

MANAJEMEN PELATIHAN



Priadi Surya, M.Pd.

Jurusan Administrasi Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

priadisurya@uny.ac.id



MENGAPA PELATIHAN?

- Perubahan Lingkungan: Argumentasi untuk menjawab mengapa harus pelatihan adalah fakta empiris yang dapat dilihat yaitu, PERUBAHAN.
- Pada tingkatan organisasional terjadi perubahan essential dari tradisional ke modernitas. (teknologi, informasi), dll.



IDE DASAR

- Pelaku pekerjaan (karyawan, pegawai) membutuhkan proses pembelajaran.
- Proses mengarah ke hal-hal baru untuk mencapai tujuan organisasi lembaga.
- Pembelajaran bagi komunitas organisasi berbentuk pelatihan (*training*).
- Pembelajaran ini meliputi: (*skill, knowledge, ability*).



DAMPAK POSITIF PELATIHAN

- Meningkatkan produktivitas kerja.
- Meningkatkan kualitas hasil kerja.
- Meningkatkan kemampuan organisasi/lembaga dalam menghadapi perubahan.

FAKTOR-FAKTOR PENDORONG ADANYA KEGIATAN PELATIHAN

- Rendahnya motivasi karyawan.
- Terbatasnya sarana dan kesempatan kerja karyawan.
- Pelaksanaan yang kurang efektif pada masa lalu.



PENGERTIAN

Latihan

- Semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau akan segera dihadapi.

Pendidikan

- Suatu aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pegawai di luar pekerjaan yang sedang dihadapi.

Pengembangan

- Kegiatan yang diarahkan untuk menyiapkan pegawai pindah ke jabatan baru karena ada pengembangan, perubahan atau pertumbuhan dalam organisasi.

PENGERTIAN MANAJEMEN DIKLAT

(SK Mendikbud No. 0305/U/1076 tanggal 11 Desember 1976
tentang Pedoman Pengelolaan Diklat)

PENGELOLAAN

- Serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, juklat, pengendalian dan pengawasan.

PENGELOLAAN SECARA MENYELURUH

- Secara nasional untuk semua jenis dan jenjang diklat yang diselenggarakan oleh Pemerintah/Swasta. (Kecuali Teknis Hankam)

Instansi Pembina Fungsional

- (Badan Diklat) memberi petunjuk lembaga Diklat Pemerintah/Swasta

Depnaker

- Memberi petunjuk untuk latihan kejuruan/keahlian swasta

LATIHAN, PENDIDIKAN, PENGEMBANGAN

- Proses kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengembangkan sikap. Namun demikian proporsi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diberikan itu tidak sama, karena tujuan spesifiknya berbeda.



TUJUAN

- Memperoleh dan meningkatkan keterampilan dalam suatu pekerjaan tertentu, sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat dikerjakan dengan lebih tepat dan cepat.
- Memperoleh dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga pegawai tersebut lebih kreatif dan kritis dalam mengembangkan metode kerja sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara sistematis.
- Memperoleh dan mengembangkan sikap kerja yang positif, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai, meningkatkan moral kerja, dan bertanggung jawab.



KEUTAMAAN PELATIHAN

- Pelatihan lebih mengutamakan pada keterampilan, karena pegawai yang dilatih diharapkan segera dapat menerapkan hasil latihan di tempat kerjanya. Oleh karena itu metode latihan lebih menekankan pada praktik daripada teori, dan waktu penyelenggaraannya lebih singkat daripada kegiatan pendidikan maupun pengembangan.