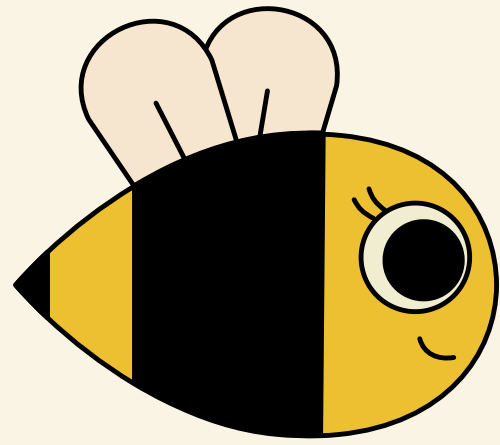


TUGAS MATA KULIAH PELATIHAN
PENGEMBANGAN SDM
'PROGRAM DESIGN'

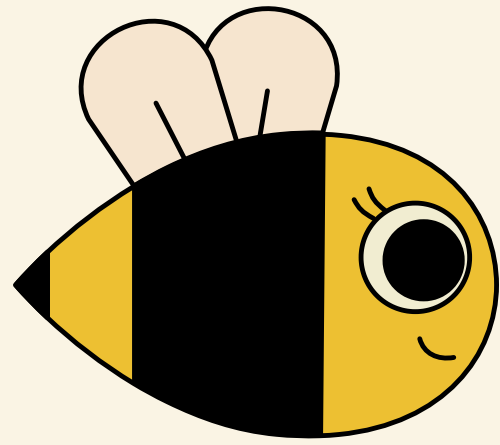
S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG



DOSEN PENGAMPU

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





KELOMPOK 5

1. Muhammad Yusrizal
2051011026



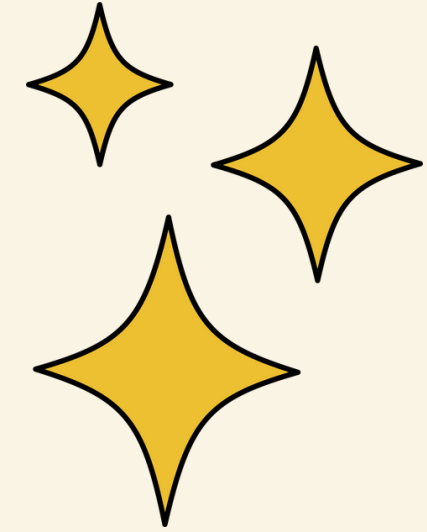
2. Sefhia Alfiona Rosi
2011011087



3. Nus Kobak
2011011026



PERTIMBANGAN DALAM MERANCANG PROGRAM YANG EFEKTIF



1) Memilih dan mempersiapkan situs pelatihan

Situs pelatihan yang baik menawarkan fitur-fitur sebagai berikut :

- Nyaman dan mudah diakses
- Tenang, pribadi, dan bebas dari gangguan
- Memiliki ruang yang cukup bagi peserta untuk memiliki ruang kerja yang memadai, dan memiliki visibilitas yang baik bagi peserta untuk melihat satu sama lain, pelatih, dan tampilan visual atau contoh apa pun yang akan digunakan

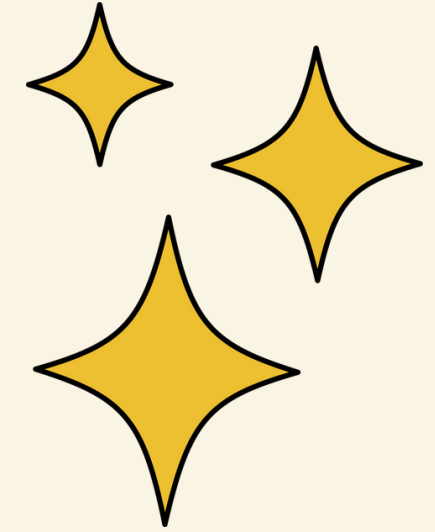
2) Memilih pelatih

3) Bagaimana pelatih dapat membuat tempat pelatihan dan pengajaran kondusif untuk pembelajaran

- Membuat setting pembelajaran – Berinteraksi dengan trainee

4) Kurikulum, kursus, dan desain pelajaran

5) Peta jalan kurikulum



Desain program meliputi langkah-langkah berikut:

