



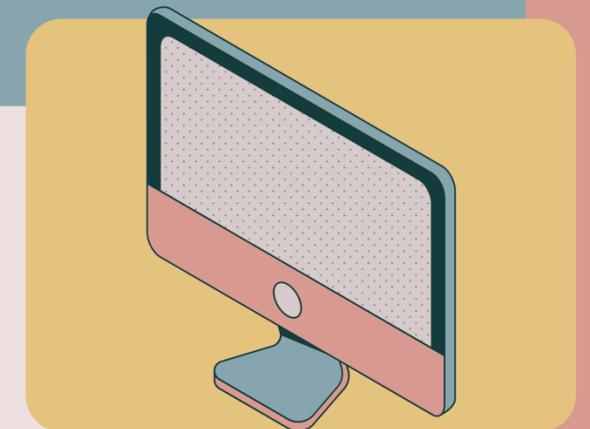
KELOMPOK 1



PENGANTAR PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

 **Dosen Pengampu:
Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M**





Dosen Pengampu

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M





PERKENALAN

ANGGOTA KELOMPOK 1



Gading Azarine P
.....
2011011003



Sartika Margareta T
.....
2011011063



Mela Malidha
.....
2011011018



Asti Juliani 
.....
2011011031



Kelompok 1

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Komponen Utama Belajar





TUJUAN

* PEMBELAJARAN



01

Memahami dan dapat berdiskusi tentang kekuatan yang mempengaruhi tempat kerja dan belajar

02

Memahami dan berdiskusi tentang aspek pelatihan proses desain.

03

Mengetahui peran kunci untuk pelatihan profesional

04

Mengidentifikasi sumber daya yang sesuai (jurnal, situs web) untuk mempelajari penelitian dan praktik pelatihan.



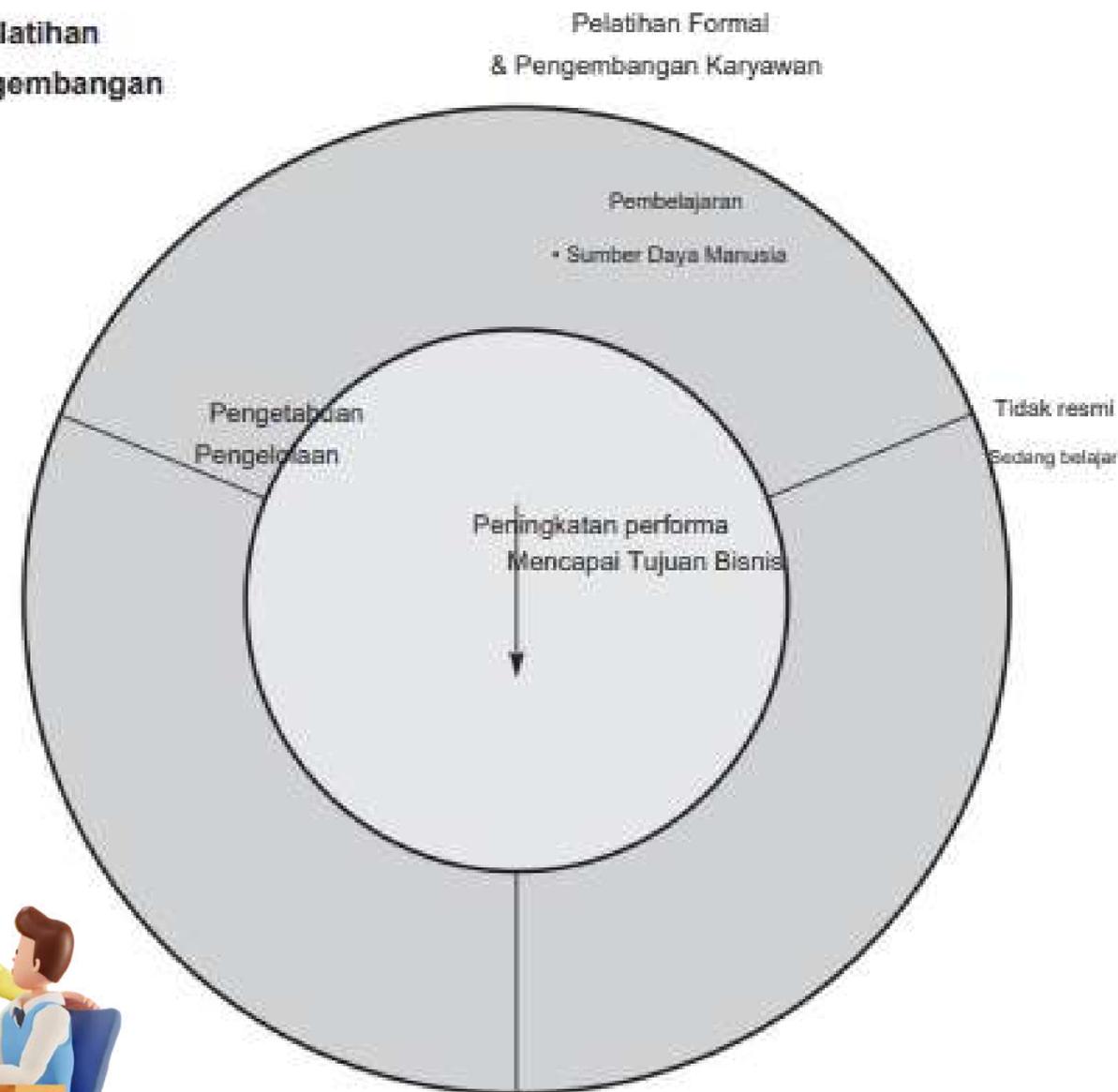
Perkenalan

Daya saing mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan mendapatkan pangsa pasar dalam suatu industri. Meskipun merupakan jenis bisnis yang berbeda, perusahaan memiliki praktik pelatihan yang telah membantu mereka mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar mereka. Artinya, praktik pelatihan mereka telah membantu mereka mengembangkan bisnis dan meningkatkan layanan pelanggan dengan membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk sukses.



Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Komponen Utama Belajar

GAMBAR 1.1
Bisnis
Peran Pelatihan
dan Pengembangan



PELATIHAN

Mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku terkait pekerjaan oleh karyawan

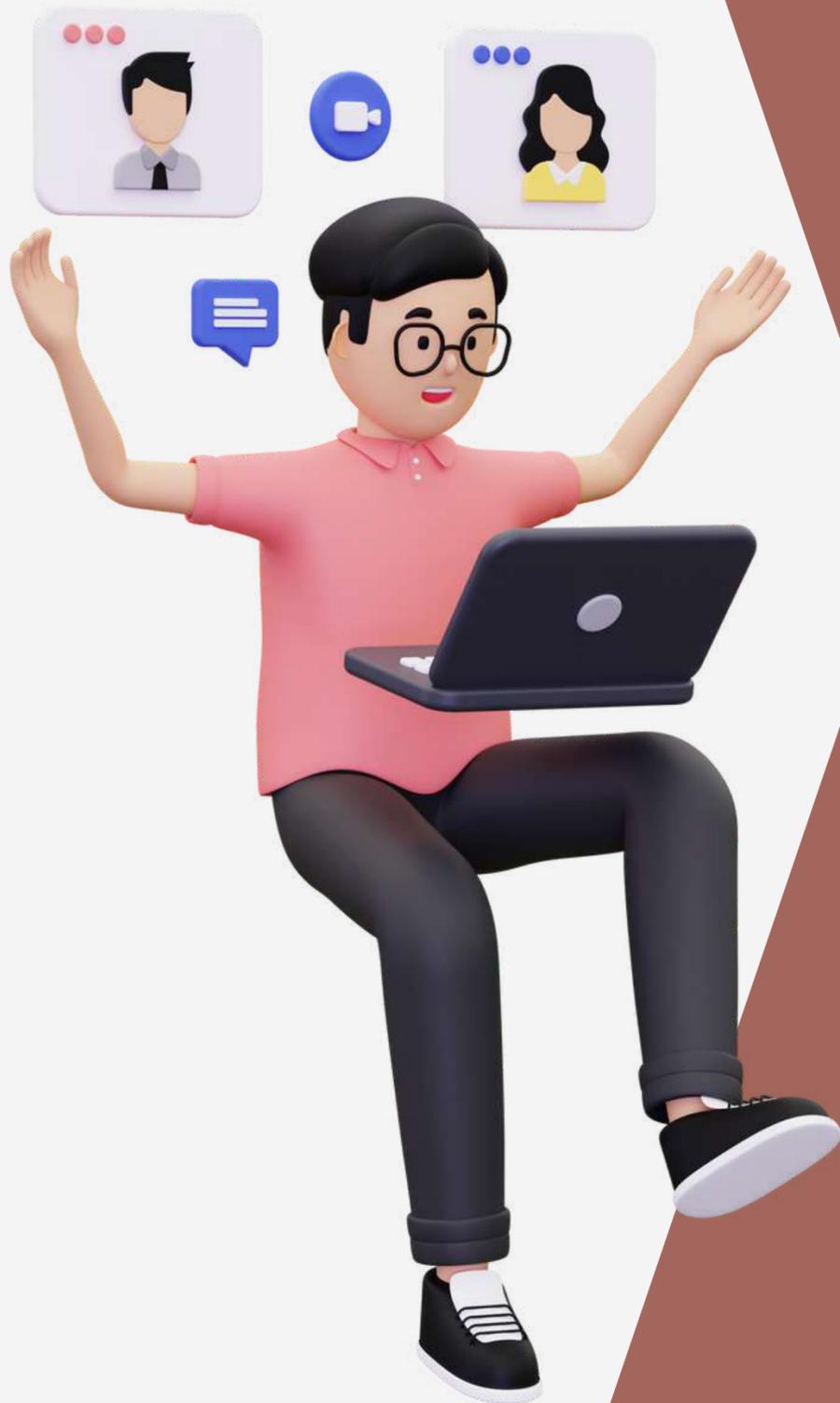
PENGEMBANGAN

Mengacu pada pelatihan serta pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, penilaian kepribadian, keterampilan, kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk pekerjaan atau posisi di masa depan

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN FORMAL

Mengacu pada program pelatihan dan pengembangan, kursus, dan acara yang dikembangkan dan diselenggarakan oleh perusahaan





Pembelajaran Informal

Pembelajaran informal mengacu pada pembelajaran yang dimulai oleh pelajar, melibatkan tindakan dan perbuatan, dimotivasi oleh niat untuk berkembang, dan tidak terjadi dalam lingkungan pembelajaran formal.

Pembelajaran informal terjadi tanpa pelatih atau instruktur, dan keluasaan, kedalaman, dan waktunya dikendalikan oleh karyawan. Itu terjadi berdasarkan kebutuhan dan mungkin melibatkan pembelajaran karyawan baik sendiri atau melalui interaksi sosial tatap muka atau dengan bantuan teknologi

Alasan Pembelajaran Informal Penting



Pengetahuan Eksplisit

mengacu pada pengetahuan yang didokumentasikan dengan baik, mudah diartikulasikan dan mudah ditransfer dari orang ke orang.



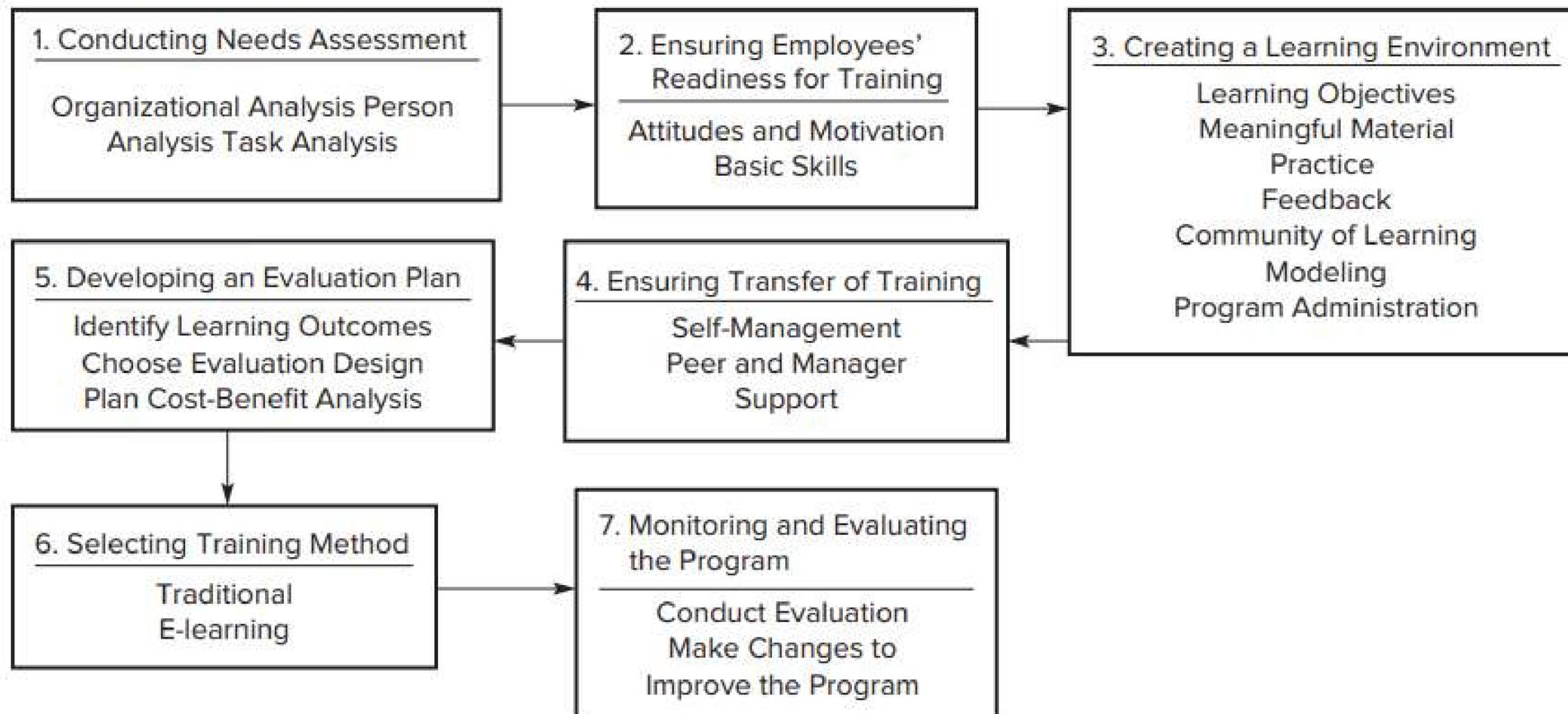
Pengetahuan Tacit

mengacu pada pengetahuan pribadi berdasarkan pengalaman individu yang sulit untuk dikodifikasi.

Merancang Pelatihan Efektif

Proses desain pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan.

FIGURE 1.2 Training Design Process



Mengatasi Kelemahan Model ISD

- Proses desain pelatihan harus sistematis, namun cukup fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan bisnis.
- Langkah selanjutnya adalah menciptakan lingkungan belajar yang positif di web
- Desain pelatihan yang baik memerlukan penentuan kebutuhan peserta, mengidentifikasi sumber daya sehingga peserta dapat mempelajari apa yang perlu mereka ketahui, dan memberi peserta akses ke bahan referensi dan basis pengetahuan ketika mereka menghadapi masalah, masalah, atau pertanyaan di tempat kerja



KEKUATAN YANG MEMPENGARUHI BEKERJA DAN BELAJAR



- Siklus Ekonomi
- Globalisasi
- Peningkatan nilai ditempatkan pada aset tidak berwujud dan modal manusia
- Fokus pada tautan ke strategi bisnis
- Mengubah demografi dan keragaman tenaga kerja
- Manajemen Kemampuan
- Layanan Pelanggan dan penekanan kualitas
- Teknologi Baru
- Sistem Kerja berkinerja tinggi

Tabel 1.2 Contoh dari Aset Tidak Berwujud

Sumber Daya

Manusia • Pengetahuan diam-diam • Pendidikan

• Pengetahuan terkait pekerjaan

• Kompetensi terkait pekerjaan

Modal Pelanggan •

Hubungan pelanggan • Merek

• Loyalitas pelanggan

• Saluran distribusi

Modal Sosial •

Budaya perusahaan •

Filosofi manajemen • Praktek manajemen • Sistem jaringan

informal • Hubungan coaching/

mentoring

Modal Intelektual •

Paten

• Hak Cipta •

Rahasia Dagang

• Hak milik intelektual

Aset tidak berwujud telah terbukti bertanggung jawab atas keunggulan kompetitif perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan mengarah pada peningkatan kinerja keuangan, produktivitas, dan inovasi.⁴⁴ American Society for Training and Development (ASTD) menemukan bahwa perusahaan yang berinvestasi paling banyak dalam pelatihan pengembangan memiliki pengembalian pemegang saham sebesar 86 persen.

lebih tinggi daripada perusahaan di setengah terbawah dan 46 persen lebih tinggi daripada rata-rata pasar.⁴⁵ Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh langsung terhadap modal manusia dan sosial karena mereka memengaruhi pendidikan, pengetahuan dan kompetensi terkait pekerjaan, dan hubungan kerja. Pelatihan dan pengembangan c memiliki pengaruh tidak langsung pada pelanggan dan modal sosial dengan membantu karyawan melayani pelanggan dengan lebih baik dan dengan memberi mereka pengetahuan yang dibutuhkan untuk membuat paten dan kekayaan intelektual.

"Nilai aset tidak berwujud dan modal manusia memiliki tiga implikasi penting"



Fokus pada Pekerja Pengetahuan

- Berrfokus pada menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pekerja pengetahuan atau karyawan yang berkontribusi pada perusahaan tidak melalui tenaga kerja manual, tetapi melalui apa yang mereka ketahui, mungkin tentang pelanggan atau badan pengetahuan khusus.



Keterlibatan karyawan

- Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan mereka dan kekuatan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan

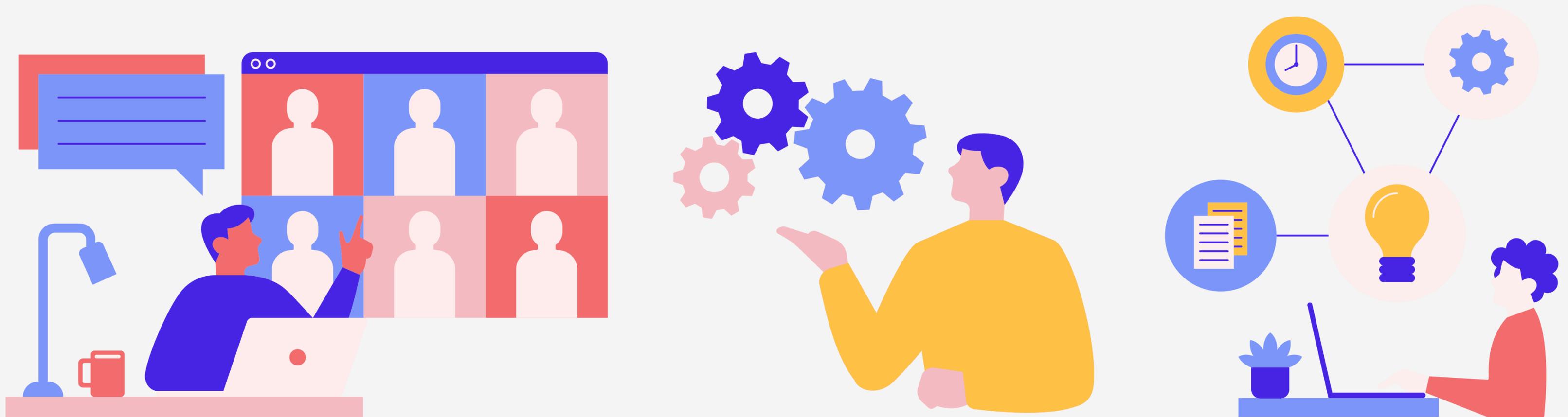
Peningkatan penekanan pada adaptasi terhadap perubahan dan pembelajaran berkelanjutan



- Adopsi ide atau perilaku baru oleh perusahaan Kemajuan teknologi, perubahan tenaga kerja atau peraturan pemerintah, globalisasi, dan pesaing baru adalah beberapa di antara banyak faktor yang mengharuskan perusahaan untuk berubah Perubahan tidak dapat dihindari dalam perusahaan sebagai produk, perusahaan, dan seluruh industri mengalami siklus hidup yang lebih pendek

Pengaruh Pada Pelatihan

Kemajuan teknologi canggih mengubah banyak aspek manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, perusahaan mempertimbangkan untuk menggunakan jejaring sosial, kecerdasan buatan, dan robotika dalam penyampaian pelatihan, menjadikan pelatihan lebih realistis dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memilih di mana dan kapan mereka akan bekerja.





Potensi Penggunaan Jejaring Sosial untuk Pelatihan dan Pengembangan

Masalah

1. Kehilangan pengetahuan ahli karena pensiun
2. Keterlibatan karyawan
3. mengidentifikasi dan mempromosikan keahlian karyawan
4. mempromosikan inovasi dan kreativitas
5. perkuat pembelajaran
6. karyawan membutuhkan pembinaan dan pendampingan

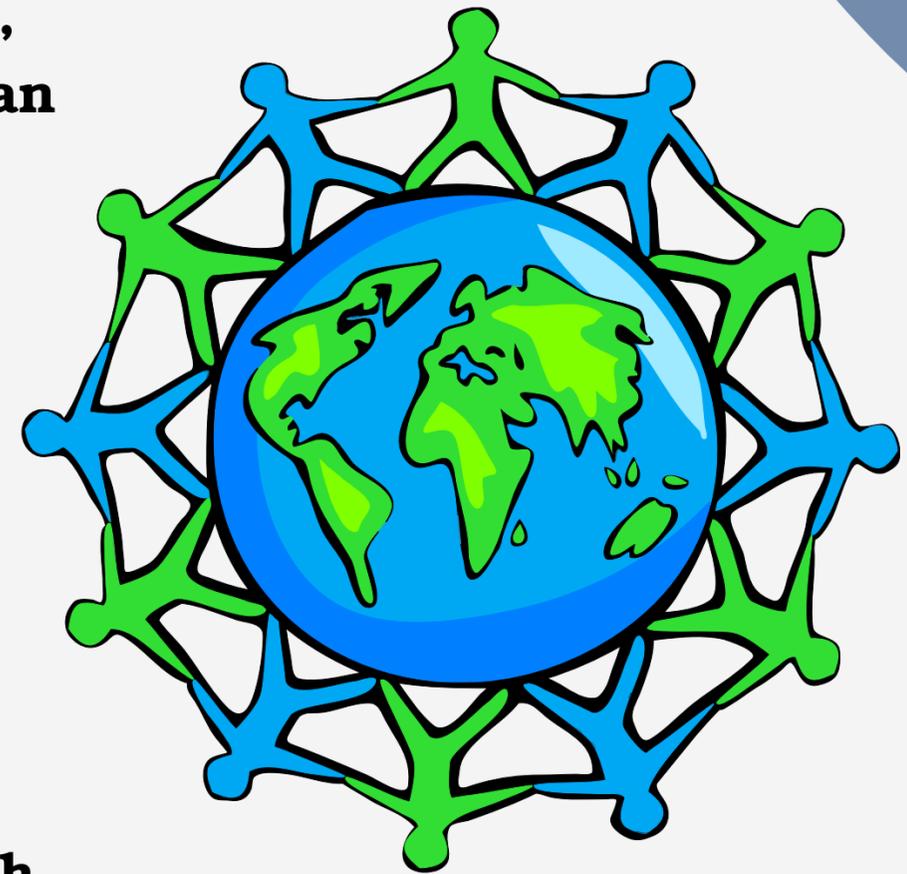
Penggunaan

1. Berbagi pengetahuan, menangkap, dan menyimpan
2. Kumpulkan pendapat karyawan
3. Buat komunitas pakar online
4. Dorong partisipasi dalam diskusi online
5. Bagikan praktik terbaik, aplikasi, poin pembelajaran, tautan ke artikel, dan webinar
6. Berinteraksi dengan mentor dan melatih rekan-rekan

Fleksibilitas di Mana dan Kapan Pekerjaan Dilakukan Globalisasi

Ekonomi dunia dan perkembangan e-commerce telah membuat gagasan tentang 40 jam kerja seminggu menjadi usang. Hasil survei menunjukkan bahwa 46 persen karyawan bekerja lebih dari 45 jam per minggu. Akibatnya, perusahaan membutuhkan staf 24 jam sehari, tujuh hari seminggu. Karyawan di lingkungan manufaktur dan pusat panggilan layanan diminta untuk berpindah dari 8 hingga 12 jam sehari atau bekerja pada shift sore atau tengah malam.

Manfaat dari fleksibilitas tersebut meliputi kemampuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat; mengurangi stres, menghasilkan karyawan yang lebih sehat; dan tenaga kerja istirahat yang dapat memaksimalkan penggunaan keterampilannya. Diperkirakan 43 persen karyawan melakukan sebagian besar atau seluruh pekerjaan mereka dari rumah, yang berarti mereka menghabiskan waktu bekerja di lokasi yang jauh dari rekan-rekan mereka.



Peningkatan Penggunaan Pekerjaan Nontradisional

Pekerjaan nontradisional mencakup penggunaan kontraktor independen, pekerja lepas, pekerja panggilan, pekerja sementara, dan pekerja perusahaan kontrak. Pekerjaan nontradisional dapat menguntungkan individu dan pemberi kerja. Semakin banyak individu tidak ingin terikat pada satu perusahaan mana pun. Mereka ingin fleksibilitas bekerja kapan dan di mana mereka memilih. Dari sudut pandang perusahaan, lebih mudah untuk menambah karyawan sementara ketika mereka dibutuhkan dan lebih mudah untuk memberhentikan mereka ketika mereka tidak dibutuhkan.

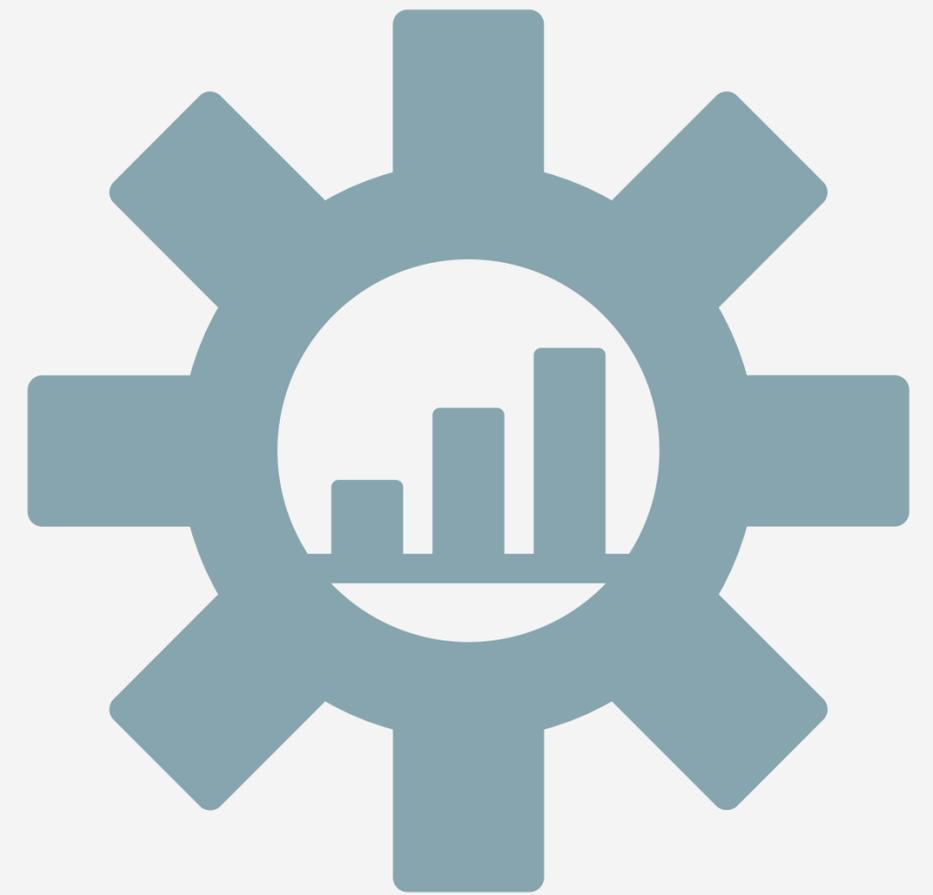
Masalah utama yang dihadirkan oleh pekerjaan nontradisional adalah kebutuhan untuk memberikan pelatihan yang spesifik, sesuai permintaan, disampaikan dalam potongan-potongan kecil, dan secara khusus berfokus pada pekerjaan pekerja. Melatih pekerja kontrak, misalnya, membantu memastikan bahwa mereka dapat berhasil melakukan pekerjaan mereka. pekerjaan seperti yang diinginkan perusahaan serta menetapkan perusahaan sebagai tempat di mana mereka mungkin ingin kembali bekerja di masa depan.



Sistem Kerja Berkinerja Tinggi

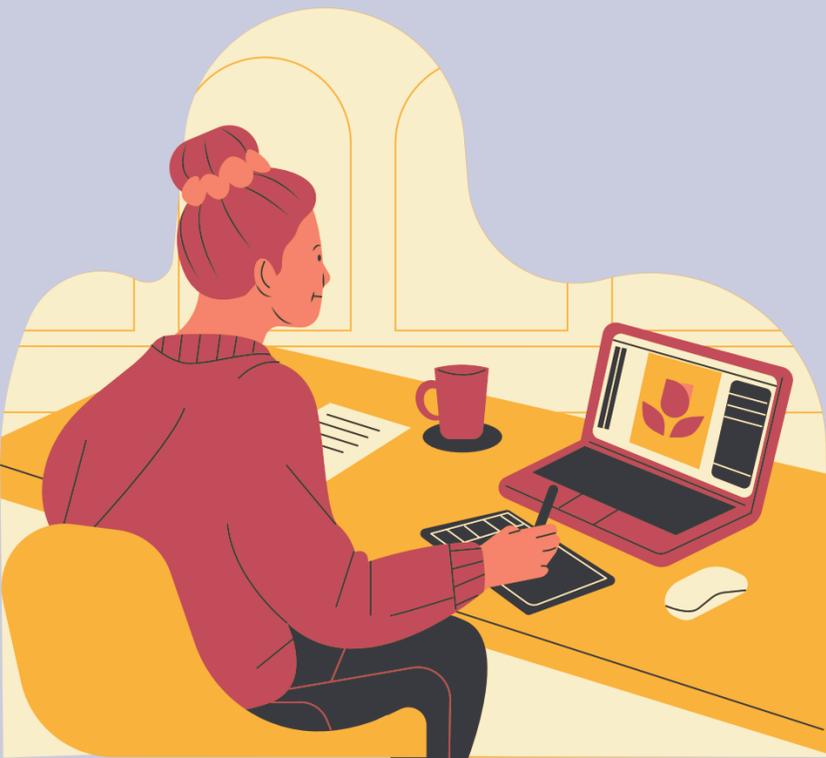
pelanggan dan kualitas produk menjadi lebih mudah diakses oleh karyawan. Ini berarti bahwa karyawan diharapkan mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk memuaskan pelanggan dan menentukan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

Salah satu metode paling populer untuk meningkatkan tanggung jawab dan kontrol karyawan adalah tim kerja. Tim kerja melibatkan karyawan dengan berbagai keterampilan yang berinteraksi untuk merakit produk atau menyediakan layanan. Tim kerja dapat mengambil banyak aktivitas yang biasanya disediakan untuk manajer, termasuk memilih anggota tim baru, menjadwalkan pekerjaan, dan mengkoordinasikan aktivitas dengan pelanggan dan unit lain di perusahaan. Untuk memberikan fleksibilitas maksimum tim, pelatihan silang anggota tim terjadi. Pelatihan silang mengacu pada pelatihan karyawan dalam berbagai keterampilan sehingga mereka dapat mengisi peran apa pun yang diperlukan untuk dilakukan dalam tim.

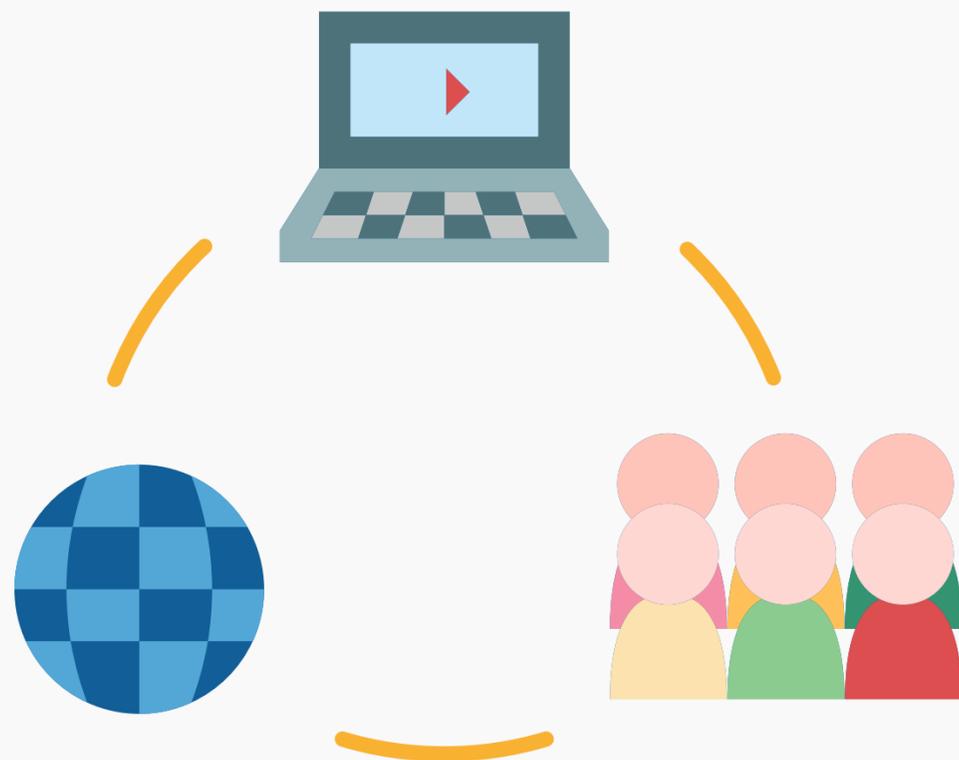


Penggunaan teknologi baru dan desain kerja seperti tim kerja perlu didukung oleh praktik manajemen sumber daya manusia yang spesifik. Praktek-praktek ini meliputi tindakan berikut :

- Karyawan memilih atau menyeleksi karyawan atau anggota tim baru
- Karyawan menerima umpan balik kinerja formal dan terlibat dalam kinerja proses perbaikan
- Pelatihan berkelanjutan ditekankan dan dihargai.
- Imbalan dan kompensasi dikaitkan dengan kinerja perusahaan.
- Peralatan dan proses kerja mendorong fleksibilitas maksimum dan interaksi antara karyawan
- Karyawan berpartisipasi dalam perencanaan perubahan peralatan, tata letak, dan metode kerja
- Karyawan memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada produk atau layanan jadi.



SNAPSHOT LATIHAN



Pelatihan dapat memainkan peran kunci dalam membantu perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif dan berhasil menghadapi tantangan kompetitif.

pelatihan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis mereka, dan sebelum Anda dapat memahami desain pelatihan, metode pelatihan, Anda perlu memahami jumlah dan jenis pelatihan yang diadakan.



Fakta dan Angka Pelatihan

Pelatihan yang disajikan di bagian ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari sejumlah sumber, termasuk survei yang dilakukan oleh majalah pelatihan dan ATD (Association for Talent Development, sebelumnya dikenal sebagai American Society for Training and Development).

Biaya pembelajaran yang paling sedikit menyangkut keterampilan dasar dan keterampilan lainnya. Penggunaan pelatihan online bervariasi berdasarkan bidang konten. Pelatihan wajib dan kepatuhan, pelatihan penjualan, dan pelatihan sistem teknologi informasi disampaikan secara online. Pelatihan online paling tidak digunakan untuk pengembangan eksekutif dan onboarding, yaitu orientasi karyawan baru.

