

The background features a white canvas with various abstract elements. In the top left, a purple circle contains a line-art lightbulb. To its right, a green circle and a smaller purple circle are present. Further right, an orange circle contains a line-art checkmark. In the bottom left, an orange circle contains a line-art open book. In the bottom right, a green circle contains a line-art notepad with a pencil. A large, faint purple circle is also visible in the bottom center.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Apa itu pengembangan & pelatihan sdm?

Pelatihan SDM adalah proses untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai agar dapat melaksanakan tugas pekerjaan saat ini dengan lebih baik.

Pengembangan SDM adalah upaya untuk meningkatkan potensi dan kemampuan pegawai dalam menghadapi tanggung jawab atau jabatan di masa depan.

perbedaan pelatihan dan pengembangan

pelatihan

- Sekarang (pekerjaan saat ini)
- Meningkatkan kemampuan teknis / keterampilan spesifik agar tugas sekarang bisa dikerjakan lebih baik.
- Materi yang sangat spesifik, fokus pada keterampilan praktis dan aplikasi langsung
- Biasanya pendek, waktu yang relatif singkat.
- Terbatas: mengatasi kebutuhan spesifik di pekerjaan sekarang.

Pengembangan

- Masa depan / jangka panjang
- Mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab yang lebih tinggi, perubahan, karier, dan kemampuan umum yang lebih luas
- Materi bisa lebih teoritis, konsep umum, pengembangan keahlian yang mungkin belum langsung diterapkan, tetapi diperlukan untuk pertumbuhan jangka panjang.
- Lebih panjang, berkelanjutan, terus menerus.
- Luas: tidak hanya pekerjaan sekarang tapi juga aspek karir, kepribadian, kepemimpinan, kemungkinan perubahan jabatan.

Mengapa pelatihan dan pengembangan harus mutlak dilakukan?

Alasan Fundamental dan Kebutuhan Pegawai

- Menghadapi Tantangan Tugas: Mempersiapkan pegawai (baru & lama) menghadapi tugas saat ini dan masa depan.
- Investasi Jangka Panjang: Pelatihan (fokus saat ini) dan Pengembangan (fokus masa depan) adalah investasi SDM yang berkelanjutan.
- Menutup Kesenjangan: Menghilangkan kesenjangan antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan.
- Meningkatkan Kesiapan: Membekali pegawai baru dan memastikan kesiapan untuk tugas baru.

Peningkatan Produktivitas dan Kualitas Kerja

- Meningkatkan Produktivitas: Selalu ada potensi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan demi produktivitas yang lebih tinggi.
- Menghilangkan Kebiasaan Buruk: Mengoreksi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang tidak baik atau kurang memuaskan.

7 manfaat program pelatihan dan pengembangan

1.peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan

2.terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan

3.terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat

4.meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi

5.mendorong sikap keterbukaab manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif

6.memperlancar jalannya komunikasi yang efektif

7.penyelesaian konflik secara fungsional

10 Manfaat pelatihan & pengembangan bagi karyawan

1. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
3. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional

4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan terjadinya.
5. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

10 Manfaat pelatihan & pengembangan bagi karyawan

6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknis dan intelektual

7. Meningkatkan kepuasan kerja

8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang

9. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri

10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan

PENENTUAN KEBUTUHAN

Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sebelum anggaran dialokasikan, karena biaya pelatihan merupakan beban bagi organisasi. Pelatihan harus diselenggarakan hanya jika memang ada kebutuhan nyata.

Analisis kebutuhan mutlak diperlukan dan harus mampu mendiagnosis dua hal:

- **Masalah yang dihadapi saat ini**, seperti kesalahan kerja, kecelakaan, rendahnya produktivitas, dan kurangnya kegairahan bekerja.
- **Berbagai tantangan baru di masa depan**, baik internal (misalnya, perubahan strategi organisasi seperti meluncurkan produk baru yang memerlukan pelatihan dalam produksi, pemasaran, penjualan, dan layanan purna jual) maupun eksternal (menuntut pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru dari pekerja).

PENENTUAN KEBUTUHAN

Tiga pihak utama yang terlibat dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan adalah:

Satuan organisasi pengelola sumber daya manusia (SDM):

Mengidentifikasi kebutuhan organisasi secara keseluruhan, baik untuk saat ini maupun masa depan.

Para manajer berbagai satuan kerja:

Dianggap paling mengetahui kebutuhan pelatihan karena mereka memimpin karyawan sehari-hari dan bertanggung jawab atas keberhasilan/kegagalan unit kerjanya.

Para pegawai yang bersangkutan sendiri:

Diberi kesempatan untuk mencalonkan diri berdasarkan kesadaran mereka akan kelemahan diri.

PENENTUAN KEBUTUHAN

Informasi dari ketiga pihak ini kemudian dibahas oleh bagian pelatihan dan pengembangan. Selain itu, **sumber-sumber informasi lain** yang perlu dimanfaatkan untuk analisis kebutuhan meliputi:

- Perencanaan karir pegawai.
- Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, catatan produksi.
- Laporan tentang keluhan, keselamatan kerja, dan statistik kemangkiran.
- Data mutasi pegawai.
- Hasil *exit interview*.

Semua sumber ini memberikan petunjuk tentang permasalahan yang mungkin dapat dipecahkan melalui pelatihan dan pengembangan.