1. Mereka bekerja dengan pelaku pekerjaan utama untuk menentukan apa proses kerja dan tugasnya
2. Wawancara terstruktur dilakukan dan mereka mengamati pekerjaan untuk mengumpulkan data
3. Proses kerja dan tugas yang membutuhkan pelatihan diidentifikasi.
4. Analisis tugas untuk mendesain isi dan urutan kegiatan mata kuliah
5. Topik program diidentifikasi serta bagaimana mereka akan disampaikan, dan urutannya
6. Tujuan modul, hasil, urutan, metode pembelajaran, dan kegiatan praktik dikembangkan.
7. Media, alat, dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan termasuk dalam modul terpilih


CARA MEMILIH VENDOR ATAU KONSULTAN UNTUK LAYANAN PELATIHAN

Banyak perusahaan mengidentifikasi vendor dan konsultan yang dapat memberikan layanan pelatihan dengan menggunakan permintaan proposal. Permintaan proposal (RFP) adalah dokumen yang menguraikan untuk vendor potensial dan konsultan jenis layanan perusahaan sedang mencari, itu Tipe dan jumlah referensi yang dibutuhkan, jumlah karyawan pendanaan untuk proyek, tindak lanjutnya proses yang digunakan untuk menentukan level kepuasandan layanan, yang diharapkan tanggal penyelesaian proyek, dan tanggal kapan proposal harus diterima oleh perusahaan.




IMPLIKASI DESAIN PROGRAM UNTUK TRANSFER PELATIHAN

Salah satu keputusan penting yang harus diambil pelatih adalah menentukan apakah lingkungan belajar dan kondisi belajar harus benar-benar sesuai dengan lingkungan kerja, atau apakah harus menekankan prinsip-prinsip umum yang dapat diterapkan pada banyak situasi kerja yang berbeda. Selain itu, untuk memfasilitasi transfer pelatihan, instruktur perlu mempertimbangkan untuk mendorong peserta pelatihan mengelola sendiri penggunaan keterampilan yang dipelajari.



