

Pengantar Manajemen Pelatihan dan Pengembangan

Membangun Kompetensi Organisasi melalui Strategi Pembelajaran Terencana untuk Keunggulan Kompetitif
Mempelajari proses sistematis perencanaan, perancangan, dan evaluasi program pengembangan karyawan.

Dr. Despinur Dara





Konteks Perubahan Pelatihan

Memahami faktor-faktor utama yang mendorong transformasi dalam dunia kerja saat ini



Perusahaan mengalami perubahan besar karena **teknologi baru**.



Globalisasi Bisnis yang memperluas jangkauan pasar.



Perkembangan pesat **pengetahuan** di berbagai sektor industri.



Perkembangan **e-commerce** yang mengubah perilaku konsumen.

Definisi Manajemen Pelatihan

Tinjauan konseptual mengenai proses sistematis dalam pengembangan sumber daya manusia



Proses sistematis untuk merencanakan, merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program pelatihan.



Program terencana yang dirancang untuk memperbaiki kinerja pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi.



Definisi menurut Wayne F Cascio mengenai fokus perbaikan kinerja.

1

Membangun keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja karyawan.

2

Mendukung strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan.

3

Meningkatkan kualitas, produktivitas, dan pengembangan produk baru.

4

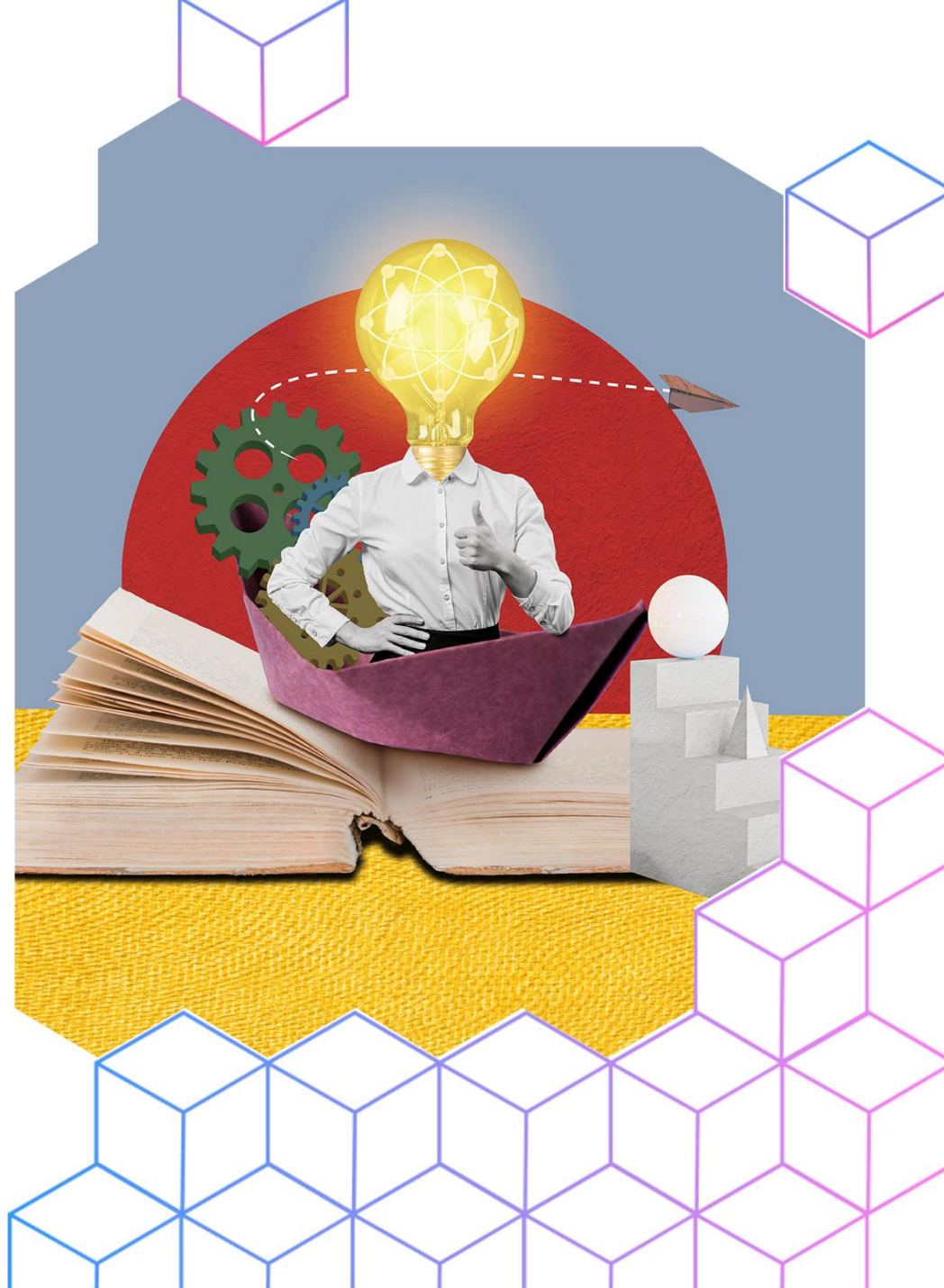
Berperan penting dalam mempertahankan karyawan kunci organisasi.

