

Desain Pelatihan

Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi
rahmaafwina@staff.uma.ac.id

Mata Kuliah: Teknik & Intervensi: Training

Kelas: A2, A1

Tanggal:



Definisi

Sikula (dalam
Munandar, 2001)

- Suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis & terorganisir, di mana tenaga kerja non-manajerial mempelajari pengetahuan & keterampilan teknis utk tujuan tertentu

Ricks, Ginn &
Daygthry (1995)

- Aktivitas yang dilakukan oleh organisasi yang didesain utk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, perilaku/sikap pegawai yg pada akhirnya akan menuju ke arah prestasi kerja yg efektif.

Kesimpulan

- Usaha terencana yg dilakukan oleh suatu organisasi utk memfasilitasi pegawai dlm mempelajari kompetensi yg diperlukan dlm pekerjaan. Variabel yg termasuk dlm kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan & sikap yg penting bagi dihasilkannya kinerja yg sukses



Meningkatkan produktivitas

Menunjang pertumbuhan pribadi

Meningkatkan mutu

Menghindari keusangan

Tujuan Pelatihan

Meningkatkan ketepatan dlm perencanaan SDM

Menjaga kesehatan & keselamatan kerja

Menarik & menahan tenaga kerja yg baik

Meningkatkan semangat kerja

Manfaat Pelatihan

Perubahan

Standardisasi

Meningkatkan
Produktivitas

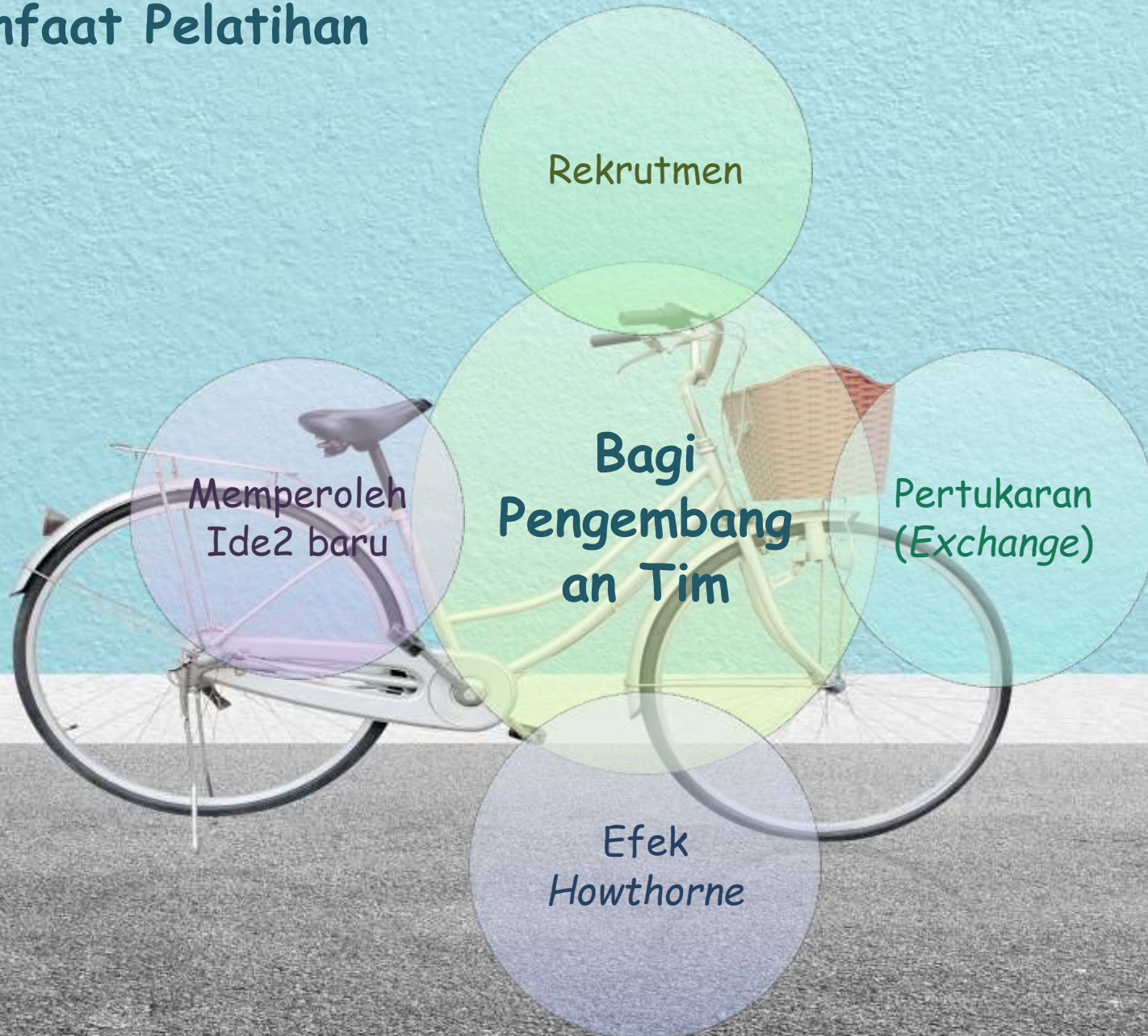
Bagi
Pengembangan
Tugas

- Keluarnya biaya utk memperbaiki kesalahan
- Keluarnya biaya utk membayar klaim kompensasi

Pengurangan
Jumlah
Kesalahan

Keahlian dalam
Tugas

Manfaat Pelatihan



Manfaat Pelatihan

Motivasi

Pengetahuan

Bagi Individu

Stimulus

Keterampilan
Presentasi &
mengekspresi
kan diri



Dampak Positif Pelatihan

Meningkatkan pengetahuan & keterampilan

Meningkatkan kepuasan kerja

Membantu menyesuaikan diri pada perubahan

Meningkatkan produktivitas dan atau kualitas kerja

Membantu menurunkan biaya

Sbg alat pembantu dlm mengelola konflik & stres

Meningkatkan "*morale*/semangat kerja"