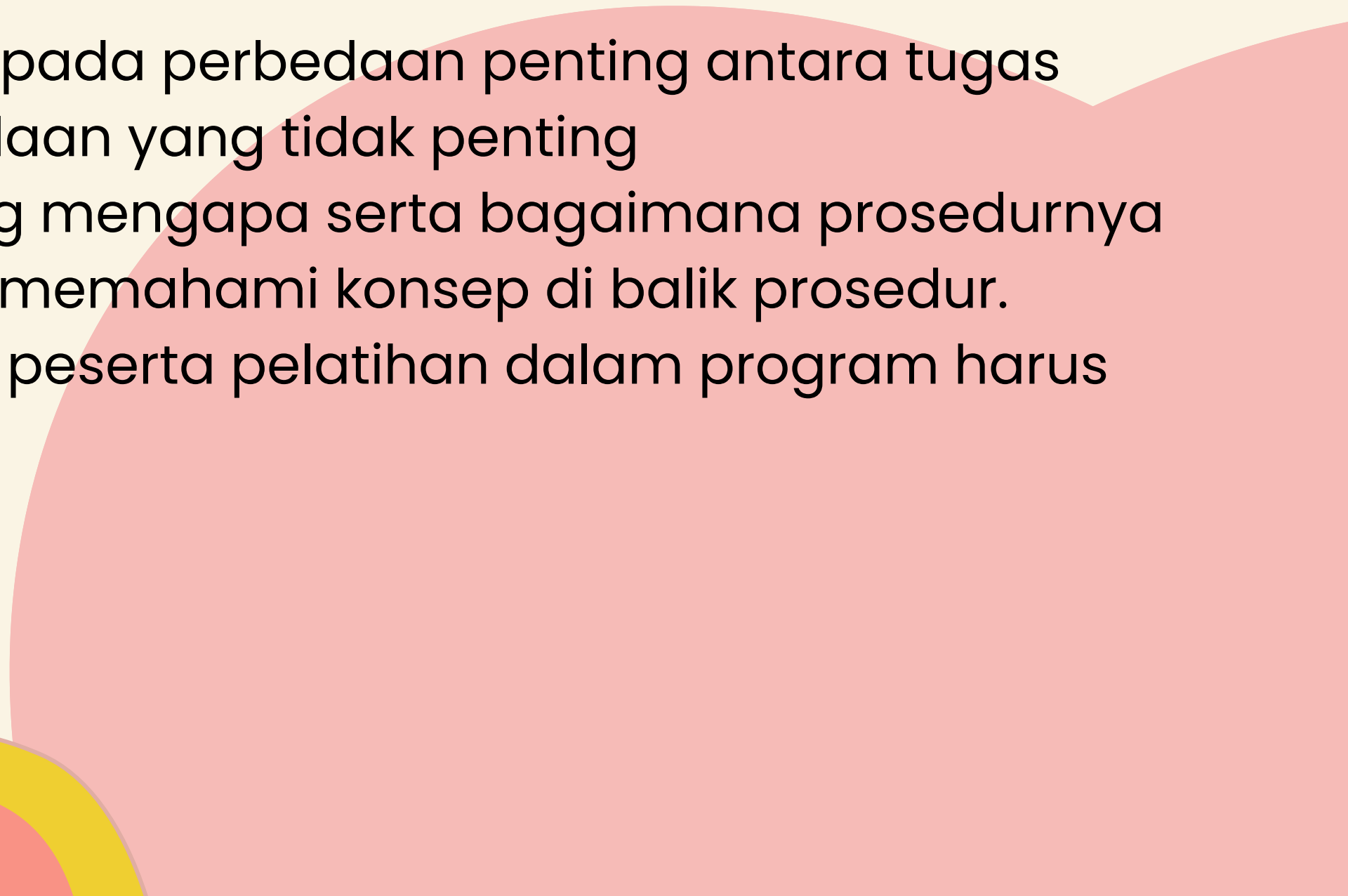




**TENTUKAN
APAKAH
FOKUS ADA
PADA
TRANSFER
DEKAT ATAU
JAUH**



**Tingkat fleksibilitas dan
variabilitas dalam keterampilan
dan pengetahuan yang dibutuhkan
pelajar atau kinerja yang sukses
penting untuk dipertimbangkan
dalam menentukan sejauh mana
lingkungan belajar dan kondisi
belajar harus sesuai dengan
pekerjaan dan kondisi kerja**



- 
- 
- Peserta pelatihan harus mengikuti prosedur, proses, dan daftar periksa standar.
 - Peserta pelatihan harus diberi penjelasan tentang perbedaan antara tugas pelatihan dan pekerjaan.
 - Trainee harus didorong untuk fokus hanya pada perbedaan penting antara tugas pelatihan dan pekerjaan daripada perbedaan yang tidak penting
 - Trainee harus diberikan penjelasan tentang mengapa serta bagaimana prosedurnya
 - harus dilakukan untuk membantu mereka memahami konsep di balik prosedur.
 - Perilaku atau keterampilan yang dipelajari peserta pelatihan dalam program harus berkontribusi pada kinerja yang efektif
- 
- 
- 



DORONG MANAJEMEN DIRI



1. Diskusikan penyimpangan.

- Perhatikan bukti ketidakcukupan
- Memberikan arahan untuk peningkatan

2. Identifikasi keterampilan yang ditargetkan untuk transfer.

- Tentukan keterampilan
- Buatlah mereka dapat diukur dan dihitung

3. Identifikasi faktor pribadi atau lingkungan yang berkontribusi terhadap penyimpangan.

- Efikasi diri rendah
 - Tekanan waktu
 - Kurangnya dukungan manajer atau rekan kerja
- 

4. Diskusikan keterampilan dan strategi coping.

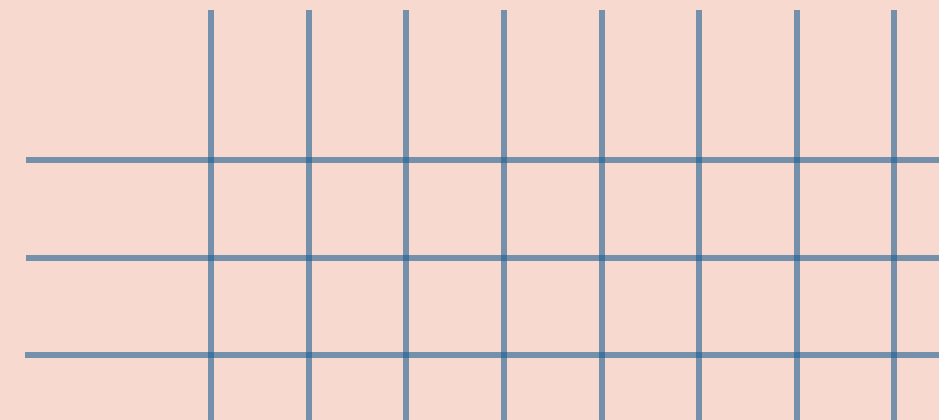
- Manajemen waktu
- Menetapkan prioritas
- Pemantauan diri
- Penghargaan diri
- Membuat jaringan dukungan pribadi