Komponen Utama Pembelajaran

Bagaimana pembelajaran berkontribusi secara positif terhadap hasil bisnis dan strategi organisasi



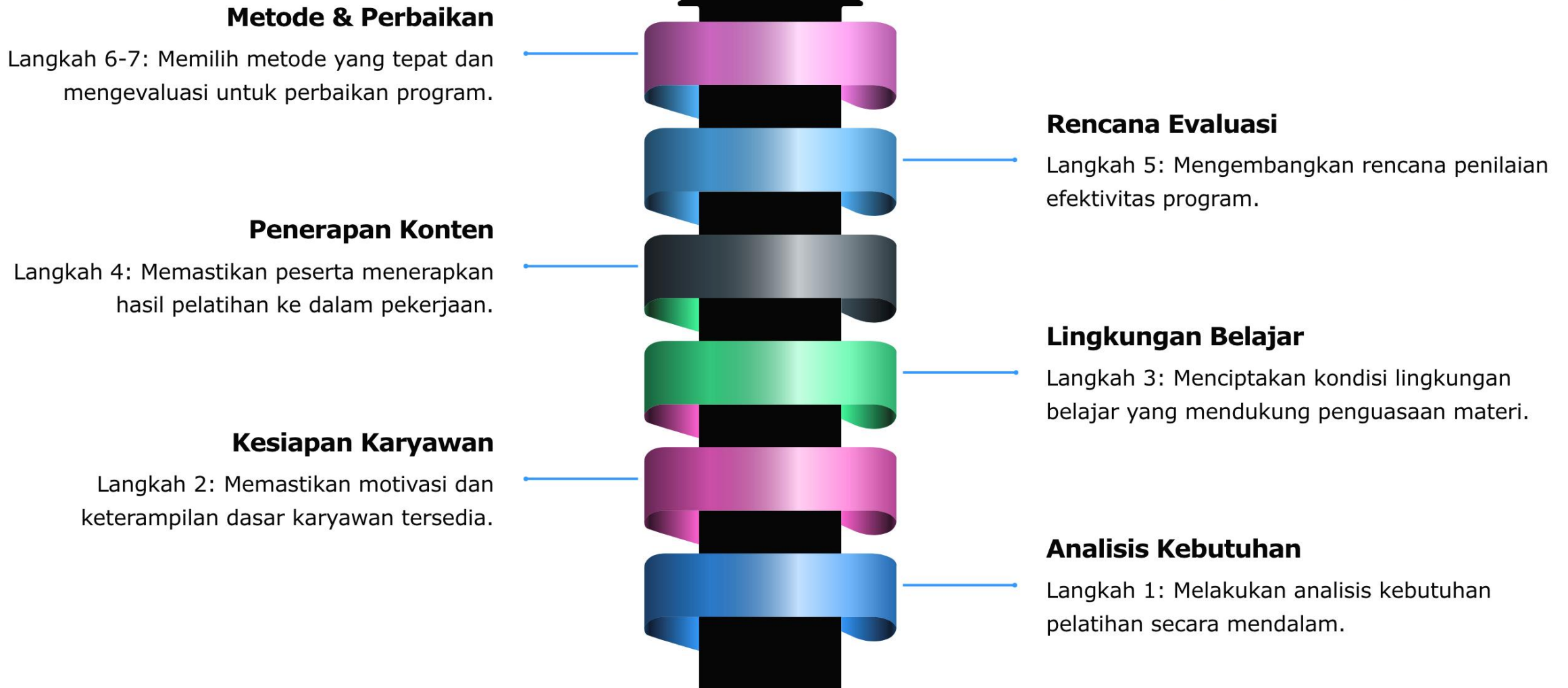
Tujuan Utama Pelatihan



Memastikan karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan dalam aktivitas sehari-hari untuk mencapai efisiensi kerja maksimal.

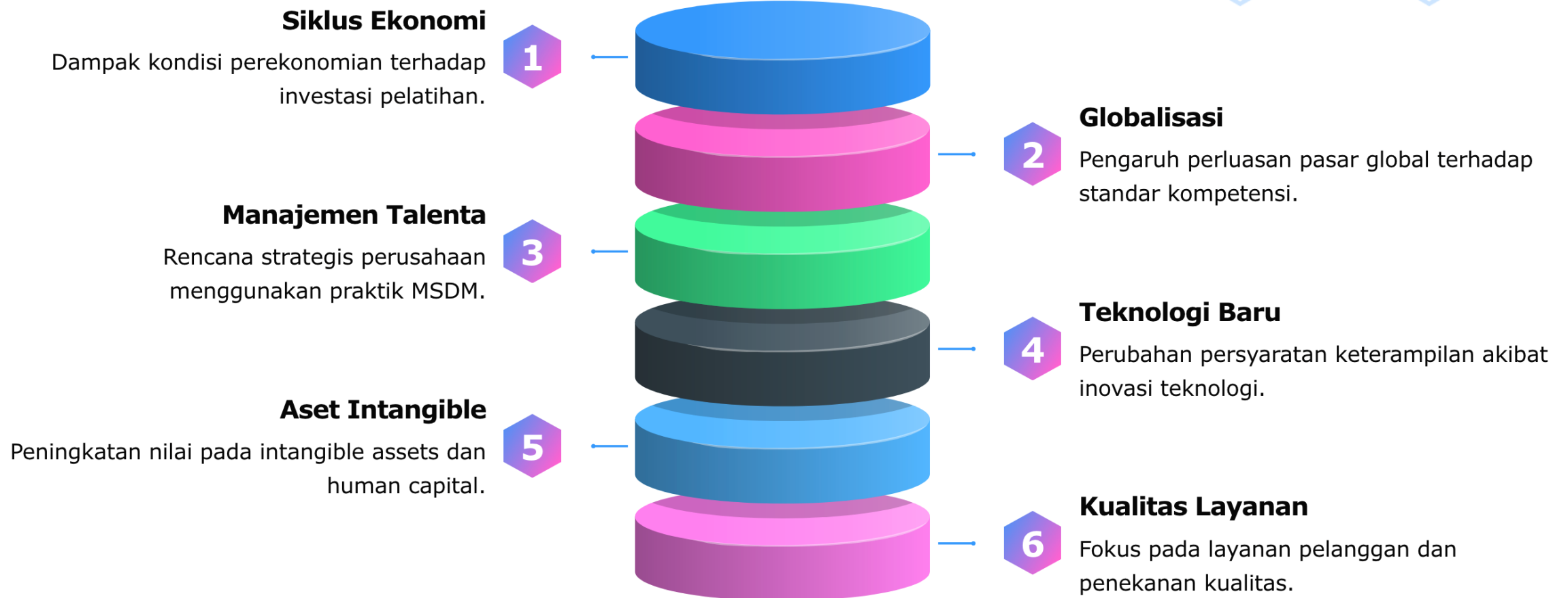
7 Langkah Pelatihan Efektif

Proses sistematis untuk merancang program pelatihan yang memberikan hasil nyata



Kekuatan yang Mempengaruhi Pekerjaan

Faktor eksternal dan internal yang mendefinisikan masa depan pembelajaran di organisasi



Fakta dan Angka Pelatihan 2020

Tinjauan statistik mengenai investasi finansial dan adopsi teknologi dalam dunia pelatihan

Reveue Growth 2023-2024



\$825

Total Pengeluaran

Total biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan pada tahun 2020.

