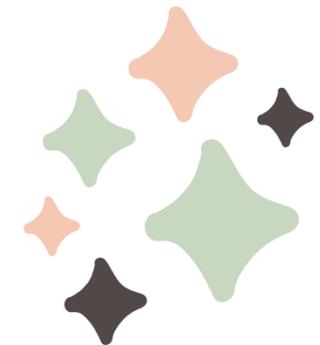




# Learning and Transfer Training

CHAPTER 4

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM





# Dosen Pengampu



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

# The team



Brian Mart Napitu

20110110



Dicky Attama Putra

2011011086



Julia Epitia

2011011036

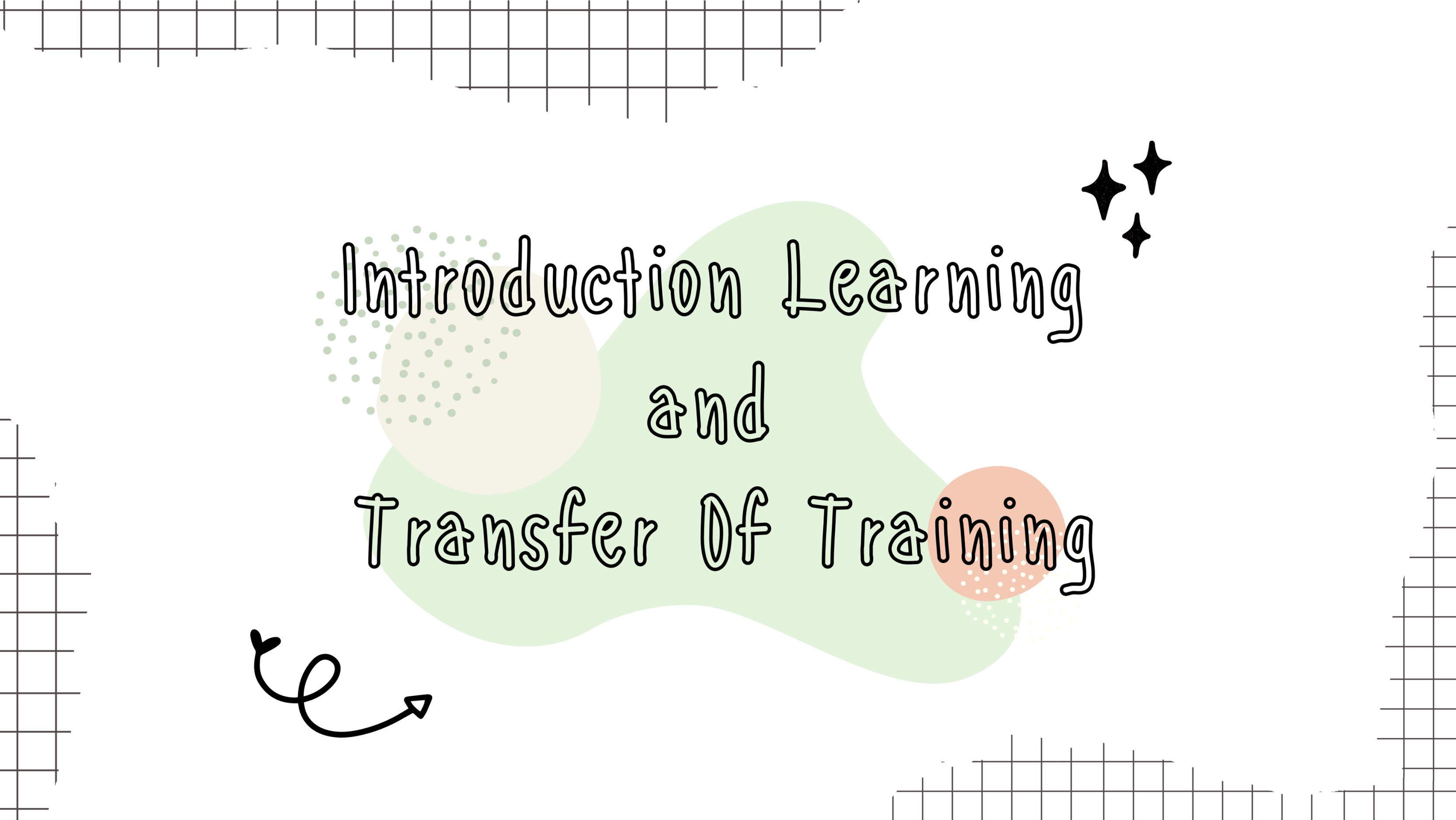


Sintia Anzani

2011011032

# Tujuan Pembelajaran

1. Pengertian Learning and Transfer Training
2. mengetahui Kondisi yang ada ketika training dilaksanakan
3. Menjelaskan 3 metode pembelajaran
4. Menjelaskan 7 Teori pembelajaran
5. Menjelaskan learning and transfer training theory
6. Menjelaskan Proses Pembelajaran



Introduction Learning  
and  
Transfer Of Training

# Introduction ✨ ✨ ✨

- Transfer Training : Peserta pelatihan secara efektif dan terus-menerus menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam pelatihan ke dalam pekerjaan mereka
