



Pengantar Pengembangan Individu dalam Organisasi

Faktor penyebab perlunya pelatihan

Kualitas Angkatan Kerja

Persaingan Global

Perubahan yang cepat dan terus – menerus

Masalah Alih teknologi

Perubahan Demografi

Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

- ▶ Pelatihan dan pengembangan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai.
- ▶ Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.
- ▶ Pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan di masa yang akan datang.

PERBANDINGAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

No	Pembeda	Pelatihan	Pengembangan
1	Fokus	Aspek kemampuan spesifik yg relatif sempit	Aspek kapasitas dalam setiap penugasan
2	Jangka waktu	Pendek	panjang
3	Tujuan	dapat menunaikan pekerjaan saat ini	Dapat menangani berbagai penugasan dimasa yad
4	Hasilnya	Langsung dan cepat	Tidak langsung
5	Pengukuran efektivitas	Penilaian kinerja, analisis biaya, tes kelulusan, sertifikasi	SDM yang siap di tugaskan, promosi Keunggulan kompetitif



Manfaat Pelatihan

1. Pegawai yang baru direkrut belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.
4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Misalnya, standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.



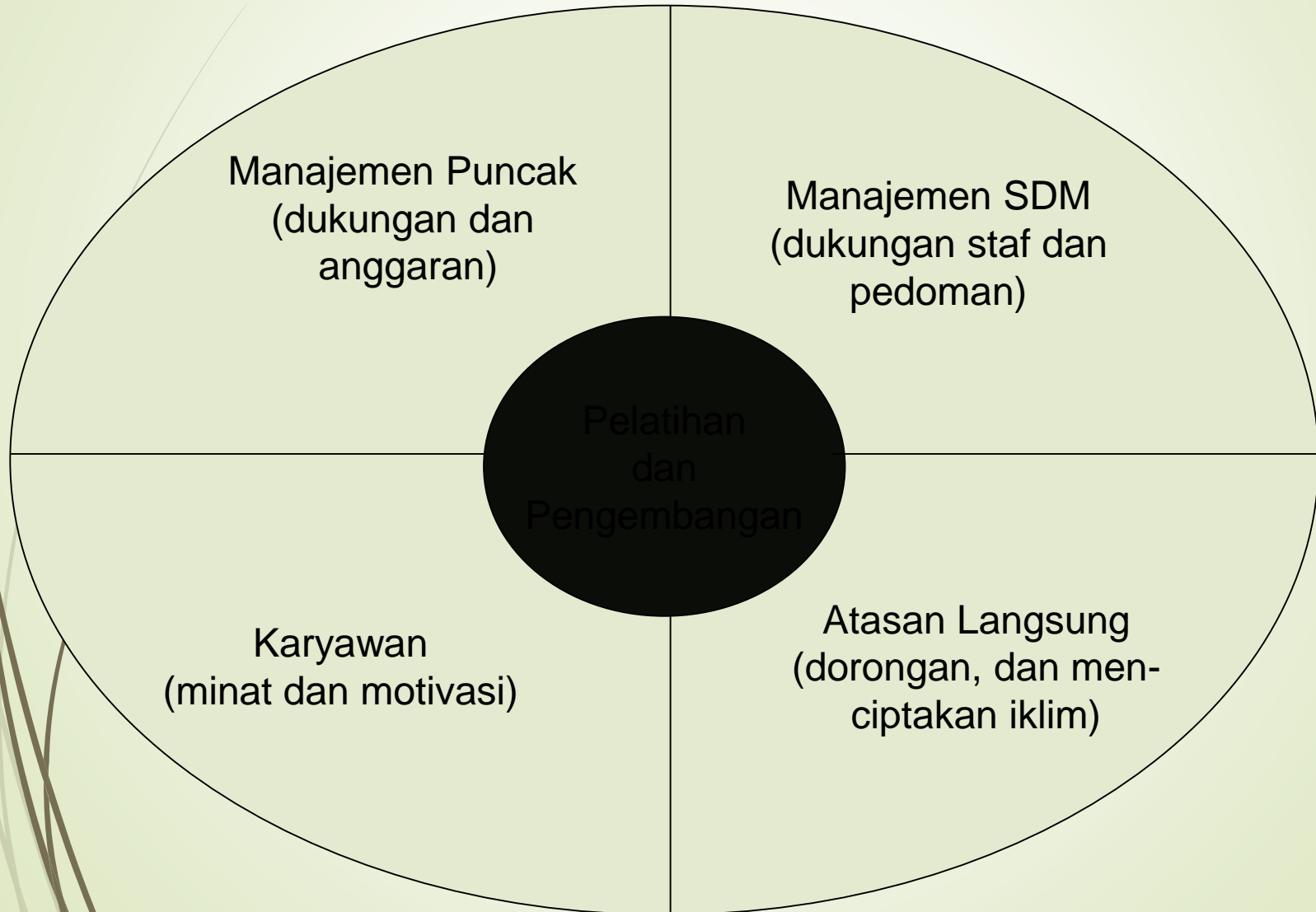
Analisis Kebutuhan


Analisis kebutuhan adalah penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan. Kegiatan ini sangat rumit dan sulit, karena perlu mendiagnosis kompetensi organisasi saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan perubahan lingkungan dan masa yang akan datang.

Analisis kebutuhan dilakukan melalui langkah-langkah :

- a. Analisis kebutuhan organisasi.
- b. Analisis kebutuhan tugas.
- c. Analisis kebutuhan pegawai.

Tanggung jawab pelatihan dan pengembangan





Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan.

pengembangan (*Development*) dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk pekerjaan masa depan.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Productivity (dicapainya prduktivitas personel dan organisasi)



2. Quality (meningkatkan kualitas produk)



3. Human Resource Planning (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)



4. Moral (meningkatkan semangat dan tanggung jawab)



5. Indirect compensation (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)



6. Health and safety (memelihara kesehatan mental dan fisik)



7. Obsolescence prevention (mencegah menurunnya kemampuan personel)



8. Personal growth (meningkatkan kemampuan individual personel)

Manfaat pengembangan sumber daya manusia

- ✓ Meningkatkan kepuasan karyawan.
- ✓ Pengurangan pemborosan.
- ✓ Mengurangi ketidakhadiran pegawai.
- ✓ Meningkatkan kepatuhan thd metode dan sistem kerja.
- ✓ Meningkatkan penghasilan.
- ✓ Mengurangi biaya-biaya lembur.
- ✓ Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
- ✓ Mengurangi keluhan pegawai.
- ✓ Mengurangi kecelakaan kerja.
- ✓ Memperbaiki komunikasi.
- ✓ Meningkatkan pengetahuan pegawai.
- ✓ Memperbaiki moral pegawai.
- ✓ Menimbulkan kerja sama yang baik.