



Peran Pelatihan Konvensional dalam Pengembangan Organisasi dan Dunia Industri

Arman Maulana

Politeknik Piksi Ganesha

e-mail: armandjexo@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan merupakan bidang yang berkaitan dengan kegiatan organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam lingkungan organisasi. Sebagai peran gabungan yang biasa dikenal dengan *human resource development* (HRM), yaitu mengembangkan sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Pelatihan berfokus pada mengambil tindakan untuk mengembangkan karyawan untuk pekerjaan mereka saat ini dan pengembangan yang mempersiapkan karyawan untuk mengambil peran serta tanggung jawab di masa depan. Itu membuat analisis bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk organisasi pembelajaran inovatif untuk memastikan bahwa karyawan, melalui nilai tambah, dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif, mendapatkan hasil, mendapatkan keunggulan kompetitif dan mencari pertumbuhan pribadi. Kinerja yang terukur karena adanya pelatihan dan pengembangan yang baik akan meningkatkan pertumbuhan organisasi. Proses ini disebut mentransfer informasi dan pengetahuan kepada pemberi kerja. Ini memungkinkan pemberi kerja untuk mempraktikkan informasi dan pengetahuan ini dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan pertumbuhan organisasi, serta kualitas manajemen sumber daya manusia harus dipertimbangkan bersama dengan kebijakan dan sistem pendidikan yang begitu penting bagi pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Tujuan organisasi, Peran dalam pencapaian organisasi.

ABSTRACT

Training and development is a field related to organizational activities aimed at improving individual and group performance in an organizational environment. As a joint role commonly known as human resource development (HRM), namely developing human resources to remain competitive. Training focuses on taking actions to develop employees for their current jobs and development that prepares employees to take on future roles and responsibilities. It makes the analysis that the goal of training and development is for innovative learning organizations to ensure that employees, through added value, are able to do their job effectively, get results, gain competitive advantage and seek personal growth. Measurable performance due to good training and development will increase organizational growth. This process is called transferring information and knowledge to the employer. This enables employers to put this information and knowledge into practice with the aim of increasing organizational efficiency and growth, and the quality of human resource management should be considered alongside educational policies and systems so important to human capital development.

Keywords: *Training and Development, Organizational goals, Role in organizational achievement.*

PENDAHULUAN

Industri pelatihan korporasi yang konvensional sesungguhnya sedang menanti disrupsi. Setidaknya terdapat lima titik kelemahan dari pelatihan korporasi konvensional yang biasanya hanya dengan cara tatap muka. Pelatihan konvensional diperlukan untuk membekali keterampilan, teknik dan pengetahuan penting yang relevan dengan pekerjaan, dan banyak orang mengadopsi pendekatan langkah demi langkah yang positif untuk jenis pelatihan tradisional. Buku pegangan pelatihan dan pengembangan berfokus terutama pada apa yang baik untuk orang-orang, bukan apa yang baik untuk organisasi. Ini karena dalam hal pelatihan dan pengembangan, apa yang baik untuk orang baik untuk organisasi tempat mereka bekerja, apa yang baik untuk pengembangan orang baik untuk kinerja organisasi, kualitas, kepuasan pelanggan, manajemen dan kontrol yang efektif dan oleh karena itu juga menguntungkan. Organisasi yang mendekati pelatihan dan pengembangan dari perspektif ini terikat untuk memelihara orang-orang sukses dan berhasil serta yang paling penting bertahan cukup lama untuk unggul dalam apa yang mereka lakukan dan membantu orang-orang tersebut menjadi unggul. Pelatihan adalah kata yang sangat umum digunakan, secara tradisional "*owned*" oleh pelatih atau organisasi, itu harus tentang pengembangan orang seutuhnya dan bukan hanya transfer keterampilan, cara interpretasi tradisional dari pelatihan '*on the job*'. Faktanya, sikap dan ekspektasi perusahaan terhadap pelatihan tidak dapat berubah dalam semalam dan sebagian besar keterampilan organisasi yang melihat pelatihan terbatas pada keterampilan kerja, kelas dan seminar. Namun, begitu di mulai membayangkan, berpikir dan berbicara tentang sikap progresif terhadap pengembangan manusia di luar pendidikan dan pelatihan kejuruan tradisional. Objektivitas pelatihan dan pengembangan serta proses pembelajaran berkelanjutan selalu digunakan oleh organisasi dan kini telah menjadi tren dalam menanggapi kebutuhan masyarakat yang lebih tinggi, menekankan bahwa organisasi harus mengatasi budaya pembelajaran mendalam serta tanggung jawab sosial. Banyak penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa ada hubungan yang baik antara pelatihan yang berbeda dan kegiatan pengembangan dan ukuran kinerja organisasi yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan dan pengembangan

Seperti yang didefinisikan oleh Richard dan Pritchard (1992) pengembangan organisasi adalah upaya terencana, dari atas ke bawah, di seluruh organisasi untuk meningkatkan kesehatan dan efektivitas organisasi. Pengembangan organisasi dicapai melalui intervensi dalam proses organisasi dengan menggunakan wawasan ilmu perilaku.

