leader Business Development* kedepannya dengan memperhatikan waktu pelatihan dan kebutuhan yang ada. Tidak hanya bagi *Leader Business Development*, pengembangan modul pelatihan juga dapat diterapkan untuk seluruh divisi yang membutuhkan pengembangan guna dapat meningkatkan performa kinerja dari setiap divisi. Sebagaimana modul pelatihan dalam penelitian ini dibentuk dalam tingkat dasar, kiranya Mamikos.com dapat mempertimbangkan untuk melanjutkan pengembangan pelatihan ke tingkat yang lebih tinggi dengan pembahasan yang lebih mendalam sehingga para *leader* dapat terus mengembangkan keterampilannya. Sedangkan saran bagi penelitian berikutnya adalah untuk melakukan pembaruan penelitian berdasarkan situasi terbaru khususnya penelitian dengan latar belakang perkembangan teknologi yang semakin pesat.

REFERENCE

- Darmiatun, Suryatri. (2013). Menyusun Modul. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Fauzi, Achmad, Abdul Halim Harahap, Angelia Christie, Claresta Difa Andani, and Divtyajeng Nurhaliza. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin Vol. 1 No. 4*, 1013-1017.
- Isniani, Lailatul. (2020). Strategi Kepemimpinan Abad 21: Visioner, Kreatif, Inovatif dan Cerdas Emosi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam UIN Imam Bonjol Padang Vol. 1 No 2*, 162-182
- Julianto, Bagus and Tommy Y. A. Carnarez. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 2 Issue 5*, 676-691.
- Manalullaili. (2015). Komunikasi Efektif Bagi Seorang Pemimpin. *Wardah: No.25*, 165-172.
- Marhawati, A. Azizah, Erwina, dan Raflianto. (2023). E-commerce dan Startup: Wujud Inovasi Keberlanjutan Bisnis di Era Industri 4.0. *JEEMBA Vol. 1 No. 1*, 34-40.
- Masruroh, Rina, H. Iskandar, Munir Nur Komarudin, and Wely Hadi Gunawan. (2023). *Kepemimpinan*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Mulyana, Dedy. (2025). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2006). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslifiansyah, Ferdy, Pomopong Budi Setiadi, dan Sri Rahayu. (2022) Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan Yang Berdampak Pada Peningkatan Penjualan Perusahaan Start-up. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 3 No. 1*, 28-39.
- Narzullaeva, Gulchehra Salimovna, Nodira Babirovna Sobirova, dan Mokhira Akhrorovna Bakaeva. (2023). *Creative Management in Modern Enterprises*. *Central Asian Journal of Innovations on Tourism Management and Finance Vol. 04 Issue 1*, 8-15.
- Nasution, S. (2003). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurliani, Ida Rosada, St. Sabahannur, dan A. Azrarul Amri. (2022) Start-Up Potensial Melalui Experiential Learning. *Jurnal Ilmiah Ecosystem Vol. 22 No. 1*, 33-40.
- Pandaswita, Dede. (2022). *Leadership: Kepemimpinan Efektif*. Organisasi Profesional. Bandung: ALQAPRINT Jatinangor.
- Philgo, Arnol dan Lilis Suriani. (2015). Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Pada PT. Niaga Mitra Perkasa Di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Valuta Vol. 1 No. 2*, 369-384.

- Rakhmat, Jalaluddin. (2008). Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rusdiana. (2014). Kewirausahaan Teori dan Praktek. Bandung: Pustaka Pustaka.
- Sahadi, Otong Husni Taufiq dan Ari Kusumah Wardani. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi. *Jurnal Moderat* Vol. 6 No. 3, 513- 524.
- Sesmiyanti, Rindilla Antika & Suharni. (2019). N-Gain Algorithm for Analysis of Basic Reading. ICCLLE.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sumini. (2018). Pengembangan Modul Pelatihan Untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Pelatihan di Balai Latihan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 75-86.
- Sutarto. (2006). Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tambunan, Toman Sony. (2015). Pemimpin dan Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu.