

# PELATIHAN & PENGEMBANGAN TENAGA KERJA

## Sasaran :

**Membedakan pelatihan dan pengembangan**

**Menerangkan tujuan pelatihan dan pengembangan**

**Menguraikan teori koneksionisme dan kognitif**

**Menjelaskan 6 tahap penyusunan program pelatihan & pengembangan**

**Menguraikan penilaian efektifitas program pelatihan & pengembangan**

## Pendahuluan

Bagian ini merupakan aplikasi dari penggunaan prinsip umum dari psikologi yaitu prinsip pembelajaran. Dalam arti setelah karyawan diterima maka pengetahuan sikap dan keterampilan masih perlu untuk disesuaikan dengan yang diperlukan perusahaan, perkembangan teknologi menyebabkan timbulnya mesin-mesin baru yang lebih canggih diperlukan adanya penyesuaian penguasaan alat untuk mengoperasikannya.

## Pengertian

**Pelatihan** adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

**Pengembangan** adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan yang umum

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan

1. meningkatkan produktivitas :pelatihan dapat meningkatkan prestasi untuk berproduksi
2. meningkatkan mutu : pengetahuan dan keterampilan dapat mengurangi eror kerja
3. meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM : mendapatakn SDM yang sesuai
4. meningkatkan semangat kerja : iklim menjadi lebih kondusif jika diberi pelatihan
5. menarik dan menahan karyawan yang berkualitas : implikasinya adalah kenaikan karir
6. menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
7. menghindari keusangan
8. sebagai personal growth

## Prinsip Pembelajaran

Pembelajaran merupakan dasar dari perilaku manusia **Belajar** adalah suatu perubahan yang relatif permanen yang dihasilkan melalui latihan dan pengalaman, sebagai hasil dari merespon stimulus.

**Teori koneksionisme** dasarnya adalah keterkaitan antara stimulus dan respon. Pembelajaran diartikan sebagai suatu pengembangan perilaku sebagai hasil dari respon individu terhadap stimulus. Yang perlu untuk diberi penguatan (reinforcement), diperlukan adanya upaya penghindaran, pemadaman atas perilaku yang tidak diharapkan, diperlukan adanya reward dan punishment.

**Teori cognitive** merupakan prinsip pembelajaran yang menekankan pada proses kesadaran akan pemahaman dan pengenalan. Dengan penstrukturan kembali persepsi akan menghasilkan pemahaman, yang merupakan ciri dari suatu kegiatan intelektual. Perilaku manusia ditentukan melalui stimulus dengan pengantara kognitif akan menghasilkan respon.

## Konsep pembelajaran

Agar proses pembelajaran dapat menjadi efektif maka diperlukan adanya suatu konsep dari pembelajaran.

**Motivasi** : secara umum pembelajaran dapat berjalan secara efektif jika ada motivasi untuk belajar, karena itu diperlukan adanya insentif agar seseorang mau belajar. **Penguatan positif** : suatu kejadian yang meningkatkan perilaku maka akan diulangi kembali. **Pengetahuan tentang hasil** : dengan mengetahui hasil yang didapatkan maka peserta dapat fokus pada apa yang belum dikuasainya. **Experiential learning** : pembelajaran memerlukan adanya praktek dan penghayatan. **Transfer of training** : pelatihan harus memberikan efek adanya pengembangan sebagai indikator atas adanya pemindahan pengetahuan dalam training.

## Aturan pembelajaran

Untuk melancarkan proses pembelajaran harus ada aturan yang perlu diperhatikan.

### Aturan pembentukan asosiasi

1. perlu sering adanya pengulangan
2. perlu adanya perhatian dan minat
3. pengulangan bersifat distributif
4. prinsip pembelajaran keseluruhan
5. pengulangan aktif dengan membaca keras lebih efektif
6. STM bisa menurun dengan cepat
7. memori menjadi lebih baik dengan metode pengelempokan

### **Hal yang membantu pembelajaran selektif**

1. menggunakan metode seleksi positif
2. pengetahuan tentang hasil adalah pokok untuk seleksi
3. hubungan causa dibuat jelas dan berarti
4. diperlukan adanya instruksi yang baik

### **Memperhatikan pembedaan penginderaan**

Sejauh mana kemampuan penginderaan (pengelihatannya, pendengaran, dll) dari trainee untuk membedakan rangsang penginderaan.