Melatih Pemimpin Investasi

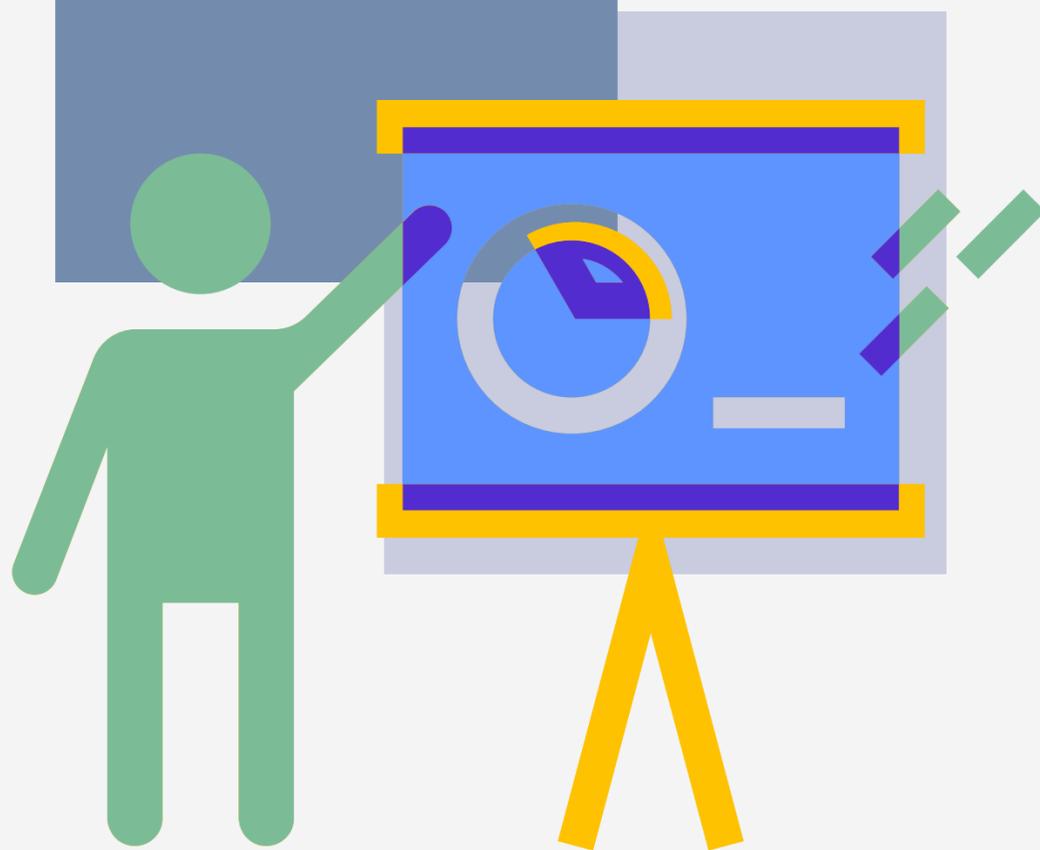
Pelatihan dapat digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Investasi yang lebih tinggi dalam pelatihan oleh perusahaan di Amerika Serikat terkait dengan penggunaan praktik pelatihan inovatif dan praktik kerja berkinerja tinggi seperti tim, rencana kepemilikan saham karyawan, sistem kompensasi insentif (pro sharing), rencana pengembangan individu, dan keterlibatan karyawan dalam bisnis. Keputusan Pengeluaran ini (bersama dengan penggunaan praktik kerja berkinerja tinggi) telah terbukti terkait dengan peningkatan profitabilitas, kepuasan pelanggan dan karyawan, dan kemampuan untuk mempertahankan karyawan.



Peran, Kompetensi, dan Posisi Pelatihan Profesional Pelatih

Peran Pelatihan dan Pengembangan

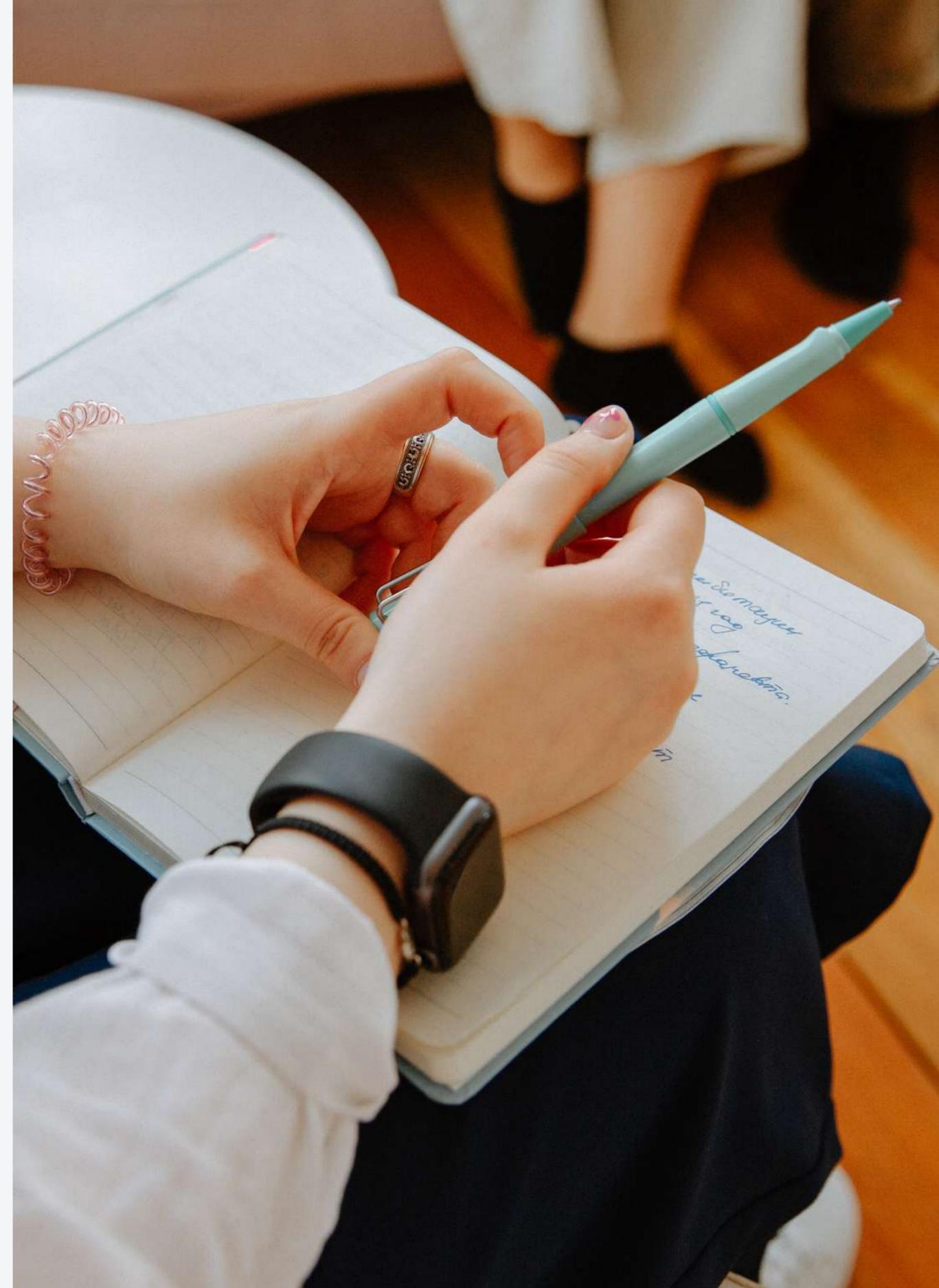
1. **Ahli Strategi Pembelajaran** : Menentukan bagaimana pembelajaran di tempat kerja dapat digunakan dengan sebaik-baiknya untuk membantu memenuhi strategi bisnis perusahaan
2. **Mitra Bisnis** : Menggunakan pengetahuan bisnis dan industri untuk membuat pelatihan yang meningkatkan kinerja
3. **Manajer Proyek** : Merencanakan, memperoleh, dan memantau penyampaian solusi pembelajaran dan kinerja untuk mendukung bisnis
4. **Spesialis Profesional** : Merancang, mengembangkan, memberikan, dan mengevaluasi solusi pembelajaran dan kinerja



