



Pelatihan merupakan bagian pendidikan yg menyangkut proses belajar untuk memperoleh & meningkatkan ketrampilan (fisik, intelektual, sosial, manajerial, dsb) di luar sistem pendidikan yg berlaku dalam waktu singkat dgn metode yg lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Rivai, 2004).

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama.



- Ketika karyawan baru dipekerjakan, mereka tidak mungkin mampu beradaptasi dgn pekerjaan secara sempurna meskipun mereka lolos seleksi yang ketat
- Ketika pekerjaan/posisi baru diciptakan atau pekerjaan yang lama didesain ulang, pekerja yang mengerjakan pasti akan mengalami hambatan dlm hal keahlian
- Ketika alat kerja dgn teknologi baru diperkenalkan, dibutuhkan pelatihan untuk menguasai operasional alat tersebut



PELATIHAN

FUNGSI PELATIHAN

• KARYAWAN BARU

1. PEMELIHARAAN : memastikan karyawan baru tahu bgmn melakukan pekerjaan sesuai dgn yg diharapkan di organisasi shg bisa menjadi sarana memelihara prestasi karyawan
2. MEMOTIVASI : harapan sukses karyawan mempengaruhi sejauh mana mrk melakukan pekerjaan. Motivasi bisa ditingkatkan jika pelatihan kerja berfungsi meningkatkan minat terhadap pekerjaan yg dilakukan
3. SOSIALISASI : mengajarkan karyawan baru tentang prioritas, nilai dan norma sebuah organisasi

• KARYAWAN LAMA

1. Memberikan informasi baru untuk dapat menerapkan pengetahuan lama dengan cara baru, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan
2. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi, mengenali dan menerapkan kemampuan mereka serta menyadari seluruh potensi di dalam diri mereka
3. Memberikan kesadaran untuk maju dan membuat mereka tetap termotivasi

Pelatihan adalah salah satu edukasi dgn prinsip2 pembelajaran :

- Trainee harus dapat dimotivasi utk belajar
- Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat
- Pelatihan harus menyiapkan bahan/materi yg dapat dipraktekkan/diterapkan
- Bahan/materi yg dipresentasikan harus memiliki arti yg lengkap & memenuhi kebutuhan

YOU DON'T
BUILD A BUSINESS
- YOU BUILD PEOPLE -
AND THEN PEOPLE
BUILD THE BUSINESS.
-ZIG ZIGLAR

SASARAN PELATIHAN

Shirley Melita @ Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

KATEGORI PSIKOMOTORIK

- Agar trainee memiliki ketrampilan fisik tertentu

KATEGORI AFEKTIF

- Agar trainee memiliki sikap tertentu

KATEGORI KOGNITIF

- Agar trainee memiliki pengetahuan & ketrampilan berpikir dalam hal/bidang tertentu

**Prerequisite:
Organizational
Objectives**





Peran Psikolog dalam Pelatihan

- Training Need Analysis
- Mendesain program pelatihan
- Menentukan metode pelatihan yang sesuai
- Menciptakan sistem evaluasi pelatihan
- Trainer

Shirley Melita @ Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN

Adalah suatu diagnosa utk menentukan masalah yg dihadapi saat ini & tantangan di masa mendatang yg harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan.

Informasi kebutuhan pelatihan dapat digali dgn berbagai cara :

- Observasi di lapangan
- Mengumpulkan permintaan pelatihan dari manajer
- Mengadakan wawancara dgn peserta atau atasan/bawahan/rekannya
- Diskusi kelompok
- Kuesioner
- Permintaan karyawan krn kebutuhan pekerjaan
- Tes tertulis
- Komentar pelanggan atau komentar pesaing
- Hasil temuan satuan pemeriksa (BPK, internal auditor, akuntan publik, dsb)

FAKTOR PERTIMBANGAN

Shirley Melita @ Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

- Efektivitas biaya
- Materi program yg dibutuhkan
- Prinsip-prinsip pembelajaran (partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan/transfer, & umpan balik)
- Ketepatan & kesesuaian fasilitas
- Kemampuan & preferensi peserta pelatihan
- Kemampuan & preferensi instruktur pelatihan

Training

"I hear and I forget.

I see and I remember.

I do and I understand."

