



Kuliah IV:

Tahap-Tahap Pengembangan Pelatihan



# Bagaimana Pelatihan Dalam Organisasi Dikembangkan?

TRAINING &  
DEVELOPMENT



# Tahap-Tahap Pengembangan Pelatihan

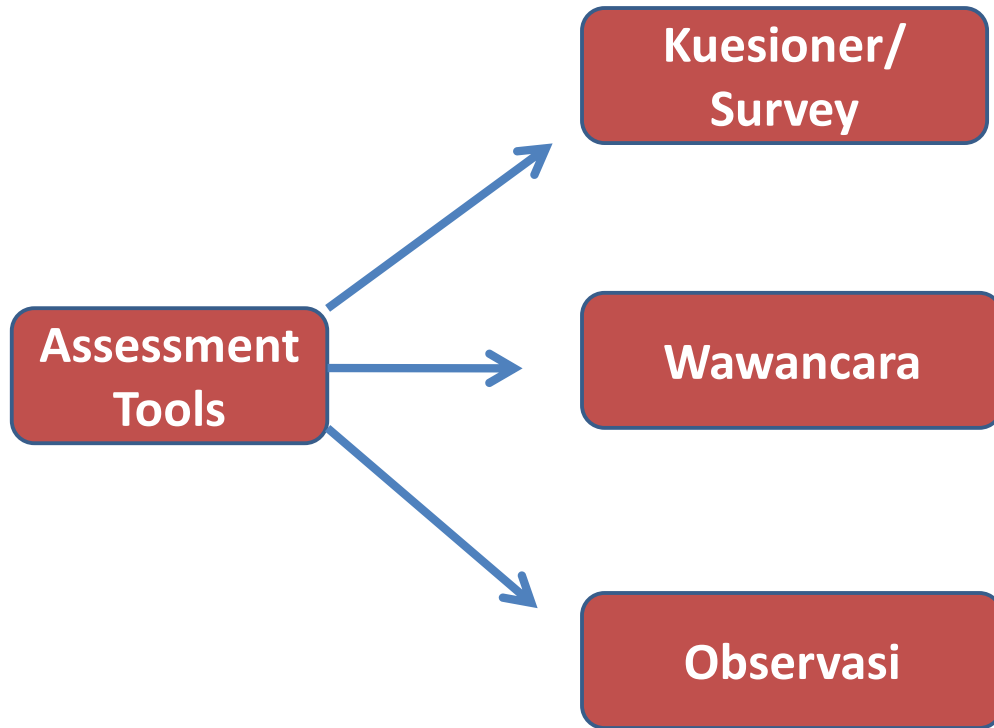


(Spector, 2008)

## A. Training Needs Assessment (TNA)

- Untuk menentukan:
  1. Siapa yang perlu pelatihan
  2. Jenis pelatihan yang diperlukan
- Fokus pada 3 level:
  1. Organisasi → Tujuan-tujuan organisasi
  2. Pekerjaan (job level) → jenis pekerjaan/posisi
  3. Individu/karyawan → Kemampuan staf dalam melaksanakan tugas

**Apa akibatnya kalau organisasi tidak melakukan TNA?**



<b>Population</b>	<b>Time</b>	<b>Sensitivity</b>	<b>Then</b>
<b>Big</b>	<b>Tight</b>	<b>Low</b>	<b>Survey</b>
<b>Big</b>	<b>Tight</b>	<b>High</b>	<b>Interview a sample of population</b>
<b>Big</b>	<b>Ample</b>	<b>High</b>	<b>Interview</b>
<b>Big</b>	<b>Ample</b>	<b>Low</b>	<b>Survey with limited interviews to validate</b>
<b>Small</b>	<b>Tight/Ample</b>	<b>High</b>	<b>Interview</b>
<b>Small</b>	<b>Tight</b>	<b>High</b>	<b>Interview</b>

Performance deficiency



Training



# Potensi Kebutuhan Pelatihan pada Organisasi & Individu

## Potensi Kebutuhan Pelatihan Pada Individu

1. Staf baru
2. Promosi
3. Transfer
4. Performace appraisal
5. Career planning program
6. Kecelakaan
7. Catatan quality control
8. Posisi baru
9. Penugasan khusus
10. Proyek pengembangan dan penelitian
11. Program rotasi pekerjaan



Monitor the operation

Monitor personnel moves

Monitor policy & procedur changes

Accep training request

Survey & interview

Check actual performace VS existing standards / set new standards

Yes

Is there deficiency ?

No

Check deficiency for its importance:

1. Cost-effectiveness: cost of problem vs cost of solution
2. Legal mandates
3. Executive pressure
4. Population : many or key people involved

Penting?

Yes

No

No

Apakah staf tahu?

Yes

Training

Non-training solution

Curahkan energi/fokus HRD ke masalah lain.

# Prioritizing Training Needs

4 kriteria terpenting yang harus diperhatikan adalah:

- Cost-effectiveness: sebaiknya manager mengetahui mana pengeluaran yang penting atau tidak secepatnya
- Legal requirements: pemerintah mengharuskan jenis training apa yang diberikan
- Executive pressure: adanya pressure & complain dari atasan.
- The population to be served: pelatihan dibutuhkan karena performa pada populasi pekerja kurang maksimal

# Potensi Kebutuhan Pelatihan pada Organisasi & Individu

## Potensi Kebutuhan Pelatihan Pada Organisasi

- 1. Regular management report**
- 2. Special report & request**
- 3. Pabrik baru**
- 4. Produk baru**
- 5. Peralatan baru**
- 6. Perubahan standar**
- 7. Trend dalam operasi dan management**
- 8. Kebijakan baru**