Siapa yang Memberikan Pelatihan?

Di sebagian besar perusahaan, kegiatan pelatihan dan pengembangan disediakan oleh pelatih, konsultan internal manajer, dan pakar karyawan. Namun, seperti yang ditunjukkan oleh potret praktik pelatihan, kegiatan pelatihan dan pengembangan juga dialihdayakan.

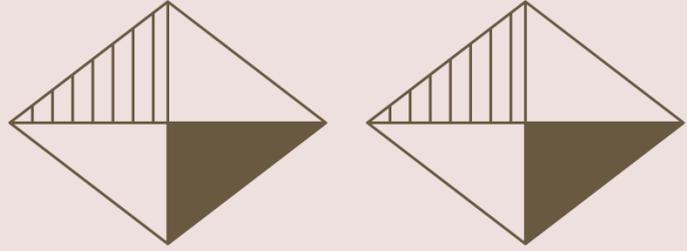
Outsourcing berarti bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan disediakan oleh individu di luar perusahaan. Penyedia pelatihan di luar perusahaan termasuk perguruan tinggi dan universitas, komunitas sekolah menengah pertama, lembaga teknis dan kejuruan, pemasok produk, konsultan perusahaan, serikat pekerja, organisasi perdagangan dan profesional, dan organisasi pemerintah.





Siapa yang bertanggung jawab atas Pelatihan?

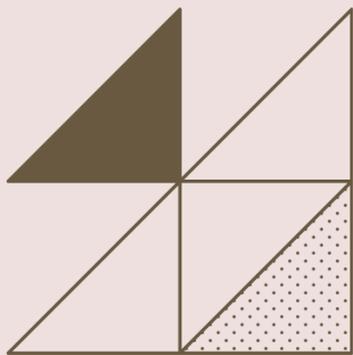
- Bekerja sama dengan manajer dan pakar bidang tertentu, menganalisis kebutuhan bisnis, merancang dan menghasilkan pengalaman belajar, dan menentukan tujuan kinerja
- Berkonsultasi dengan orang lain di seluruh organisasi, membantu mereka mengidentifikasi akar masalah dan pilihan terbaik untuk solusi pembelajaran.
- Mengembangkan berbagai pengalaman pembelajaran, termasuk: Desain pelatihan yang dipimpin instruktur (ILT), modul e-learning interaktif, video, alat bantu kerja, panduan fasilitator, dan materi sumber daya
- Mengembangkan alat evaluasi pelatihan yang mengevaluasi dampak perilaku dan bisnis
- Berkolaborasi dengan pakar internal untuk membantu menerjemahkan pengetahuan mereka menjadi pengalaman belajar yang efektif.
- Memastikan dan mendorong standarisasi di semua proyek, konten, dan pembelajaran sistem manajemen
- Membangun hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan untuk menetapkan dan mengelola ekspektasi, menciptakan rencana proyek, dan mengomunikasikan pembaruan dan status proyek secara teratur
- Kemampuan untuk memfasilitasi kelas atau pelatihan virtual
- Melatih instruktur tentang cara menggunakan teknologi secara efektif saat menyampaikan materi



Kesimpulan

Bersiap untuk Bekerja dalam Pelatihan

Setiap orang adalah seorang pelatih pada titik tertentu dalam hidupnya. Meskipun beberapa orang belajar untuk berlatih dengan coba-coba, cara terbaik adalah dengan mengikuti kursus pelatihan dan pengembangan, atau bahkan memilih jurusan akademik yang terkait dengan pelatihan. Misalnya, kursus pelatihan dan pengembangan biasanya ditemukan di departemen pendidikan, bisnis dan manajemen, dan psikologi di perguruan tinggi dan universitas. Sekolah bisnis dapat menawarkan gelar sarjana dan pascasarjana dalam manajemen sumber daya manusia dengan kursus pelatihan dan pengembangan, manajemen bakat, dan pengembangan organisasi.





PENJELASAN VIDEO

Video 1 menjelaskan mengenai manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan, yaitu

- Meningkatkan kepuasan kerja dan moral antar pekerja
- adanya efektivitas waktu kerja dengan level kemampuan yang tinggi
- menurunkan tingkat turnover karyawan

Video 2 memberikan gambaran, jika pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan dengan baik, maka karyawan akan memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan dan menghasilkan peningkatan pada tingkat kepuasan pelanggan





TERIMA KASIH