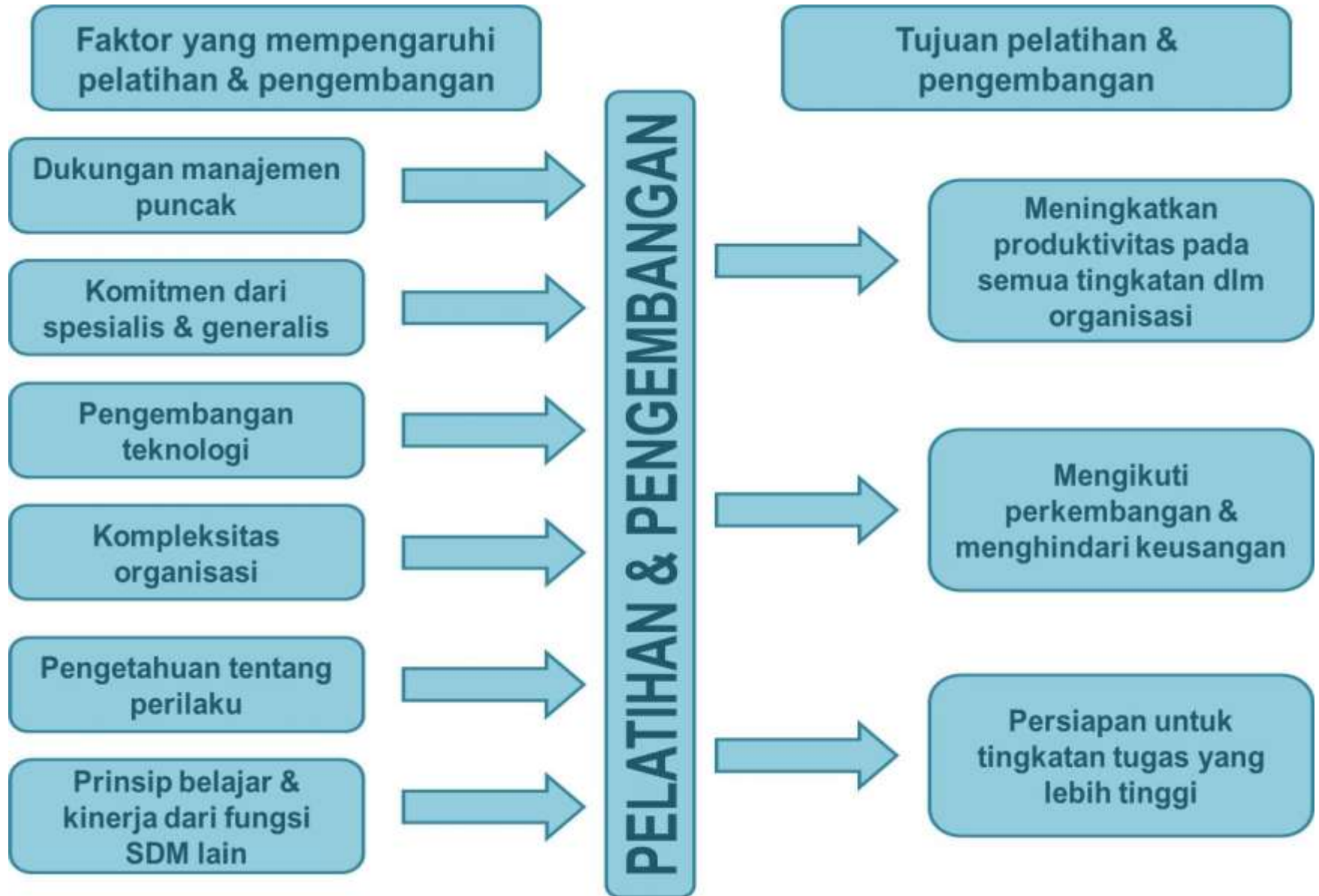
Mengikuti perkembangan

Membantu dalam pemahaman & penerapan kebijakan