- Generalisasi : Kemampuan peserta pelatihan untuk menerapkan apa yang mereka pelajari pada masalah pekerjaan di tempat kerja
- Pemeliharaan : Proses peserta pelatihan terus menggunakan apa yang mereka pelajari dari waktu ke waktu

# Learning Theories

Reinforcement  
Theory

Social Learning  
Theory

Goal Theories

Need Theories

Expectancy  
Theory

Adult Learning  
Theory

Information  
Processing  
Theory

# Teori Penguatan (Reinforcement)

- Menekankan bahwa orang termotivasi untuk melakukan atau menghindari perilaku tertentu karena hasil masa lalu yang dihasilkan dari perilaku tersebut
- Proses dalam teori penguatan
  - Penguatan positif
  - Penguatan negatif
  - Kepunahan
  - Hukuman
- Pelatih perlu mengidentifikasi hasil apa yang menurut pembelajar paling positif dan negatif

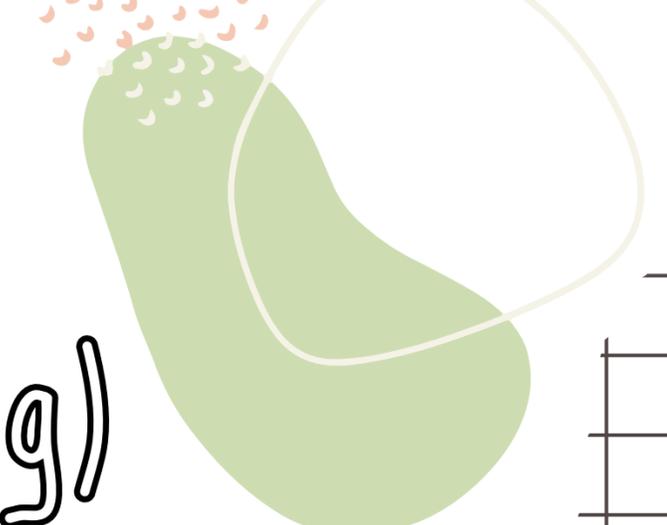
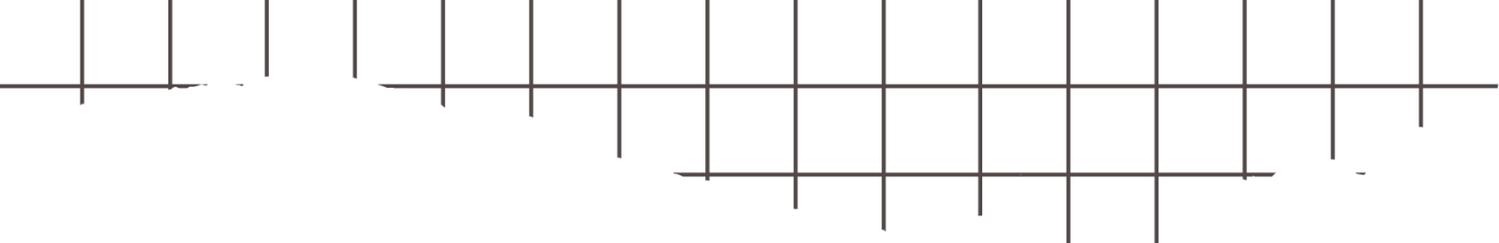
# Teori Penguatan (Reinforcement)