Menurut Bennies (1966) pengembangan organisasi adalah strategi yang kompleks untuk mengubah keyakinan, sikap, nilai, dan struktur organisasi agar dapat beradaptasi dengan lebih baik. teknologi pasar dan tantangan baru.

Menurut Bradford dan Burke (2005) menekankan bahwa pengembangan organisasi bukan hanya "sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan organisasi", Pengembangan Organisasi adalah jenis proses perubahan khusus yang dirancang untuk menghasilkan beberapa hasil akhir. Pengembangan Organisasi melibatkan pemikiran organisasi, perbaikan sistem, perencanaan dan analisis diri.

Pelatihan dan Pengembangan dan Prosesnya

Memastikan bahwa karyawan kami dilengkapi dengan jenis keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat untuk melakukan tugas, pelatihan, dan pengembangan yang ditawarkan kepada mereka. Memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan

keberhasilan bisnis. Dengan memilih jenis pelatihan yang tepat, manajer memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang tepat untuk organisasi, Perusahaan dan itu harus terus diperbarui sebagai bagian dari pemantauan praktik SDM baru dan terbaik. Untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan, pelatihan dan proses pembangunan telah mengambil peran strategis dan dalam hal ini sejumlah studi Graham dan Tierney (2003) dan Haigh (1998) menjadi terkenal karena menyoroti kegiatan *Training and Development* dalam konteks transnasional. Lentell (1994) menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Berbeda dengan studi ini, Brewster et. al. (2003) adalah satu-satunya yang tidak dapat menentukan dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi dan menyarankan bahwa diperlukan studi analitis lebih lanjut tentang hubungan ini.

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Organisasi

Pelatihan dan pengembangan karir sangat vital di setiap perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk maju. Ini termasuk pengambilan keputusan, berpikir kreatif dan mengelola orang. Pelatihan dan pengembangan sangat penting karena

1. Membantu mengatasi kelemahan karyawan.
2. Peningkatan kinerja pekerja.
3. Konsistensi dalam kinerja tugas.
4. Memastikan kepuasan pekerja.
5. Peningkatan dalam kualitas pengembangan organisasi meningkat.
6. Peningkatan kualitas layanan dan pengembangan organisasi.
7. Biaya yang dikurangi.
8. Pengurangan pengawasan.

Tujuan Studi *Training and Development*

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan dalam sebuah pengembangan organisasi. Berikut ini adalah tujuan khusus dari penelitian

1. Pelatihan dan pengembangan membantu dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia.
2. Pelatihan dan pengembangan membantu dalam meningkatkan kualitas pengembangan organisasi karyawan meningkat.
3. Pelatihan dan pengembangan membantu dalam menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
4. Pelatihan dan pengembangan membantu dalam menanamkan rasa kerja tim, semangat tim, dan kolaborasi antar tim.
5. Pelatihan dan pengembangan membantu dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan organisasi sehingga mencegah keusangan.

Pendekatan *Training and Development*

Pendekatan Reaktif. Pendekatan tradisional untuk pelatihan secara umum dapat disebut sebagai reaktif, didorong oleh penyampaian taktis keterampilan teknis, pelatihan ruang kelas dan di mana pelatihan dipandang sebagai aktivitas yang berorientasi pada peristiwa.

Pendekatan proaktif. Dalam organisasi pembelajaran pendekatan ini menyelaraskan semua kegiatan pembelajaran dengan strategi bisnis perusahaan dan fokusnya adalah pada pengembangan kompetensi.