organisasi

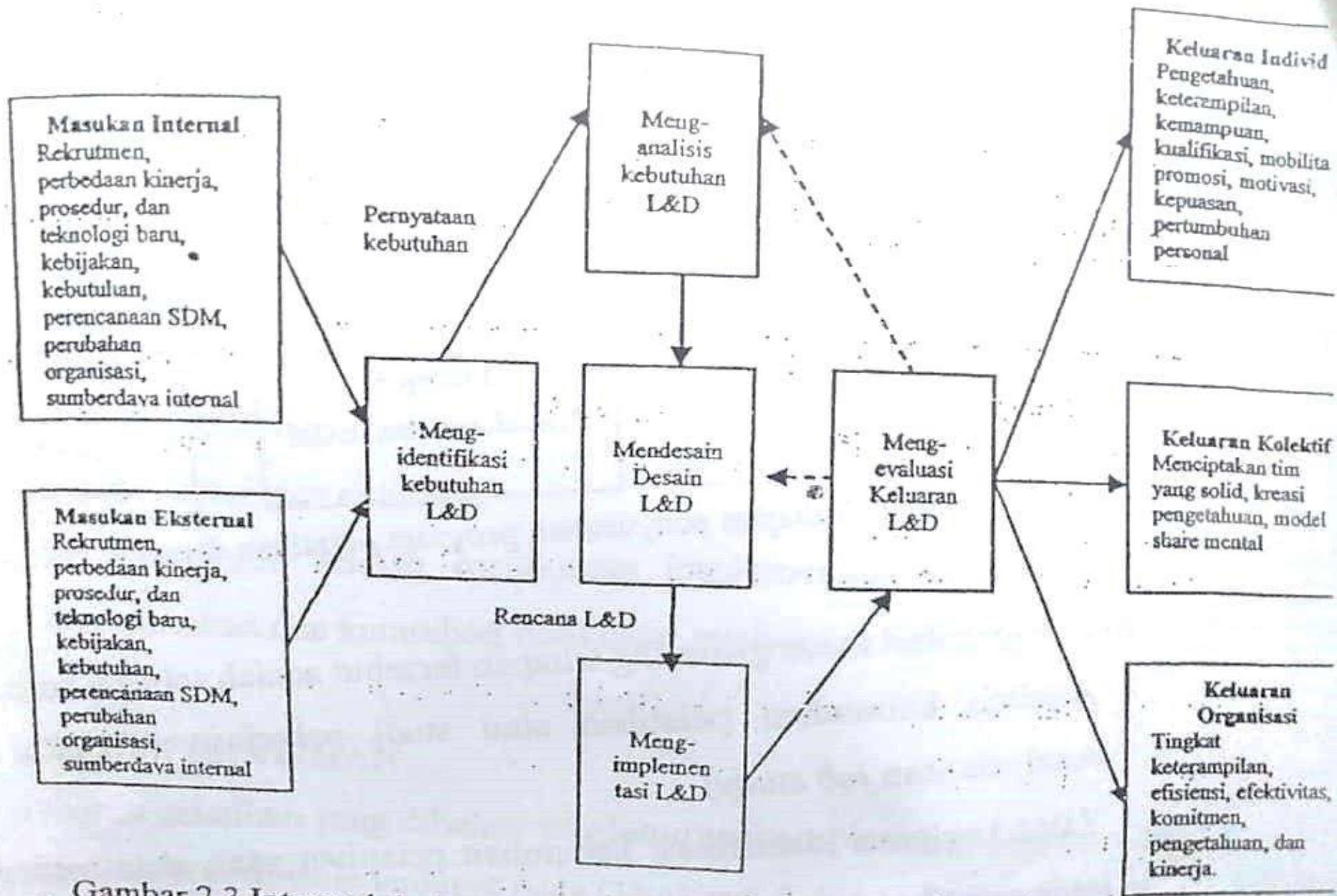
Dampak Positif Secara Tidak Langsung Pelatihan



Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan



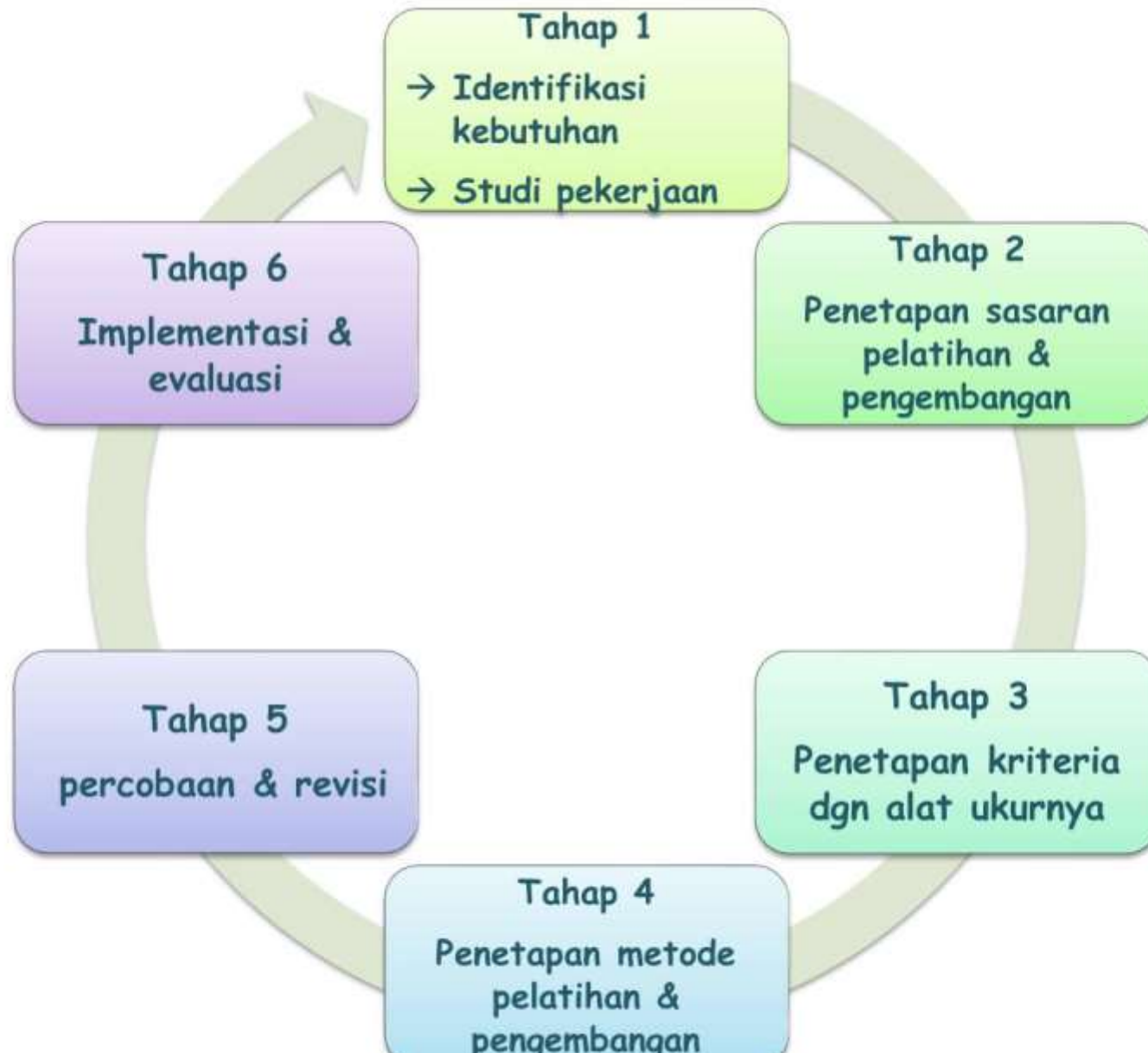
Gambar 2.2 Hubungan antara faktor yang mempengaruhi & tujuan pelatihan (Monday, Noe & Premeaux, 1996)