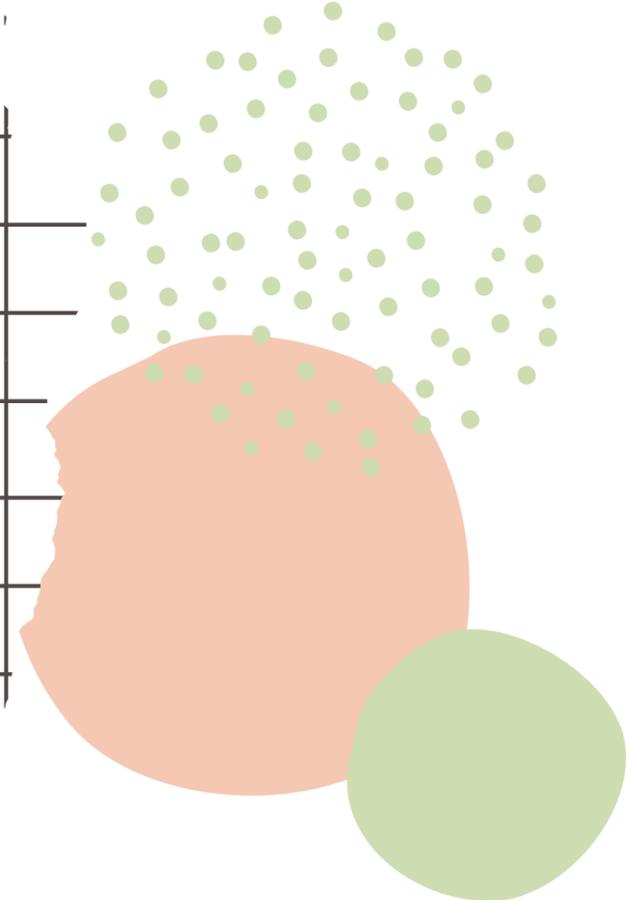
- Pelatih kemudian perlu menghubungkan hasil ini dengan pembelajar yang memperoleh pengetahuan, keterampilan, atau perubahan perilaku
- Pelatih dapat menahan atau memberikan manfaat terkait pekerjaan, pribadi, dan terkait karier kepada peserta didik yang menguasai konten program
- Modifikasi perilaku adalah metode pelatihan yang terutama didasarkan pada teori penguatan
  - Karyawan didorong untuk meningkatkan jumlah perilaku aman yang mereka tunjukkan di tempat kerja

# Teori Belajar Sosial (Social Learning)

- Menekankan bahwa orang belajar dengan mengamati orang lain (model) yang mereka yakini kredibel dan berpengetahuan
- Teori mengakui bahwa perilaku yang diperkuat atau dihargai cenderung diulang
- Mempelajari keterampilan atau perilaku baru berasal dari:
  - Secara langsung mengalami konsekuensi dari penggunaan perilaku atau keterampilan
  - Proses mengamati orang lain dan melihat konsekuensi dari perilaku mereka

# Teori Belajar Sosial (Social Learning)



- Efikasi diri seseorang dapat ditingkatkan dengan menggunakan beberapa metode
    - Persuasi verbal
    - Verifikasi logis
    - Pengamatan orang lain (pemodelan)
    - Prestasi masa lalu
- 
- 
- 

# Teori Tujuan (Goal)

- Teori penetapan tujuan: Mengasumsikan bahwa perilaku dihasilkan dari tujuan dan niat sadar seseorang
- Tujuan memengaruhi perilaku seseorang dengan:
  - Mengarahkan energi dan perhatian
  - Mempertahankan upaya dari waktu ke waktu
  - Memotivasi orang untuk mengembangkan strategi untuk pencapaian tujuan

