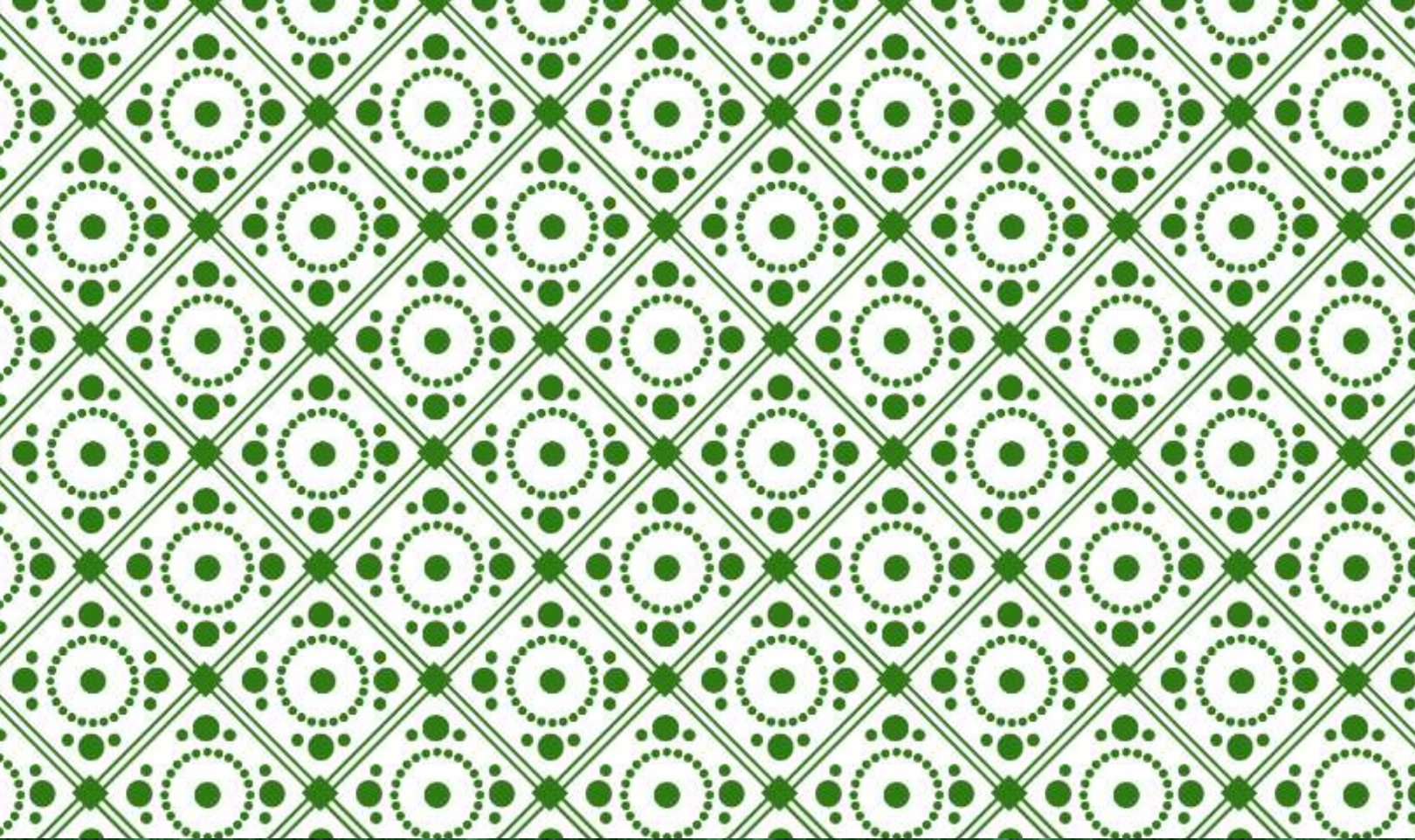




PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI



Zarkasih, Psi., M.Psi., M.M

TRAINING AND DEVELOPMENT

Pelatihan (Training): Proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (KSA: *Knowledge, Skill, Attitude*) karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. (Goldstein & Ford, 2002).