Confucius

HowtoMotivateEmployeesNow.com

METODE PELATIHAN

Shirley Melita @ Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

On the job training

- Job instruction training
- Coaching
- Rotasi
- Magang

Off the job training

- Ceramah/lecture
- Video presentation
- Vestibule training/simulation
- Permainan peran/role play
- Studi kasus / case study
- Studi mandiri / self study
- Belajar terprogram
- Laboratorium
- Action learning

ON THE JOB TRAINING

Shirley Melita @ Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OJT merupakan metode pelatihan dgn cara pekerja/calon pekerja ditempatkan dlm kondisi pekerjaan yg riil, di bawah bimbingan & supervisi dari karyawan berpengalaman atau supervisor.

- a. Job instruction training* : instruktur pertama-tama memberikan pelatihan kpd supervisor, dan selanjutnya supervisor memberikan pelatihan kpd pekerja mengenai bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
- b. Coaching* : adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing pekerja melakukan pekerjaan secara informal dan tidak terencana.

ON THE JOB TRAINING

- c. Job rotation* : pengajar memindahkan peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke tempat kerja lainnya dan setiap perpindahan didahului dgn pelatihan pemberian instruksi kerja
→ memberi variasi kerja, penambahan pengetahuan, membantu perusahaan ketika ada karyawan yg tidak hadir atau berhenti.
- d. Apprenticeship* : melibatkan pembelajaran dari pekerja yg lebih berpengalaman & dpt ditambah dgn teknik off the job training, melibatkan partisipasi tingkat tinggi dari peserta serta umpan balik & tingkat transfer tinggi kpd pekerjaan.

OFF THE JOB TRAINING

Shirley Melita @ Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Metode off-the-job lebih mengandalkan komunikasi dibandingkan contoh, seringkali dilakukan di luar area & waktu kerja.

- Ceramah kelas & presentasi video :
relatif murah tapi prinsip partisipasi, umpan balik, kecepatan transfer, dan pengulangannya seringkali rendah. Hal ini bisa diatasi dengan menyisipkan sesi diskusi dalam ceramah. Presentasi melalui televisi, film, dan slide mirip dengan ceramah.



OFF THE JOB TRAINING

Shirley Melita @ Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

- Vestibule / Simulasi

Vestibule training : wilayah atau vestibule terpisah dibuat dgn peralatan yg sama dgn yg digunakan dlm pekerjaan.

Simulasi training : dapat melibatkan simulator yg bersifat mekanik (mesin) atau komputer.



OFF THE JOB TRAINING

- Role playing : peserta mencoba memainkan peran tertentu yg ada dalam situasi kerja yg nyata. Misal : berperan sbg manajer yg sedang memberi arahan kpd bawahannya. Berguna utk menciptakan empati & toleransi lebih besar thdp perbedaan individual, mengubah sikap, mengembangkan ketrampilan interpersonal.
- Studi kasus: peserta mempelajari kasus (nyata/rekaan) utk belajar mengidentifikasi masalah, mengajukan solusi & mengimplementasikan solusi tsb → meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

OFF THE JOB TRAINING

- Belajar mandiri & belajar terprogram : peserta bisa mempelajari sendiri pekerjaannya dgn bantuan bahan2 instruksional (buku/program) yg dirancang sedemikian rupa. Cara ini sangat berguna jika posisi karyawan tersebar secara geografis sehingga sulit mengumpulkan mereka pada satu lokasi.
- Pelatihan laboratorium: para peserta berbagi pengalaman, perasaan, dan persepsi sehingga bisa meningkatkan kemampuan interpersonalnya.
- Action learning : sekelompok kecil karyawan harus memecahkan sebuah masalah nyata yg terjadi dalam organisasi. Mereka dibantu oleh fasilitator yg bisa seorang konsultan dari luar atau staf internal organisasi.

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN

Kriteria yg efektif digunakan utk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yg berfokus pada outcome (hasil akhir). Hal yg perlu diperhatikan :

- Reaksi peserta terhadap proses & isi kegiatan pelatihan
- Pengetahuan atau proses belajar yg diperoleh melalui pengalaman pelatihan
- Perubahan perilaku yg disebabkan krn pelatihan
- Hasil/perbaikan yg dpt diukur baik scr individual maupun organisasional, seperti makin sedikitnya absensi/kecelakaan/turn over/biaya, dsb.