Pendekatan Pembelajaran Aktif. Dalam pendekatan ini, peserta memimpin dalam belajar dengan mengeksplorasi situasi masalah dan masalah di bawah bimbingan seorang instruktur. Peserta belajar dengan mengajukan pertanyaan yang menantang, mencari jawaban dan menginterpretasikan berbagai pengamatan yang dilakukan dalam proses. Pembelajaran aktif memiliki dampak yang bertahan lama pada pembelajaran karena membantu dalam ingatan jangka panjang dan solusi yang lebih baik dalam situasi sulit. Di dunia yang serba cepat saat ini, pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk kesuksesan. Individu harus belajar untuk berhasil dalam kehidupan dan pekerjaan. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya terus belajar, sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus meningkat dan agar perusahaan dapat memperoleh atau mempertahankan keunggulan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis atau pendekatan penelitian Studi Kepustakaan (*Library Research*). Menurut Zed (2003), Studi pustaka atau kepastakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Studi kepastakaan juga dapat mempelajari berbeagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Studi kepastakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, sertaberbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Sedangkan menurut Sugiyono (2012) studi kepastakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pelatihan dan Pengembangan

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Manajer harus mendiskusikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dengan karyawan masing-masing setidaknya setahun sekali sebagai bagian dari proses peninjauan dan perencanaan kinerja. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang baru diangkat harus didiskusikan dalam waktu empat minggu setelah menerima pekerjaan, baik mereka baru di dalam organisasi atau tidak.

2. Sesi pelatihan dan pengembangan internal

Unit Pelatihan dan Pengembangan melakukan pelatihan staf di semua lokasi di kampus dan dapat menyelenggarakan sesi khusus untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau kelompok kerja yang teridentifikasi. Lembaga Pelatihan juga menyelenggarakan program kursus berkelanjutan untuk karyawan dan bagian lain dari organisasi dan lembaga lain memberikan sesi pelatihan kepada karyawan sesuai kebutuhan.

3. Pelatihan dan pengembangan eksternal

Karyawan yang disponsori organisasi menghadiri kursus eksternal dari waktu ke waktu,

organisasi dapat memutuskan untuk mengirim karyawan ke kursus eksternal tertentu. Bergantung pada sifat kursus dan jadwal, Direktur Pelatihan dan Pengembangan dapat meminta penunjukan dari manajer yang sesuai. Perwakilan akan diputuskan oleh *Chief Executive Officer* (CEO) dan Pengembangan berdasarkan kriteria yang diberikan di bawah ini. Pengeluaran dan perjalanan dan akomodasi pengembangan organisasi yang disetujui jika ada, umumnya akan ditanggung oleh anggaran pelatihan terpusat. Biaya tambahan lainnya menjadi tanggung jawab lembaga atau panitera. Karyawan yang dibiayai dari anggaran ini biasanya diminta untuk menyerahkan laporan singkat kepada Direktur dan jika sesuai harapan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh kepada karyawan lainnya atau transfer ilmu misalnya melalui lokakarya atau seminar.

Pelatihan dan Pengembangan Perannya dalam Mencapai Organisasi

Semakin hari, organisasi berkinerja tinggi menyadari kebutuhan untuk menggunakan praktik terbaik pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dari bisnis apa pun jika nilai dan potensi manusia ingin dimanfaatkan dan dikembangkan. Sejumlah penelitian telah menyoroti hubungan yang jelas antara inisiatif pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dan strategis serta profitabilitas perusahaan. Citra industri dan pemberi kerja individu juga dipengaruhi oleh tingkat dan kualitas pelatihan dan pengembangan karyawan. Karyawan potensial di pasar tenaga kerja terbuka seperti itu akan menghargai rekam jejak pemberi kerja potensial di bidang penting ini. Kemajuan dan pertumbuhan karir merupakan kebutuhan yang semakin menarik, bahkan mendasar, bagi banyak dari karyawan ini. Dalam lingkungan bisnis saat ini di mana semua industri mengalami kekurangan tenaga kerja dan keterampilan, perusahaan menghadapi persaingan yang ketat secara internal dan eksternal untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan mana pun yang secara serius berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan akan memperoleh manfaat dari lingkungan kerja yang kaya dengan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi serta peningkatan produktivitas dan kinerja. .

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan dalam pengembangan organisasi

Jenis tujuan pelatihan dan pengembangan yang diidentifikasi akan tergantung pada personal dan tujuan organisasi yang diidentifikasi melalui proses perencanaan strategis dan prosedur penilaian yang disepakati. Dalam hal apapun, tujuan harus, sebagai standar minimum, mempertimbangkan hal-hal berikut.

1. Misi.
2. Nilai.
3. Tujuan strategis.
4. Kebijakan Kesempatan yang Sama.
5. Persyaratan untuk kompetensi inti.
6. Pengembangan pribadi dan profesional yang berkelanjutan.
7. Persyaratan untuk kualifikasi profesional dan kejuruan dalam pendidikan lebih lanjut.
8. Persyaratan untuk pembaruan profesional, kejuruan, dan tempat kerja.
9. Persyaratan untuk perubahan organisasi.