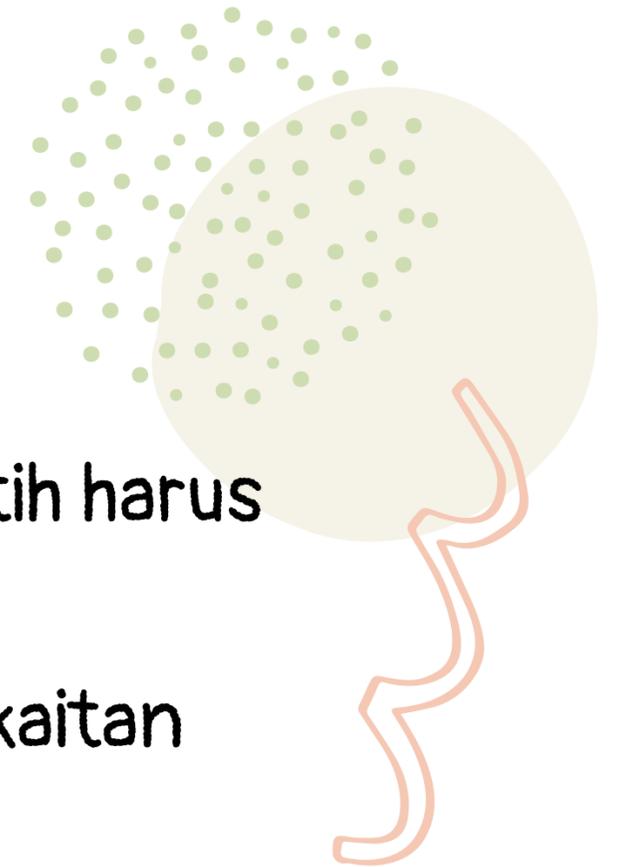
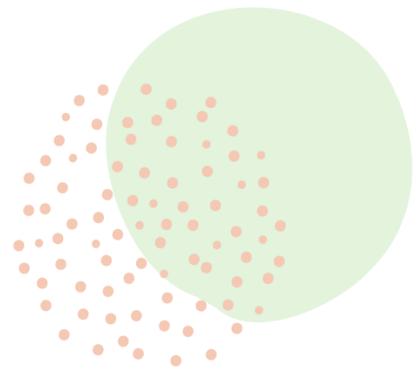
# Teori Tujuan (Goal)

- Orientasi tujuan
  - Ini mempengaruhi jumlah usaha yang akan dikeluarkan peserta pelatihan dalam belajar (motivasi untuk belajar)
  - Peserta didik dengan orientasi belajar tinggi akan mengarahkan perhatian lebih besar pada tugas dan belajar demi belajar dibandingkan dengan peserta didik dengan orientasi kinerja.
  - Peserta didik dengan orientasi kinerja akan mengarahkan lebih banyak perhatian untuk melakukan dengan baik dan sedikit usaha untuk belajar

# Need Theories

- Membantu menjelaskan nilai yang ditempatkan seseorang pada hasil tertentu
- Need : Kekurangan yang dialami seseorang kapan saja
- Teori kebutuhan Maslow dan Alderfer berfokus pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan keterkaitan, dan kebutuhan pertumbuhan
- Perbedaan utama antara hierarki kebutuhan Alderfer dan Maslow adalah bahwa Alderfer memungkinkan kemungkinan bahwa jika kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi tidak terpenuhi, karyawan akan memfokuskan kembali pada kebutuhan di tingkat yang lebih rendah.
- Teori kebutuhan McClelland berfokus terutama pada kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan

# Need Theories



- Disarankan bahwa untuk memotivasi pembelajaran, pelatih harus mengidentifikasi kebutuhan peserta pelatihan dan mengomunikasikan bagaimana isi program pelatihan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ini
  - Jika kebutuhan dasar peserta pelatihan tertentu tidak terpenuhi, mereka tidak akan termotivasi untuk belajar
- Implikasi dari teori kebutuhan berkaitan dengan menyediakan karyawan dengan pilihan program pelatihan untuk dihadiri