Gary Dessler (2020):

“Training is the process of teaching employees the basic skills they need to perform their jobs.”

Raymond Noe (2017):

“Training refers to a planned effort by a company to facilitate employees’ learning of job-related competencies.”

TRAINING AND DEVELOPMENT



Pelatihan (Training): Proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan saat ini secara efektif

TRAINING AND DEVELOPMENT

Pengembangan (Development): Proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi individu dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. (Werther & Davis, 1996).

Ivancevich (2010):

“Development prepares employees for future responsibilities and challenges.”

TRAINING AND DEVELOPMENT



Pengembangan (Development):
Fokus pada pengembangan kemampuan jangka panjang untuk posisi yang lebih tinggi atau peran masa depan.

TRAINING AND DEVELOPMENT

Menurut Noe (2017) dan Munandar (2001), pelatihan memiliki beberapa tujuan:

Meningkatkan Kompetensi Kerja → agar karyawan mampu memenuhi standar kerja.

Menyesuaikan dengan Perubahan Teknologi → memberi keterampilan baru sesuai perkembangan.

Meningkatkan Produktivitas & Efisiensi.

TRAINING AND DEVELOPMENT

Menurut Noe (2017) dan Munandar (2001), pelatihan memiliki beberapa tujuan:

Mengurangi Kesalahan & Kecelakaan Kerja.

Meningkatkan Motivasi & Kepuasan Kerja.

Mempersiapkan Promosi atau Karier Selanjutnya.

TRAINING AND DEVELOPMENT

Menurut **Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006)**, desain pelatihan harus sistematis:

Analisis Kebutuhan (Training Needs Analysis / TNA):

- Menganalisis gap antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan yang dibutuhkan pekerjaan.
- Sumber: job analysis, hasil evaluasi kinerja, wawancara atasan.

Perumusan Tujuan Pelatihan:

- Tujuan harus **SMART** (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*).

TRAINING AND DEVELOPMENT

Menurut **Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006)**, desain pelatihan harus sistematis:

Desain Kurikulum & Metode:

- Menentukan materi, metode (on/off the job), media, trainer, dan durasi.

Pelaksanaan Pelatihan:

- Implementasi sesuai rencana.

Evaluasi Pelatihan:

- Mengukur keberhasilan (misalnya dengan **Model Kirkpatrick: reaction, learning, behavior, results**).

TRAINING AND DEVELOPMENT

Metode Pelatihan

On-the-job training (Taylor) → belajar langsung di tempat kerja.

Experiential learning (Kolb) → siklus pengalaman: Concrete Experience → Reflective Observation → Abstract Conceptualization → Active Experimentation.

Behavior Modeling (Bandura) → belajar melalui observasi dan imitasi.

E-learning (Noe) → pembelajaran berbasis teknologi.

TRAINING AND DEVELOPMENT

Evaluasi Pelatihan (Model Kirkpatrick)

Donald Kirkpatrick (1959) memperkenalkan **4 Level Evaluation Model**:

Reaction → Apakah peserta puas dengan pelatihan? (Survey kepuasan).

Learning → Apakah peserta memperoleh pengetahuan/skill? (Tes sebelum-sesudah).

TRAINING AND DEVELOPMENT

Evaluasi Pelatihan (Model Kirkpatrick)

Behavior → Apakah terjadi perubahan perilaku di tempat kerja? (Observasi, 360° feedback).

Results → Dampak pada organisasi (produktivitas, kualitas, profit).

Tambahan: ROI Model (Jack Phillips)

Level ke-5: Return on Investment (ROI) → menghitung keuntungan finansial pelatihan dibanding biaya.

TRAINING AND DEVELOPMENT

Tren Pelatihan & Pengembangan Masa Kini

Digital Learning & Microlearning → modul singkat berbasis teknologi.

Gamification → pelatihan berbasis permainan.

Blended Learning → kombinasi tatap muka dan online.

Virtual Reality (VR) Training → simulasi interaktif untuk pelatihan praktis.

Personalized Learning → AI untuk menyesuaikan materi pelatihan.