Hipotesis Pelatihan dan Pengembangan dalam Organisasi

1. Meningkatkan pembentukan pengembangan organisasi, efektivitas dan efisiensi pelayanan melalui pengembangan dan pemanfaatan bakat, kemampuan, dan potensi secara lebih baik para karyawan.
2. Membantu karyawan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sehingga karyawan mungkin menjadi lebih berkualitas untuk melakukan tugas pekerjaan mereka saat ini dan maju ke posisi yang lebih bertanggung jawab.
3. Pelatihan dan pengembangan menyediakan pengembangan manajer dan supervisor yang mampu mengatur dan mengembangkan sistem manajemen yang efektif untuk pencapaian tujuan dan sasaran masing-masing lembaga.
4. Mengurangi kekurangan pasar tenaga kerja dan mengurangi pergantian personel.
5. Mempersiapkan karyawan untuk menangani secara lebih efektif masalah-masalah sosial, ilmiah, dan ekonomi yang sedang berkembang yang dihadapi oleh pemerintah dengan memanfaatkan kemajuan dalam pengetahuan dan teknologi profesional dan kejuruan.

Analisis *Training and Development*

Analisis penelitian *Training and Development* mengungkapkan bahwa peran SDM adalah membangun dan menerapkan peta jalan tingkat tinggi untuk pelatihan dan pengembangan strategis. Yang strategis penempatan pelatihan dan pengembangan secara langsung mempromosikan tujuan dan sasaran bisnis organisasi, dan dengan demikian meningkatkan kinerja organisasi. Maka ditarik gagasan-gagasan yang muncul sebagai berikut:

1. Organisasi harus fokus pada pembelajaran berkelanjutan dan pelatihan kerja.
2. Manajer lini harus terlibat dalam *Training Need Analysis* (TNA) dan keputusan kebijakan untuk pelatihan.
3. Pelatihan yang baik harus memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.
4. Kinerja karyawan ditingkatkan melalui keunggulan kompetitif.

SIMPULAN

Di Indonesia, banyak perusahaan yang bukan perusahaan multinasional gagal memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawannya dan pada akhirnya kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan dan keterampilan yang diperoleh sudah terlihat. Masih ada kesenjangan yang signifikan antara pengetahuan dan keterampilan yang diberikan dan diperoleh dalam organisasi dan penerapannya di lingkungan industri. Karena kesenjangan ini, perusahaan sekarang percaya bahwa ada kebutuhan untuk hubungan organisasi-industri yang kuat agar program pengembangan karyawan lebih tepat sasaran. Ada lembaga pelatihan yang menawarkan program khusus yang tersedia berdasarkan bisnis klien, tetapi masih banyak ruang untuk perbaikan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan tidak dapat dipisahkan dari bisnis organisasi;

Secara khusus, telah diakui bahwa kebijakan pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam menangani ketidaksetaraan pekerjaan terkait dengan ras, gender, dan disabilitas. Organisasi harus menetapkan rencana pelatihan dan pengembangan, yang bertujuan memberdayakan semua karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan standar tertinggi dan memberikan layanan berkualitas tinggi untuk periklanan. Dalam pedoman ini, pelatihan dan pengembangan secara luas didefinisikan sebagai kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan standar praktik karyawan dan dengan

demikian meningkatkan kualitas karyawan, serta belajar dari kebiasaan dan pengalaman organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Graham, K. & Tierney, J. (2003). *Improving teacher education through human resource development in ITEK. Midterm review for the Nuffield Foundation.*
- Haigh, N. (1998). *Staff development: Enabling roles. At Latchem & Lockwo Organization Development.*
- Lentell, H. (1994). *Professional development. Open praxis, 1994(1), 29-30.*
- Poole, M., and Jenkins, G. (1996). *Competitiveness and Human Resources Management Policy, Journal of General Management, 22, 2, 1-19.*
- Landale, A. (1999). *Gower's training and development handbook. Gower Publishing. Ltd.*
- Patrick J. Montana and Bruce H. Charnov. (2000). *Training and development. Management. Barron & Education Series. p.225.*
- Bradford, D.L. & Burke, W. W. (2005). *Reinventing organization development: New approaches to change in organizations. Californina: Pfeiffer.*
- Bennis, W, G. (1966). *Essays on the Development and Evolution of Human Organization. Front Cover. McGraw-Hill.*
- Richard and Pritchard, W. (1992). *Changing The Essence, Jossey. Bass Publishers, San Francisco.*
- Cunha, R., Cunha-Kintana, M., Morgado, A. and Brewster, C. (2003). *Market forces, strategic management, human resource management practices and organizational performance: a model based on a European sample. Management Research, 1 (1). pp. 79-91. ISSN 1536-5433.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta*
- Zed, M. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.*