5. Identifikasi kapan kemungkinan terjadi penyimpangan.

- Situasi
- Tindakan untuk mengatasi penyimpangan

6. Diskusikan sumber daya untuk memastikan transfer keterampilan.

- Pengelola – Trainee lainnya
- Pelatih





- Mendorong Dukungan Manajer untuk Pelatihan
Dukungan manajer mengacu pada sejauh mana manajer peserta pelatihan
- Dukungan rekan
Transfer pelatihan juga dapat ditingkatkan dengan jaringan dukungan di antara para peserta pelatihan.
- Peluang untuk Menggunakan Kemampuan yang Dipelajari
Peluang untuk tampil dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi peserta pelatihan.
Peluang untuk melakukan ditentukan oleh luasnya, tingkat aktivitas, dan jenis tugas.
- Dukungan Teknologi
Sistem pendukung kinerja adalah aplikasi komputer yang dapat memberikan pelatihan keterampilan, akses informasi, dan nasihat ahli, seperti yang diminta



MENGGUNAKAN MANAJEMEN PENGETAHUAN UNTUK PEMBELAJARAN DAN ALIH PELATIHAN

Manajemen pengetahuan dapat membantu perusahaan mendapatkan produk ke pasar lebih cepat, melayani pelanggan dengan lebih baik, mengembangkan produk dan layanan yang inovatif, dan menarik karyawan baru serta mempertahankan karyawan saat ini dengan memberi orang kesempatan untuk belajar dan berkembang.

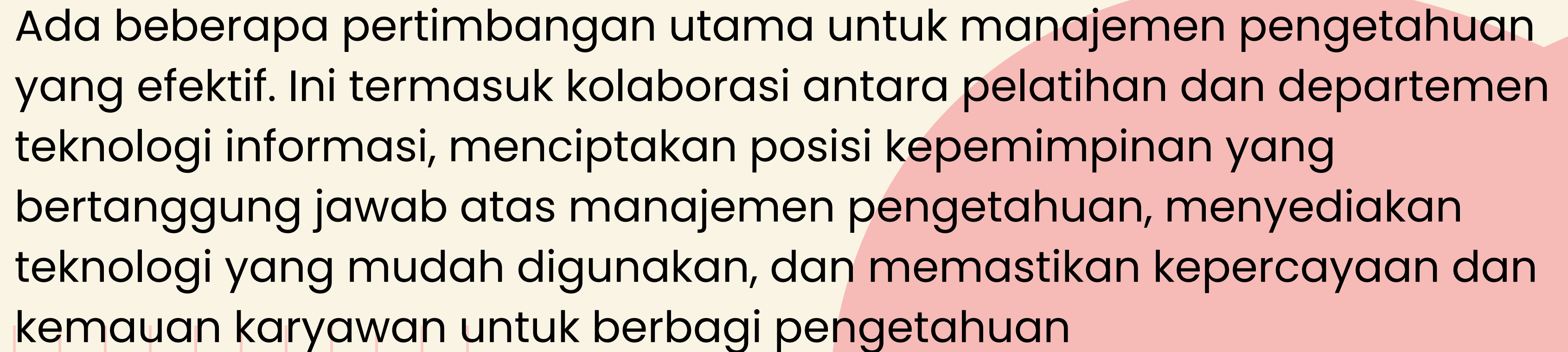




KUNCI MANAJEMEN

PENGETAHUAN YANG EFEKTIF

Ada beberapa pertimbangan utama untuk manajemen pengetahuan yang efektif. Ini termasuk kolaborasi antara pelatihan dan departemen teknologi informasi, menciptakan posisi kepemimpinan yang bertanggung jawab atas manajemen pengetahuan, menyediakan teknologi yang mudah digunakan, dan memastikan kepercayaan dan kemauan karyawan untuk berbagi pengetahuan



THANK YOU