56 %

Pembelajaran Berbasis Teknologi

Peningkatan signifikan dari 43% di tahun sebelumnya.

65 %

Gaji Pelatih

Proporsi anggaran terbesar yang dialokasikan untuk kompensasi pelatih.



Dampak Pandemi pada Pelatihan

Analisis perubahan operasional pelatihan akibat krisis kesehatan global tahun 2020

16 %

Menunda Pelatihan (75%+)

Perusahaan yang menunda hampir seluruh program pelatihannya.

20 %

Menghentikan (26-50%)

Perusahaan yang menghentikan sebagian besar aktivitas pelatihan.

14 %

Tidak Berhenti

Perusahaan yang tetap menjalankan program tanpa penundaan.



Keuntungan Investasi Pelatihan

Bagaimana menjadi pemimpin dalam investasi pelatihan menghasilkan nilai bagi organisasi



Peningkatan **profitabilitas** perusahaan secara jangka panjang.



Meningkatkan **kepuasan pelanggan** dan karyawan secara bersamaan.



Mampu **mempertahankan karyawan** bertalenta tinggi.



Mendukung peran **Strategic Consulting** dalam organisasi.



Peran Profesional Pelatihan

Berbagai posisi dan tanggung jawab spesifik dalam ekosistem pengembangan SDM



Learning Strategist

Menentukan bagaimana pembelajaran membantu memenuhi kebutuhan strategi bisnis perusahaan.



Business Partner

Menggunakan pengetahuan bisnis untuk menciptakan pelatihan yang meningkatkan kinerja.



Project Manager

Merencanakan dan membantu penyampaian solusi pembelajaran untuk mendukung bisnis.



Professional Specialist

Merancang, mengembangkan, memberikan dan mengevaluasi solusi pembelajaran.

Penyedia Layanan Pelatihan

Mengidentifikasi siapa saja yang bertanggung jawab menyampaikan materi pembelajaran

Pelatih (Trainers) profesional internal.

Manajer lini yang membimbing tim secara langsung.

Konsultan internal dan ahli dari kalangan karyawan (employee expert).

Layanan yang **dialihdayakan (outsourced)** ke individu di luar perusahaan.



Tanggung Jawab Pelatihan

Perbedaan struktur tanggung jawab pelatihan berdasarkan skala organisasi



1 Organisasi Menengah & Besar

Tanggung jawab berada pada profesional SDM, manajemen bakat, atau departemen pembelajaran.



2 Perusahaan Kecil

Menjadi tanggung jawab langsung pendiri (founder) dan seluruh karyawan.



3 Integrasi Pelatihan

Melibatkan profesional pengembangan SDM untuk menyelaraskan bakat dan pembelajaran.



Fokus Bidang Pengembangan SDM

Area spesialisasi yang menangani aspek-aspek berbeda dari pembelajaran organisasi

- ◆ **Pengembangan SDM:** Analisis tugas, desain instruksional, dan OJT.
- ◆ **Manajemen Talenta:** Identifikasi talenta terbaik untuk pengembangan.
- ◆ **Pengembangan Organisasi:** Pembangunan tim, konflik, dan manajemen perubahan.
- ◆ **Profesional Pembelajaran:** Pelatihan formal dan sharing knowledge informal.



Tugas: Perencanaan Program

Buatlah sebuah perencanaan program pelatihan dalam bentuk proposal dan presentasi (PPT/Canva) untuk dipresentasikan

Terima Kasih & Referensi

Materi ini disusun berdasarkan referensi dari Raymond A Noe, Alan M Saks, Robert R Haccoun, dan Gary Dessler untuk mendukung pembelajaran mahasiswa.

Persiapkan proposal Anda sebelum pertemuan 12. Sampai jumpa di sesi berikutnya!

