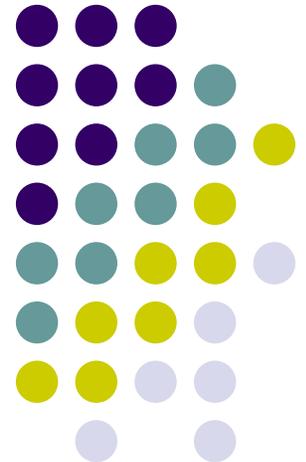


DETERMINING TRAINING NEEDS

Presented by :
Juhanaini



PENGANTAR



Materi presentasi ini diambil dari naskah yang tulis oleh **Geary A. Rummler** seorang presiden grup rummler. Geary juga adalah seorang peneliti dan konsultan khusus masalah rancang dan pengembangan sistem kinerja baik untuk organisasi bisnis ataupun organisasi pemerintahan. Geary adalah pelopor di dalam pengimplementasian teknologi instruksional dan teknologi kinerja pada organisasi. Beberapa organisasi yang dibantu oleh Geary diantaranya organisasi aviasi, organisasi otomotif, organisasi baja, makanan, karet, farmasi dan lain-lain. Selain itu Geary merupakan anggota dari forum peneliti pelatihan, komite peneliti dan perencana strategik dan seorang editor majalah pelatihan.



Berbicara mengenai suatu pelatihan, maka langkah awal yang paling penting adalah menentukan kebutuhan pelatihan.

Langkah awal ini akan menjadi suatu langkah yang sangat penting dan kritis yang akan mengarah kepada dampak yang akan kita capai.

komponen yang perlu dilibatkan dan menjadi pertimbangan



- **Peserta pelatihan** , apakah pelatihan yang diadakan relevan dengan pekerjaan mereka ?
- **Organisasi/Lembaga/Perusahaan**, akankah pelatihan yang dilakukan meningkatkan performa ?
- **Kualitas program pelatihan** , dapatkan kita ukur efektifitas dari program pelatihan yang dilakukan tersebut ?
- **Efektifitas fungsi dari pelatihan** , apakah pelatihan dapat memberikan dampak suatu perubahan pada organisasi ?