PENENTUAN SASARAN

Berbagai sasaran ditetapkan berdasarkan analisis akan pelatihan dan pengembangan. Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat **teknikal** dan juga **menyangkut berperilaku** atau bahkan keduanya. Berbagai sasaran perlu dinyatakan dengan jelas dan konkret.

Manfaat dari menentukan sasaran bagi penyelenggara pelatihan adalah:

- Sebagai **tolak ukur** untuk menentukan keberhasilan suatu program pelatihan dan pengembangan
- Sebagai bahan untuk **menentukan langkah selanjutnya** seperti isi program dan metode pelatihan yang akan digunakan

Sedangkan bagi peserta, dengan adanya sasaran, peserta diharapkan mendapatkan pengalaman dan manfaat dari pelatihan yang diikuti.

Kejelasan sasaran juga berguna sebagai bahan evaluasi agar tidak mengulangi kesalahan yang sama di pelatihan berikutnya.

PENENTUAN PROGRAM

Bentuk dan sifat program pelatihan ditentukan oleh **hasil analisis kebutuhan** dan **sasaran yang ingin dicapai** (baik teknis maupun perilaku).

Program harus memiliki **tujuan yang jelas**, seperti:

- Mengajarkan **keterampilan baru** yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- Memberikan **pengetahuan baru** kepada peserta.
- Mendorong **perubahan sikap dan perilaku kerja**.

Dalam pelaksanaan program, penting untuk menyeimbangkan dua kepentingan:

1. **Kepentingan organisasi** → peningkatan kemampuan dan pencapaian tujuan.
2. **Kepentingan peserta** → peningkatan motivasi dan kinerja.

Jika salah satu kepentingan tidak terpenuhi, maka dapat menyebabkan **pemborosan** dan **penurunan motivasi kerja**.

Prinsip-Prinsip Belajar

Hasil yang dicapai menjadi tolok ukur keberhasilan penerapan prinsip belajar dalam pelatihan dan pengembangan. Proses belajar yang efektif terjadi bila peserta merasa prinsip yang digunakan tepat.

Terdapat lima prinsip utama belajar: partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan, dan umpan balik.

- Partisipasi: Belajar lebih cepat dan pengetahuan lebih lama diingat ketika peserta terlibat aktif, seperti saat belajar berenang.
- Repetisi: Pengulangan membantu mengingat kembali informasi yang sudah tersimpan di otak, misalnya saat mempersiapkan ujian.
- Relevansi: Pembelajaran lebih efektif bila materi memiliki makna dan berkaitan dengan kebutuhan atau tugas peserta.
- Pengalihan: Pengetahuan dan keterampilan dapat diterapkan pada situasi nyata, seperti praktik mengemudi atau simulasi penerbangan.
- Umpan Balik: Membantu peserta mengetahui kemajuan dan melakukan perbaikan agar belajar lebih efektif. Tanpa umpan balik, semangat belajar bisa menurun.



Pelaksanaan Program

Bersifat situasional

- Kepentingan organisasi
- Kebutuhan dan karakteristik peserta

Penerapan prinsip belajar berbeda

- Tujuan program
- Tingkat kemampuan peserta
- Kondisi dan konteks pelatihan

Fungsi program dapat berbeda

- Sebagai pelatihan bagi peserta yang sudah menjabat
- Sebagai pengembangan bagi peserta yang dipersiapkan untuk jabatan baru
- Contoh: Program penyeliaan → pelatihan bagi penyelia aktif, pengembangan bagi calon penyelia

Pelaksanaan Program

Keberhasilan pelaksanaan program

- Hasil analisis kebutuhan dan sasaran pelatihan
- Penentuan tujuan yang jelas (teknis dan perilaku)

Tujuan utama program pelatihan dan pengembangan

- Mengajarkan keterampilan baru
- Memberikan pengetahuan tambahan
- Mendorong perubahan sikap dan perilaku kerja

Dalam penyelenggaraannya

- Kepentingan organisasi, yaitu peningkatan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Kepentingan peserta, yaitu pemenuhan kebutuhan belajar dan pengembangan diri.

Penilaian pelaksanaan Program

- Tanda Program Berhasil

- Program yang sukses jika terjadi Perubahan Positif (Transformasi) pada peserta, yaitu:
 - Kemampuan Naik: Lebih terampil dalam menjalankan tugas.
 - Perilaku Baik: Sikap, disiplin, dan etos kerja meningkat.
- Penilaian tidak hanya cek hasil tes teknis, tapi juga perubahan tingkah laku sehari-hari.

- Langkah Penilaian (Tiga Tahap Wajib)

Tahap	Kapan Dilakukan?	Apa yang Diukur?
1. Kriteria Awal	Sebelum Program	Tentukan dulu tolok ukur (standar) yang jelas: Apa yang harus dicapai? (Peningkatan kinerja, kesiapan masa depan).
2. Tes Akhir	Segera Setelah Program	Cek tingkat Pengetahuan & Keterampilan peserta. (Untuk perbaikan program pelatihan selanjutnya).
3. Ujian Kerja Nyata	Pasca Program	Amati di lapangan: Apakah perubahan positif (transformasi) benar-benar terlihat saat pegawai bekerja?

- Jangka Panjang: Dampak baik pelatihan harus berlangsung lama, tidak hanya
- sesaat setelah selesai.
- Fokus Ganda: Nilai cara mengajar (teknis) DAN perubahan perilaku peserta.
- Investasi: Pelatihan itu investasi; hasilnya tidak selalu terlihat instan, tapi sangat
- penting untuk tuntutan kerja.