

PERTEMUAN 12

UPAYA PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN LANJUTAN

5 Sasaran yang Menjadi Tujuan dilakukannya Pelatihan (umum):

1. Peningkatan KNOWLEDGE (Pengetahuan)
2. Peningkatan SKILL (Keterampilan)
3. Perubahan ATTITUDE (Perilaku)
4. Peningkatan TECHNIQUE (Metode Kerja)
5. Kemampuan DECISION MAKING

Prinsip-prinsip Pembelajaran bagi Orang Dewasa (Androgogy) :

1. Menumbuhkan MOTIVASI Kerja
2. Bersifat SPESIFIK dan INDIVIDUAL
3. Peserta sebagai NARA SUMBER
4. Dengan Cara EVOLUSI bukan REVOLUSI
5. Membina : R - O - T - I
(Responsibility, Openness, Trust, Inter-dependency)

Secara Umum, Training Needs Analysis (TNA) dapat dilakukan melalui :

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Observasi
4. Instruksi Atasan
5. Performance Appraisal Gaps
6. Fakta-fakta yang Didapat (ada)
7. Pengujian atas Pelaksanaan Kerja
8. Analisa Jabatan (Job Analysis)
9. Data-data Kepegawaian yang terjadi
10. Rencana J. Panjang Organisasi/Perusahaan

4 Teknik Pendekatan yang Biasa (umum) digunakan dalam TNA :

1. The Course Menu Approach
2. The Training Needs Prescription
3. The Job Evaluation Performance
4. The System Analysis Approach

The Course Menu Approach :

1. Mengidentifikasi Kebutuhan Training berdasarkan Brosur/Katalog Training yang Tersedia
2. Sangat Sederhana dan banyak Perusahaan yang menggunakannya
3. Identifikasi Kebutuhan seringkali dilakukan oleh *“Unqualified Staff (=staf yg tidak kompeten)”*
4. Cenderung Memilih/Mengambil Menu yang Tersedia meskipun tidak/belum tentu Memiliki Manfaat

The Training Needs Prescription :

1. Kebutuhan Pelatihan ditentukan sendiri oleh Atasan masing-masing
2. Diberikan dengan Cara hanya Mencari Informasi tentang Kebutuhan Pelatihan Pegawai dari Atasannya masing-masing

The Job Evaluation Performance :

Pelatihan diberikan kepada Para Pegawai Sesuai Berdasarkan Job Desc./Pekerjaan yang Diberikan kepada Pegawai tersebut

The System Analysis Approach : **(Pedekatan Analisa Sistem)**

- Analisa Kebutuhan tidak bersifat Sektoral tetapi melihat Keseluruhan Sistem dalam Organisasi
- Solusi dengan Training berdasarkan Prioritas Masalah
- Diidentifikasi pula Solusi Non-Training yang dapat membantu Penyelesaian Masalah

5 (lima) Langkah Implementasi Program-program Pelatihan :

1. OBJECTIVE : tetapkan Sasaran Pelatihan
2. PREPARATION : Persiapan Pelatihan
3. TRANSFER : Knowledge-Skill-Attitue
4. RECEIVAL : Daya Serap Peserta Pelatihan
5. EVALUATION : Penilaian atas Pelatihan, Bandingkan antara STANDARD >< ACTUAL Performance yang Terjadi setelah diadakannya Pelatihan

7 (tujuh) Ciri-ciri / Syarat² PELATIH yang MUMPUNI (Kompeten) :

1. Sebagai Motivator Belajar yang Andal
2. Sbg Organisator Bahan Ajar yang Andal
3. Sebagai Communicator Belajar yg Efektif
4. Sbg Classifier Materi Belajar yg Andal
(Must Know - Should Know - Could Know)
5. Sbg Mediator Peserta Pelatihan yg Andal
6. Sbg Facilitator Peserta Pelatihan yg Andal
7. Sbg Evaluator atas Hasil-hasil Pelatihan & Penilai Kemampuan Para Peserta Pelatihan yang juga dapat Diandalkan...