## **Penyusunan program pelatihan/pengembangan**

### **1. identifikasi kebutuhan pelatihan atau studi pekerjaan**

Miner (1992) mengembangkan ada 4 macam keterampilan yang pada umumnya diberikan dalam pelatihan : a. Knowledge based skill ( keterampilan yang berbasis pada pengetahuan yang dikuasai misalnya training untuk menjalani pekerjaan sebagai customer service) ; b. Singular behavior skill ( kecakapan perilaku kerja yang sederhana misalnya senyum dalam melayani customer) ; c. Limited interpersonal skill (kemampuan interpersonal terbatas misalnya cara mendelegasikan tanggung jawab terhadap bawahan) ; d. Social interactive skills (keterampilan sosial-interaktif misalnya kemampuan untuk memanager konflik, kepemimpinan yang efektif).

### **2. Penetapan sasaran**

Sasaran dibagi menjadi dua yaitu sasaran **umum**, yang masing-masing dibedakan lagi menjadi sasaran pelatihan (adanya pengenalan prinsip-prinsip umum yang dapat digunakan dalam situasi kerja sehari-hari) dan sasaran bagi subjek (setelah mengikuti pelatihan karyawan menampilkan perilaku kerja yang sesuai dan yang didapatkannya dari pelatihan). Sasaran **khusus**; sasaran kognitif (peserta memahami dan mampu mengidentifikasi), sasaran afektif (peserta menunjukkan adanya kesediaan), sasaran psikomotor (penguasaan motorik dalam menjalani pekerjaan misalnya mengetik).

### **3. Penetapan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya**

Jika sebegini besar trainee menunjukkan adanya penguasaan, maka dapat disimpulkan proses pelatihan efektif. Untuk mengetahui adanya penguasaan yang meningkat, sebelum pelatihan dilakukan ujian tentang taraf penguasaan trainee (pre-test), dan dibandingkan dengan hasil ujian yang diberikan setelah pelatihan diberikan, kemudian dihitung taraf kontribusinya.

### **4. Penetapan metode pelatihan**

- a. kuliah : untuk biaya yang rendah dan waktu yang cukup singkat
- b. konprensi : pengembangan pengertian dan pembentukan sikap baru melalui diskusi
- c. studi kasus : untuk melatih daya pikir yang analitis
- d. bermain peran : pemahaman mengenai pengaruh perilaku melalui sandiwara
- e. bimbingan terencana : urutan langkah yang menjadi pedoman kerja
- f. simulasi : melatih dalam kondisi kerja buatan yang mirip dengan kondisi kerja asli

## **5. Percobaan dan riset**

Setelah kebutuhan pelatihan, sasaran pelatihan ditetapkan, kriteria keberhasilan dan alat ukurnya dikembangkan, bahan untuk latihan dan metode latihan disusun dan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah melakukan uji coba paket penelitian.

## **Model penilaian efektifitas dari program pelatihan/pengembangan**

Tujuannya adalah knowledge transfer dan efektivitas program dirumuskan dalam “apakah tercapainya sasaran pelatihan menghasilkan peningkatan unjuk kerja pada pekerjaan?. Sacket dan Mullen (1993) tujuan evaluasi program dibagi dua : aspek perubahan dan aspek tingkat unjuk kerja yang dicapai.

### **Model reaksi dari trainee**

Adanya penilaian dari peserta sebagai umpan balik terhadap program

### **Model after-only dan before-only**

Didasarkan pada hasil tes yang dilakukan setelah pelatihan diberikan (after)

Didasarkan pada hasil tes yang dilakukan sebelum pelatihan diberikan (before)

Didasarkan pada hasil tes sebelum dan sesudah pelatihan diberikan (before- after)

### **Model implikasi bagi karyawan**

Dengan pelatihan kontribusi karyawan menjadi bertambah, maka implikasinya adalah harus ada imblan seperti kenaikan karir atau gaji.

## **Soal-soal latihan**

Jelaskan perbedaan antara pelatihan dan pengembangan !

Jelaskan tentang tujuan pelatihan dan pengembangan!

Berikan pandangan anda tentang teori koneksionisme dan kognitif yang digunakan dalam proses pelatihan dan pengembangan!

Sebutkan dan jelaskan 6 tahap penyusunan program pelatihan & pengembangan!

Sebutkan dan jelaskan tentang metode penilaian efektifitas program pelatihan & pengembangan !