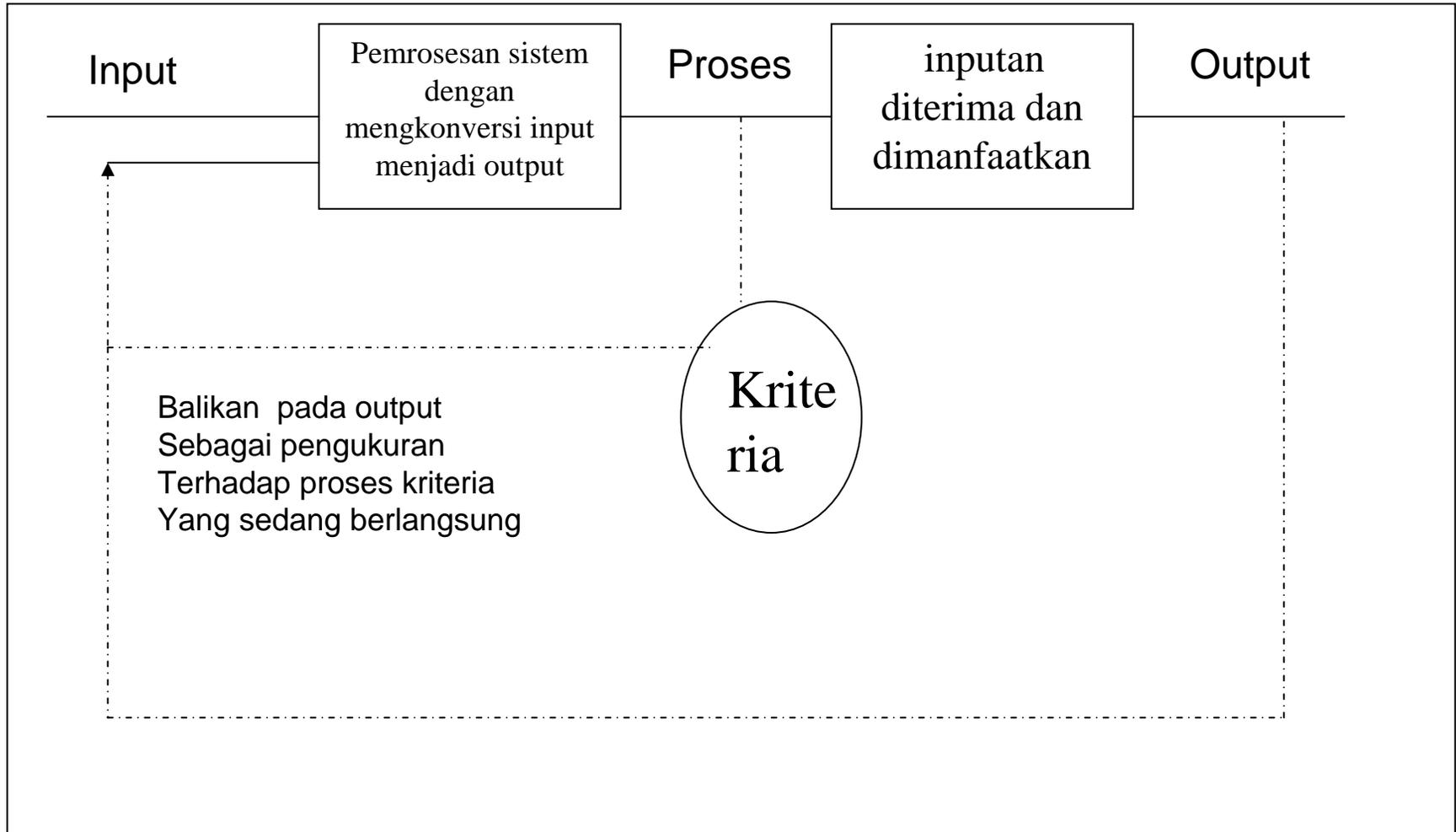
Premis Dasar

- Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja individual dan kinerja organisasi.
- Penggunaan pelatihan untuk melakukan berbagai hal mulai dari menginformasikan, memotivasi, penghargaan, dengan maksud merubah kebiasaan dan meningkatkan kinerja.
- Tujuan dari pelatihan yang profesional adalah memiliki masukan pelatihan yang berdampak pada keluaran kinerja dari orang yang dilatih tersebut.