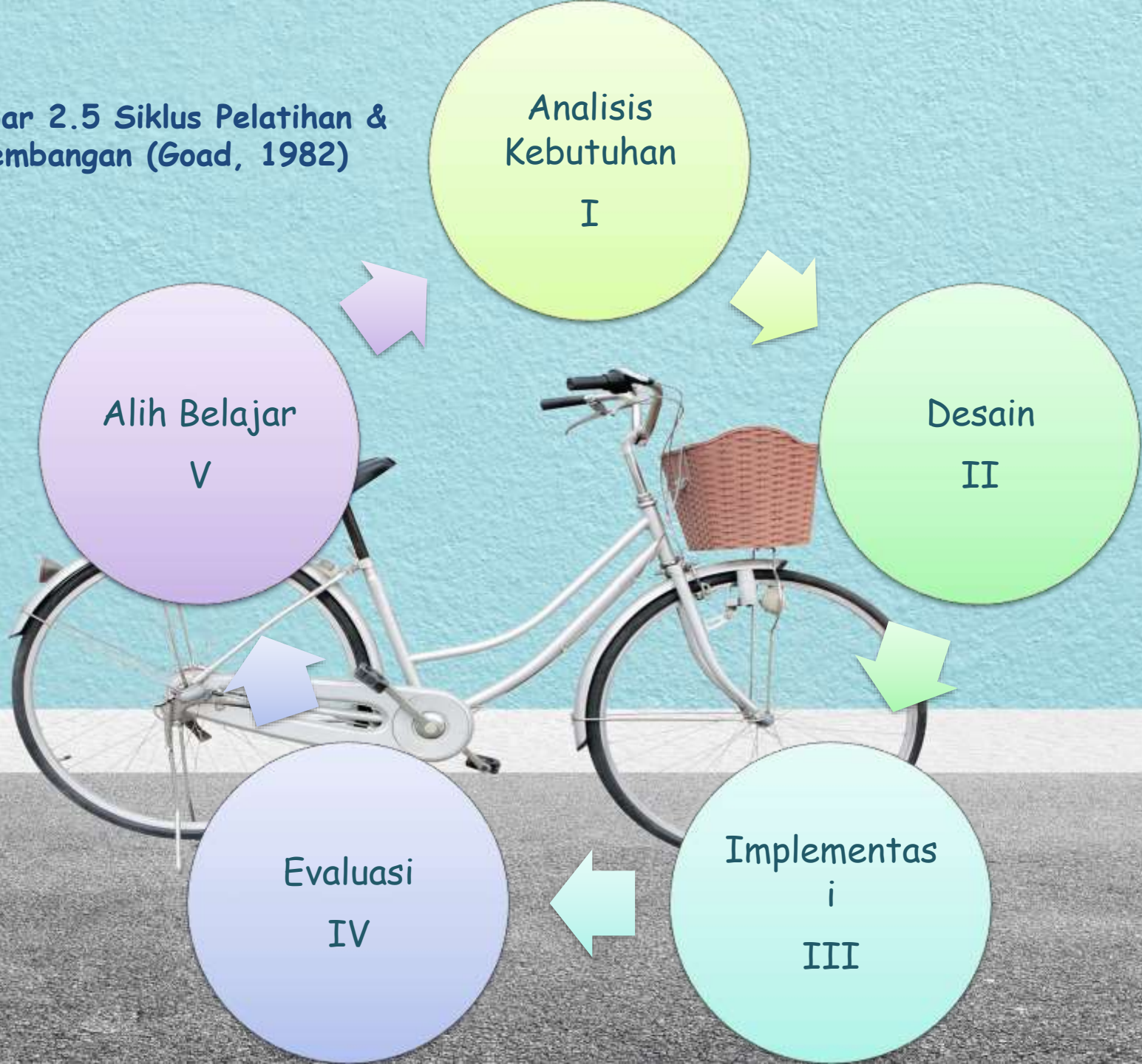
Gambar 2.3 Integrasi dari masukan, proses, dan keluaran pada Pembelajaran dan Pengembangan (Sadler-Smith, 2006)