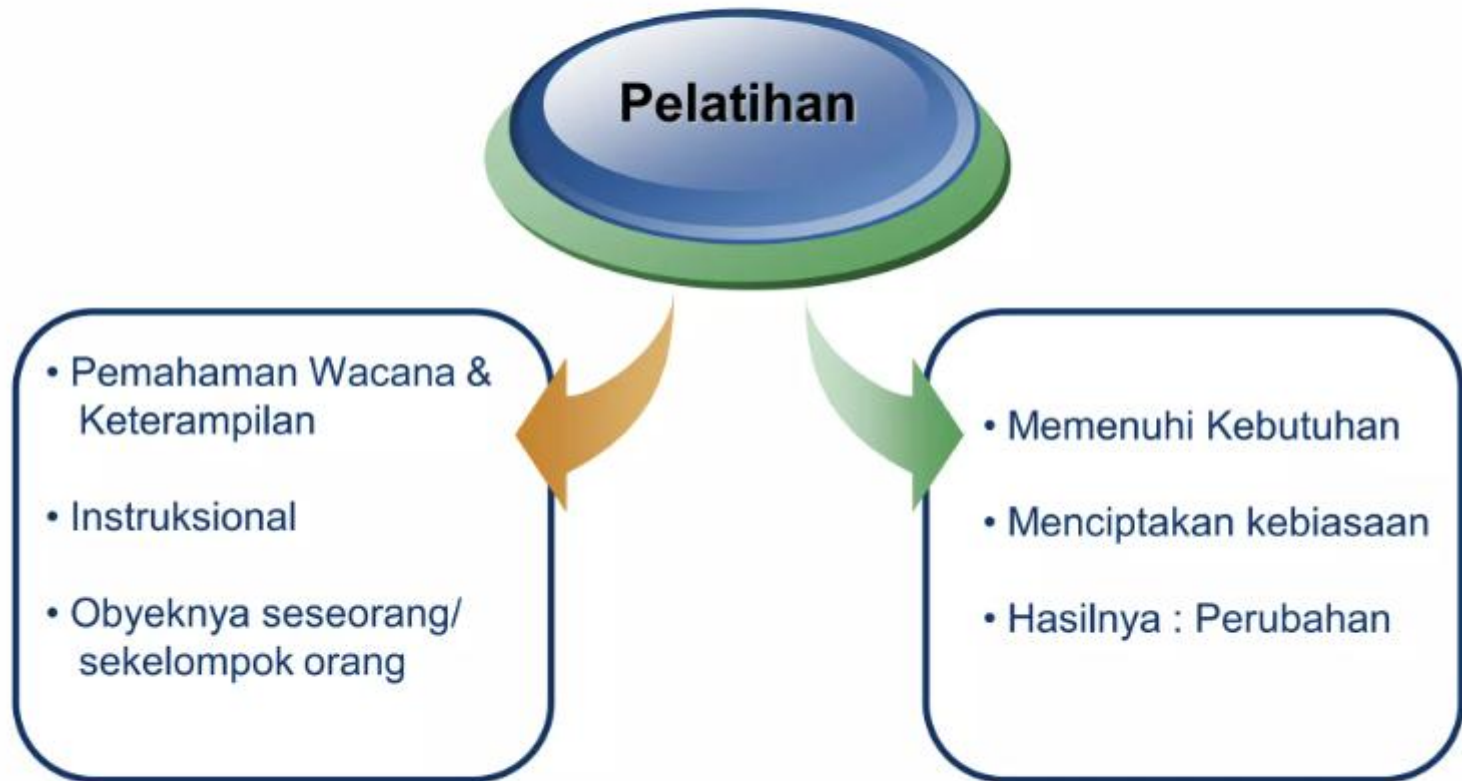
Konsep dan Jenis Pelatihan

TRAINING



- ❖ Pelatihan adalah suatu **proses belajar** mengenai sebuah **wacana pengetahuan** dan **keterampilan** yang ditujukan untuk **penerapan** hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu.
- ❖ Pentingnya pelatihan adalah **tujuan** atau outcome dari pelatihan itu sendiri yaitu memberikan pembekalan kepada karyawan mengenai **wacana**, dan **keterampilan** guna **mencapai tujuan** sebuah organisasi/perusahaan.

Ciri-ciri Pelatihan



Jenis-jenis Pelatihan

Knowledge Based Training

Wacana Baru
Yang Disosialisasikan
Dengan Tujuan
Pencapaian Tujuan
Perusahaan

Skill Based Training

Pendalaman
keterampilan
Teknis
Pengembangan Diri

Sertifikasi & Kompetensi



Jenis pelatihan sertifikasi ini biasanya adalah **Competency Based Training**.