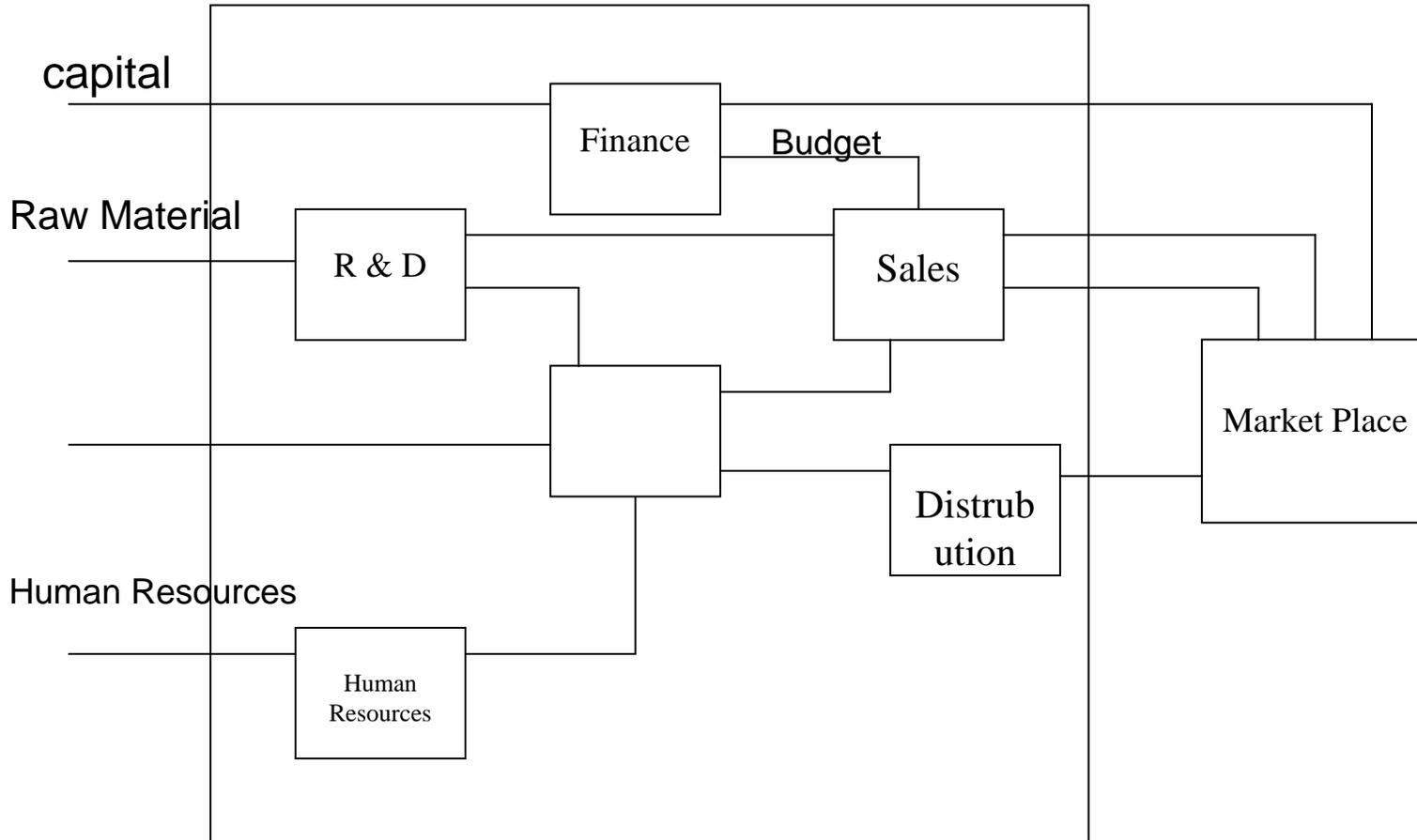


- Pertanyaan utama yang sering kita hadapi adalah: “Pelatihan apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi?”.
- Untuk menjawab pertanyaan utama tersebut, maka kita perlu memahami suatu kerangka kerja di dalam mencari pelatihan dan kinerja.

Sistem dalam memandang Pelatihan dan Kinerja



Sistem dalam Memandang Organisasi



Sistem dalam Memandang Training



- Fungsi pelatihan adalah sebuah proses, merubah data kebutuhan pelatihan, teknologi pelatihan, pelatih, biaya dan peserta yang tidak terlatih menjadi seorang yang terlatih.
- Masukan utama dari kebutuhan pelatihan dan peserta pelatihan dirubah menjadi output dari seorang terlatih melalui subsistem seperti analisis, desain, pengembangan, penyampaian dan evaluasi.
- Sistem proses pelatihan mengacu pada aturan sistem dan model yang umum yang pada akhirnya akan kita dapatkan beberapa masukan, antara lain evaluasi diri atas kriteria internal yang pada bagian ini mungkin akan melibatkan biaya pelatihan, evaluasi program pelatihan, dan lainnya.

Sistem dalam Memandang Kinerja Peserta Pelatihan



- Setiap subsistem terkait dengan organisasi melalui kunci input (spesifikasi kinerja, konsekuensi, balikan, ketrampilan, sumberdaya) dan output
- Setiap subsistem terdiri dari proses di dalam menyelesaikan suatu kegiatan di dalam merubah input menjadi output
- Terdapat tingkatan kinerja yang dapat digunakan dalam mendukung suatu proses pelatihan.



- Output dari kinerja adalah suatu fungsi dari beberapa faktor kinerja, oleh karena itu kinerja yang diharapkan dapat dibuat apabila :
 - Kita mengetahui spesifikasi kinerja apa yang kita harapkan (*performance spesification*)
 - Kita mengetahui kemungkinan konsekuensi yang mungkin perlu kita hadapi. (*consequences*)
 - Kita menerima masukan yang cukup banyak atas output, sehingga kita dapat mengevaluasi dan memperbaikinya sesuai keperluannya (*feedback*)
 - Kita memiliki sumber daya , diantaranya peralatan, waktu dan anggaran. (*resources*)
 - Kita mengetahui kapan dan bagaimana menghasilkan suatu output yang diinginkan (*knowledge and skill*)
 - Kita memiliki kapasitas fisik dan emosi dalam menghasilkan output (*individual capacity*)

Beberapa hal signifikan dalam implementasi yang dapat kita peroleh dari mengetahui bagaimana suatu sistem di dalam memandang kinerja peserta pelatihan:



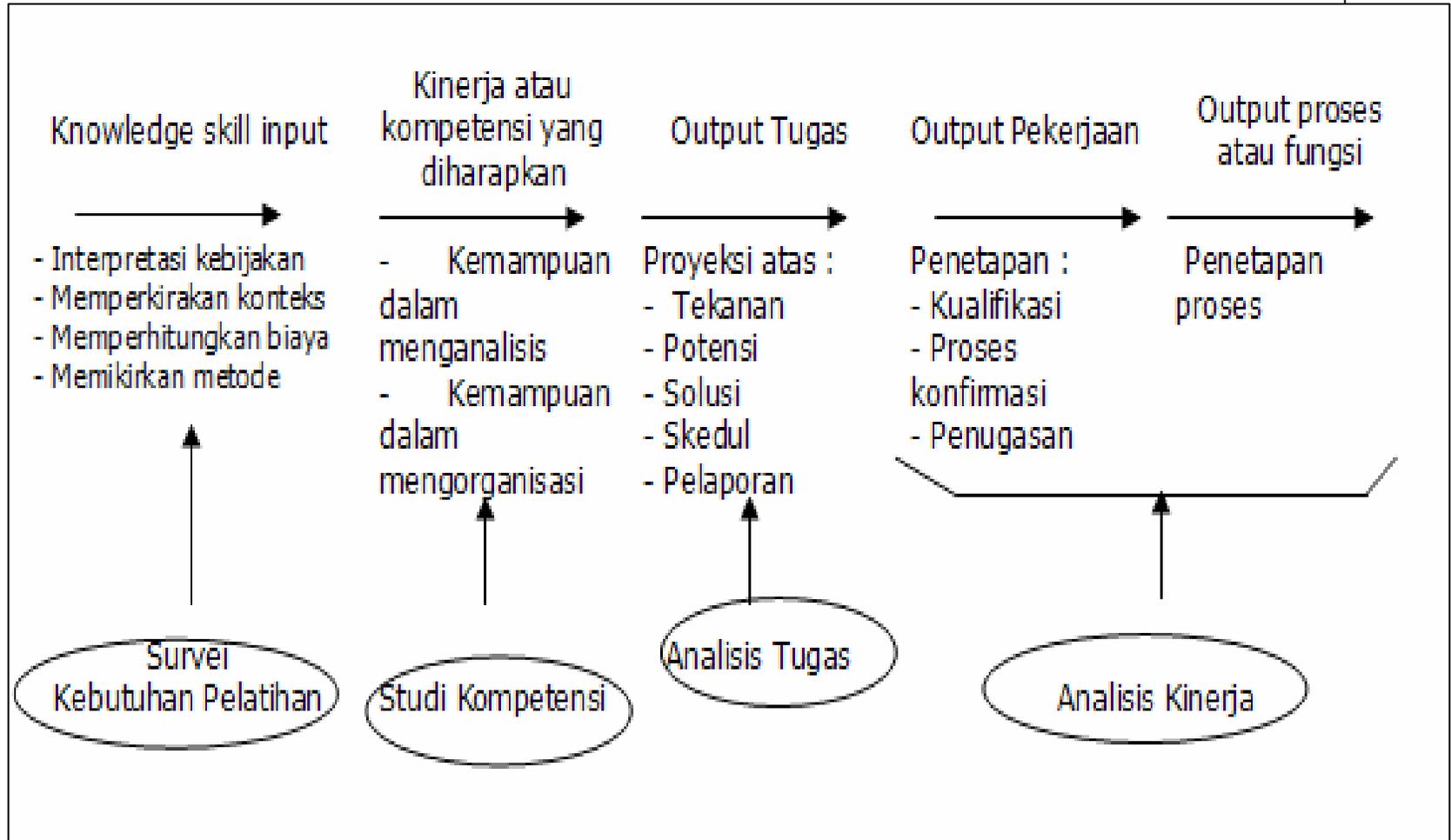
- Dapat diketahui pelatihan yang bagaimana yang akan memberikan dampak pada kinerja, atau bahkan pelatihan apa saja yang tidak memberikan dampak, serta faktor-faktor kinerja apa saja yang perlu direkomendasikan sebagai input training yang memberikan makna pada output.
- Dapat diketahui keterkaitan dampak pelatihan yang sudah diterima oleh peserta pelatihan terhadap organisasi.

PENDEKATAN MENDASAR DI DALAM MENENTUKAN KEBUTUHAN PELATIHAN



- **A. PENDEKATAN SURVEI KEBUTUHAN PELATIHAN**
- **B. PENDEKATAN STUDI KOMPETENSI**
- **C. PENDEKATAN ANALISIS TUGAS**
- **D. PENDEKATAN ANALISIS KINERJA**

Berikut adalah contoh bagan yang menggambarkan hubungan yang terjadi antara input pelatihan dan output kinerja dikaitkan dengan empat pendekatan di dalam menentukan kebutuhan pelatihan:





Thank You for Listening