# Expectancy Theory

- Ini menunjukkan bahwa perilaku seseorang didasarkan pada tiga faktor:
  - Harapan: Kaitan antara mencoba melakukan suatu perilaku dan benar-benar melakukannya dengan baik
  - Perantara: Keyakinan bahwa melakukan perilaku tertentu dikaitkan dengan hasil tertentu
  - Valensi: Nilai yang ditempatkan seseorang pada suatu hasil



# Teori Belajar orang Dewasa (Adult Learning)

- Dikembangkan dari kebutuhan akan teori khusus tentang bagaimana orang dewasa belajar
- Andragogi: Teori pembelajaran orang dewasa
- Asumsi teori
  - Orang dewasa memiliki kebutuhan untuk mengetahui mengapa mereka mempelajari sesuatu
  - Orang dewasa memiliki kebutuhan untuk mengarahkan diri sendiri
  - Orang dewasa membawa lebih banyak pengalaman terkait pekerjaan ke dalam situasi belajar
  - Orang dewasa memasuki pengalaman belajar dengan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada masalah
  - Orang dewasa termotivasi untuk belajar oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik

# Teori Pemrosesan Informasi

- Ini memberi lebih banyak penekanan pada proses internal yang terjadi ketika konten pelatihan dipelajari dan dipertahankan
- Menyoroti peristiwa eksternal yang memengaruhi pembelajaran
  - Perubahan intensitas stimulus yang mempengaruhi perhatian
  - Menginformasikan pembelajar tentang tujuan untuk menetapkan harapan
  - Meningkatkan fitur perseptual dari materi
  - Instruksi verbal, gambar, diagram, dan peta yang menyarankan cara mengkodekan konten pelatihan sehingga dapat disimpan dalam memori
  - Konteks pembelajaran yang bermakna (contoh, masalah) menciptakan isyarat yang memfasilitasi pengkodean
  - Demonstrasi atau instruksi verbal membantu mengatur respon pembelajar serta memfasilitasi pemilihan respon yang benar