Praktek harus lebih banyak daripada teori.

Dengan demikian para peserta akan menjadi terampil, mahir dan menguasai bidang yang ditekuni / dipilihnya.



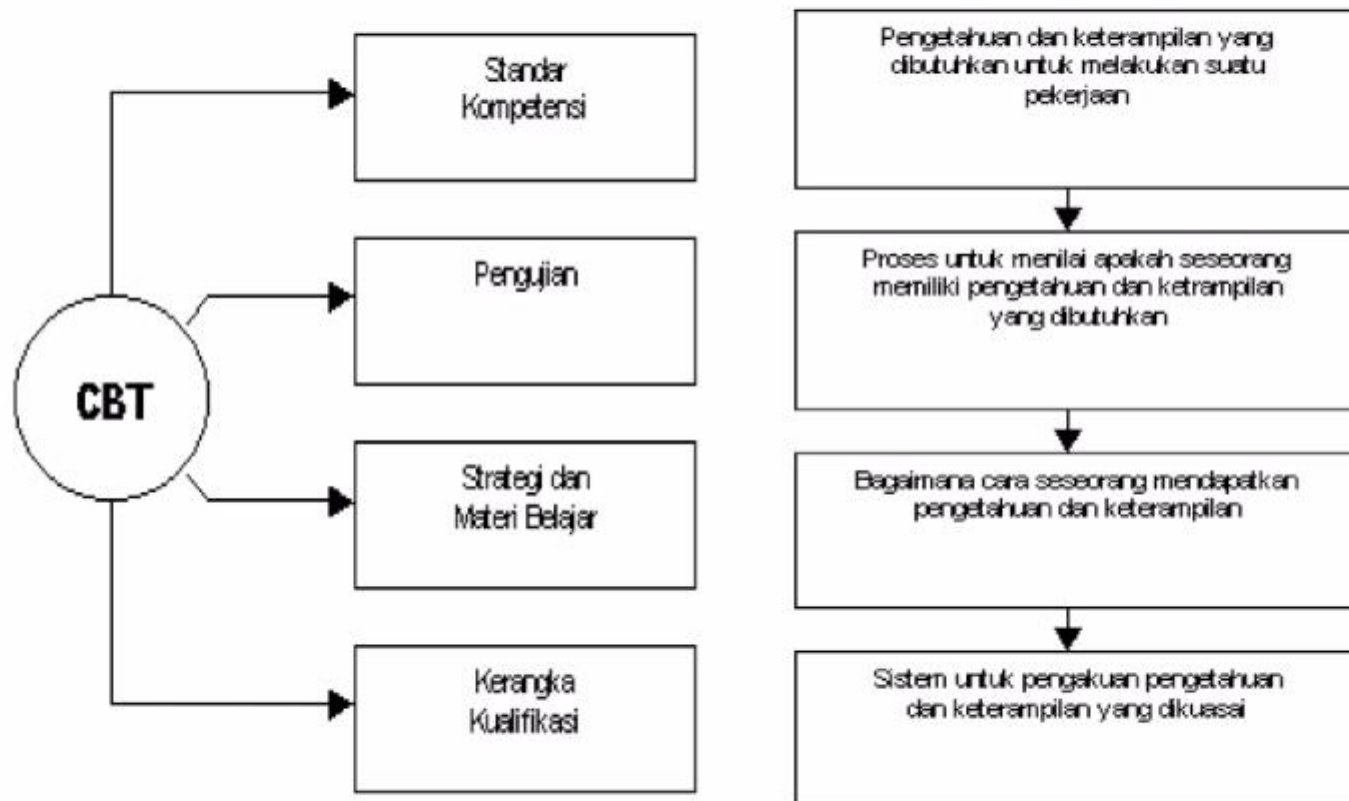
1. Spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja di industri.
2. Pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan tuntutan standar yang berlaku.

Dasar Hukum C.B.T.

Pasal 18 UU Ketenagakerjaan No.13 Th. 2003

1. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
2. Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
3. Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
4. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang independen.
5. Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

COMPETENCY BASED TRAINING (CBT)



Pengujian Pada C.B.T.

1. Pengujian Kerja Nyata

2. Pengujian
Simulasi Kerja

4. Pengujian
Lisan

3. Pengujian Tertulis