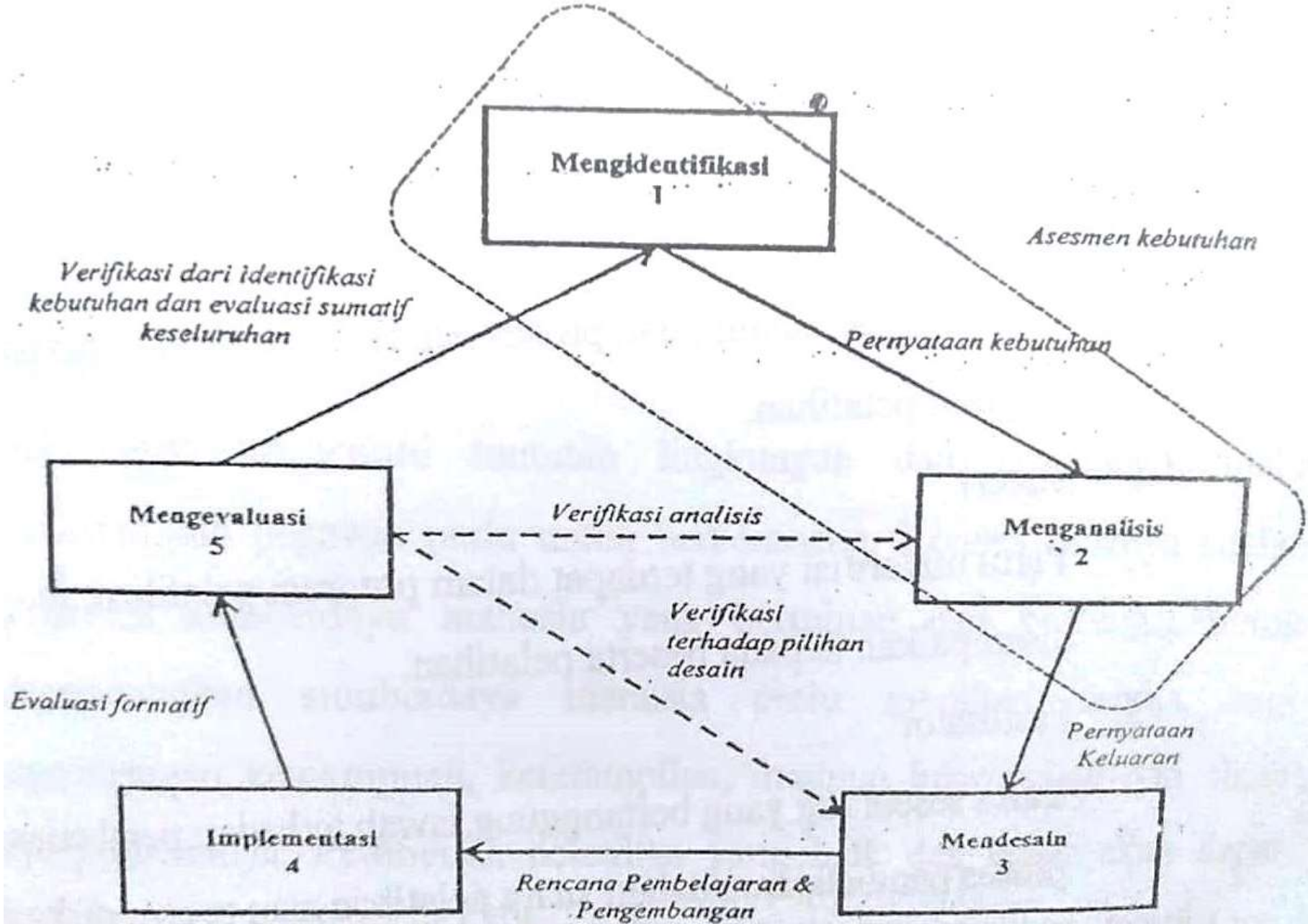
Tahapan Pembuatan Program Pelatihan

Gambar 2.4 Tahapan penyusunan program pelatihan & pengembangan



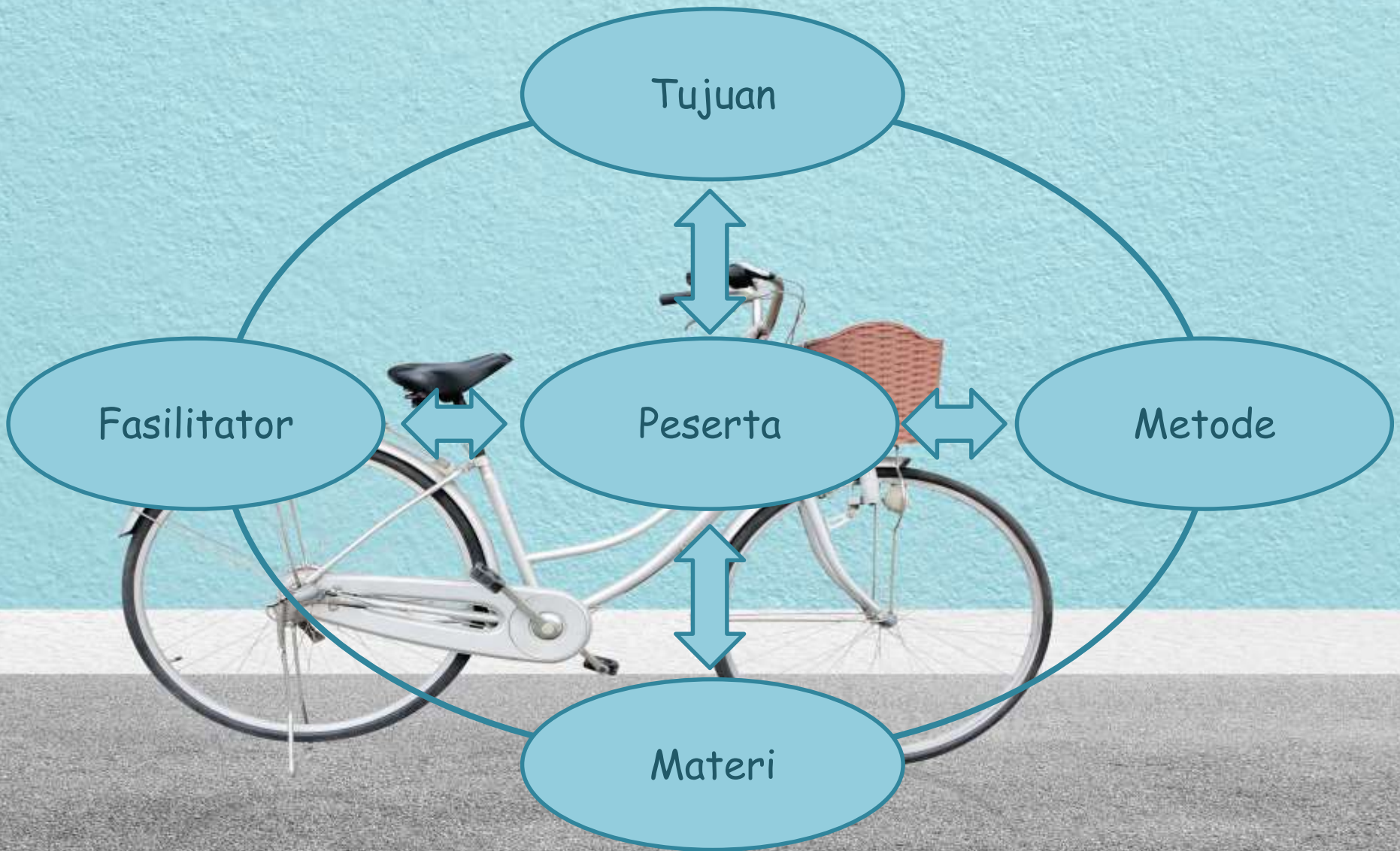
Gambar 2.5 Siklus Pelatihan & Pengembangan (Goad, 1982)





Gambar 2.6. Pola Pendekatan terhadap Pembelajaran dan Pengembangan (Siklus Pembelajaran & Pengembangan), Sumber: Sadler & Smith (2006).

Gambar 2.7 Variabel program pelatihan



TEŐEKKÖR EDERİM