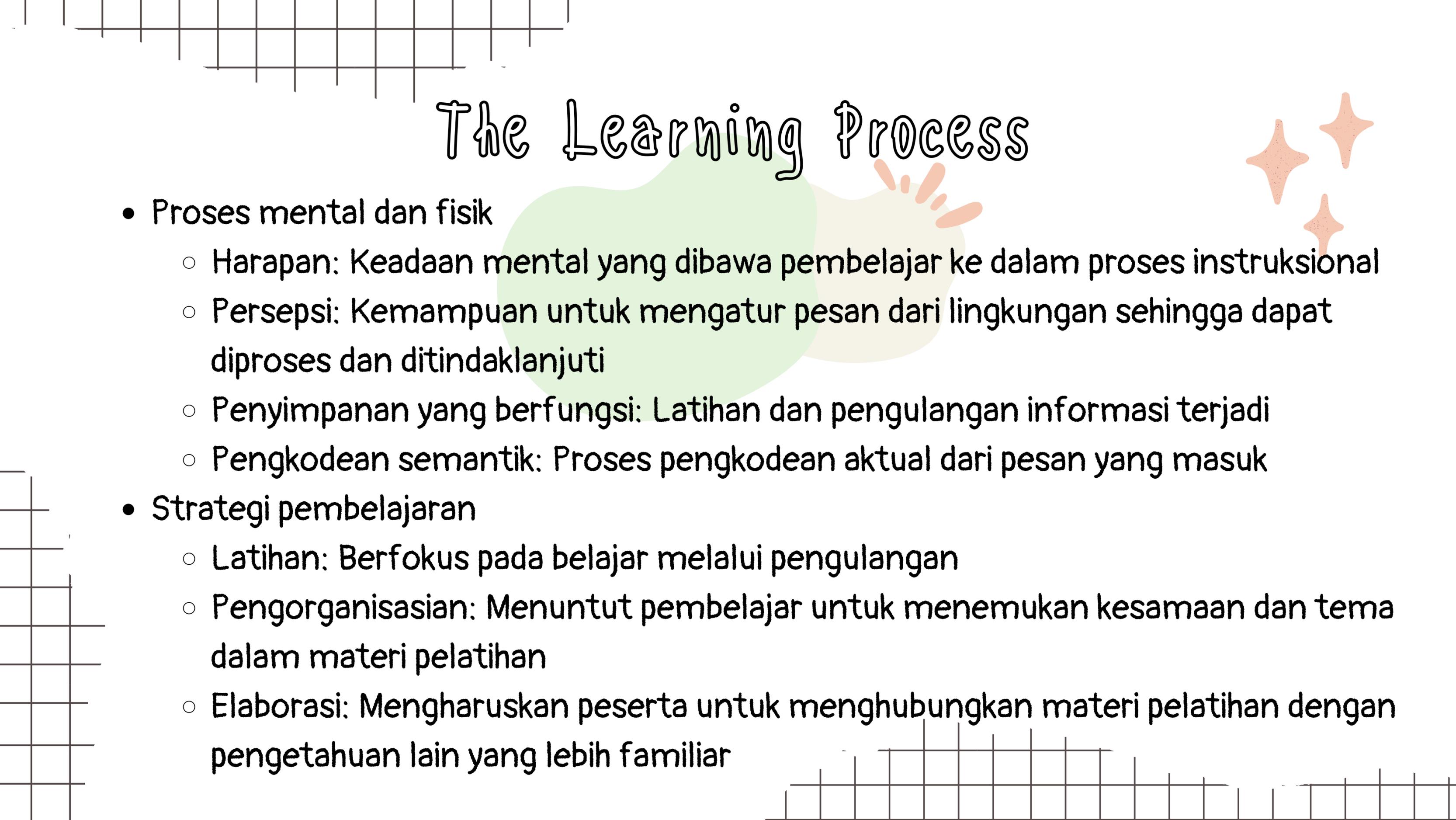
# Transfer Of Training Theory

- Transfer pelatihan lebih sulit ketika tugas selama pelatihan berbeda dari lingkungan kerja
  - Keterampilan tertutup: Tujuan pelatihan yang dikaitkan dengan pembelajaran keterampilan khusus yang harus dihasilkan secara identik oleh peserta pelatihan dalam pekerjaannya
  - Keterampilan terbuka: Terkait dengan prinsip belajar yang lebih umum

# Tabel 4.3 Transfer Of Training Theory

| Teori                          | Tekanan   | Kondisi yang Sesuai  | Jenis Pemindahan |
|--------------------------------|---|--|------------------|
| <b>Elemen identik</b>          | Lingkungan pelatihan identik dengan lingkungan kerja.   | Pelatihan berfokus pada keterampilan tertutup<br>Fitur lingkungan kerja dapat diprediksi dan stabil.<br>Contoh: Pelatihan menggunakan peralatan. | Di dekat         |
| <b>Rangsangan generalisasi</b> | Prinsip umum berlaku untuk banyak situasi kerja yang berbeda.   | Lingkungan kerja tidak dapat diprediksi dan sangat bervariasi.<br>Contoh: Pelatihan Dalam keterampilan interpersonal.                            | Jauh             |
| <b>Teori kognitif</b>          | Materi yang berarti dan skema pengkodean meningkatkan penyimpanan dan penarikan kembali konten pelatihan. | Semua jenis pelatihan dan lingkungan.  | Dekat dan jauh   |

# The Learning Process



- Proses mental dan fisik
  - Harapan: Keadaan mental yang dibawa pembelajar ke dalam proses instruksional
  - Persepsi: Kemampuan untuk mengatur pesan dari lingkungan sehingga dapat diproses dan ditindaklanjuti
  - Penyimpanan yang berfungsi: Latihan dan pengulangan informasi terjadi
  - Pengkodean semantik: Proses pengkodean aktual dari pesan yang masuk
- Strategi pembelajaran
  - Latihan: Berfokus pada belajar melalui pengulangan
  - Pengorganisasian: Menuntut pembelajar untuk menemukan kesamaan dan tema dalam materi pelatihan
  - Elaborasi: Mengharuskan peserta untuk menghubungkan materi pelatihan dengan pengetahuan lain yang lebih familiar



TERIMA KASIH :) )

Oleh Kelompok 4

