

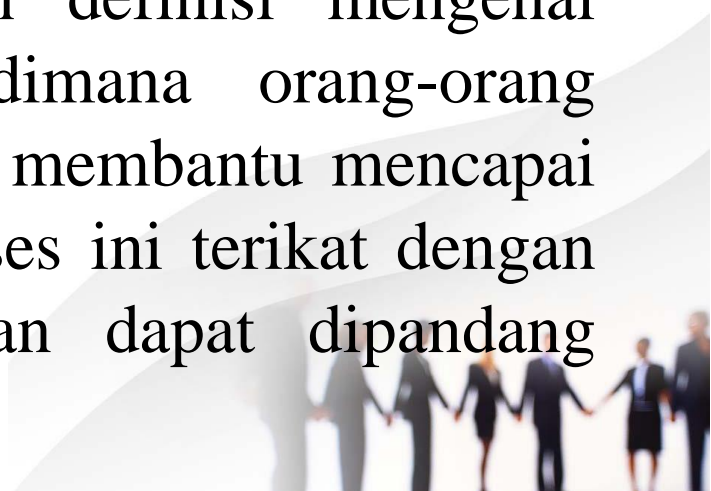
MODEL-MODEL PELATIHAN DAN METODE-METODE PELATIHAN



PELATIHAN MENURUT BEBERAPA AHLI

pelatihan menurut Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, (2000:43) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knoeledge ang skill for a definite pyrpose”.

Mathis (2002:5), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.



Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan dan pengembangan tenaga manusia. Agar sumber daya manusia dapat diperdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi.



MANFAAT PELATIHAN

1. Pelatihan sebagai cara meningkatkan kemampuan individu agar dapat memperbaiki performance organisasi.
2. Agar karyawan melaksanakan tugas sesuai standart yang diinginkan perusahaan.
3. Memperbaiki sikap terhadap pekerjaan, pimpinan dan dengan karyawan lain.
4. Dapat memperbaiki standart keselamatan kerja.

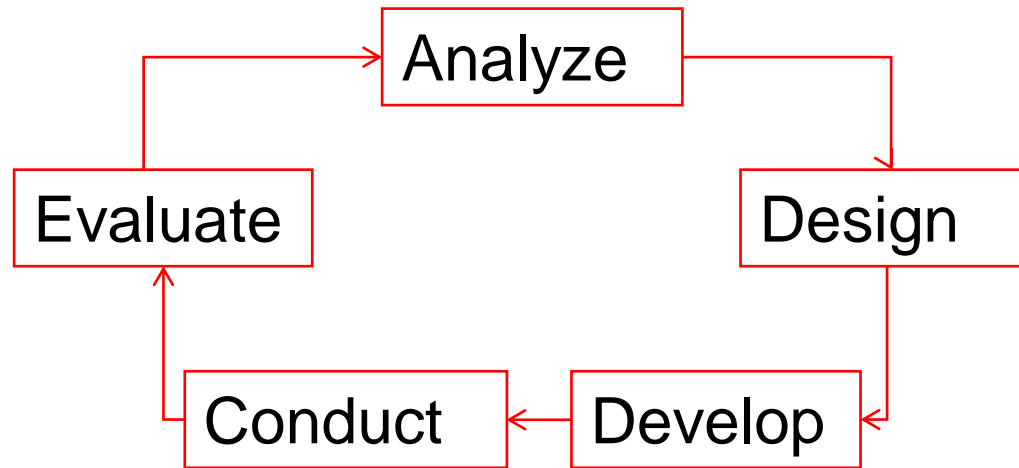


MODEL-MODEL PELATIHAN

Pelatihan umumnya banyak digunakan oleh lembaga pemerintahan swasta juga perusahaan dengan menggunakan model pelatihan yang berbeda. Model pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan SDM sebagai tenaga kerja yang akhirnya dapat meningkatkan produksi. Pelatihan juga dapat dilakukan di masyarakat dengan tujuan meningkatkan kualitas pengetahuan atau keterampilan tertentu dari masyarakat.



Secara skematis langkah-langkah model pelatihan Goad digambarkan sebagai berikut :



1. Analisis kebutuhan pelatihan
2. Desain pendekatan pelatihan
3. Pengembangan materi pelatihan
4. Pelaksanaan pelatihan
5. Evaluasi dan pemutakhiran pelatihan



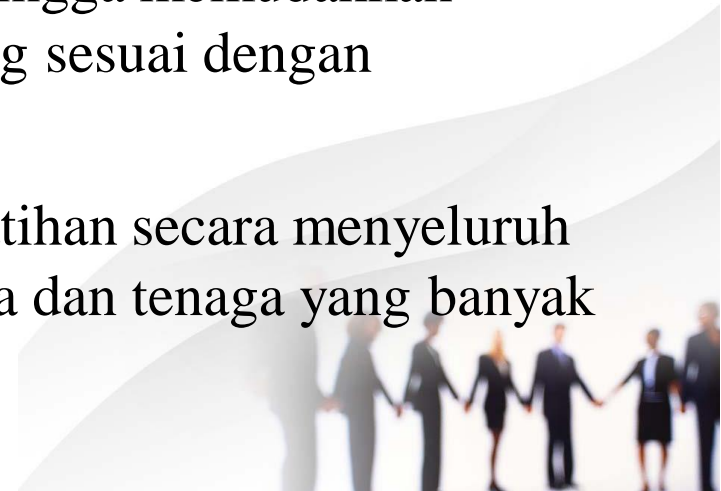
MODEL-MODEL TRAINING YANG BERDASAR KEPADA KEBUTUHAN PELATIHAN

1. Model Induktif

Model ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis kebutuhan belajar yang bersifat kebutuhan terasa (*felt needs*) atau kebutuhan belajar dalam pelatihan yang dirasakan langsung oleh peserta pelatihan. Pelaksanaan identifikasinya pun harus dilakukan secara langsung kepada peserta pelatihan itu sendiri.

Keuntungannya yaitu dapat memperoleh informasi langsung mengenai kebutuhan peserta pelatihan, sehingga memudahkan pelatih untuk memilih materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Kerugiannya yaitu menetapkan materi pelatihan secara menyeluruh dan umum, juga membutuhkan waktu, dana dan tenaga yang banyak



**FLOW CHART
MODEL INDUKTIF**

Pengukuran kemampuan
peserta pelatihan

Pengelompokan kemampuan
dalam kawasan program pelatihan

Membandingkan kemampuan
peserta dengan materi pelatihan
(belajar)

Menetapkan kesenjangan
kemampuan, keterampilan

Mengembangkan proses pelatihan
(belajar)

Melaksanakan Pelatihan
(Pembelajaran)

Penelitian



2. MODEL DEDUKTIF

Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum dan sasaran yang luas. Dalam menetapkan kebutuhan pelatihan, dipilih peserta dengan karakteristik yang sama dan dilakukan pengajuan pertimbangan kepada seluruh peserta.

Hasil identifikasi digunakan dalam menyusun materi pelatihan yang bersifat menyeluruh. Pelatihan jenis ini melihat latar belakang pendidikan, usia dan jabatan. Kemudian dikembangkan ke proses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih khusus.

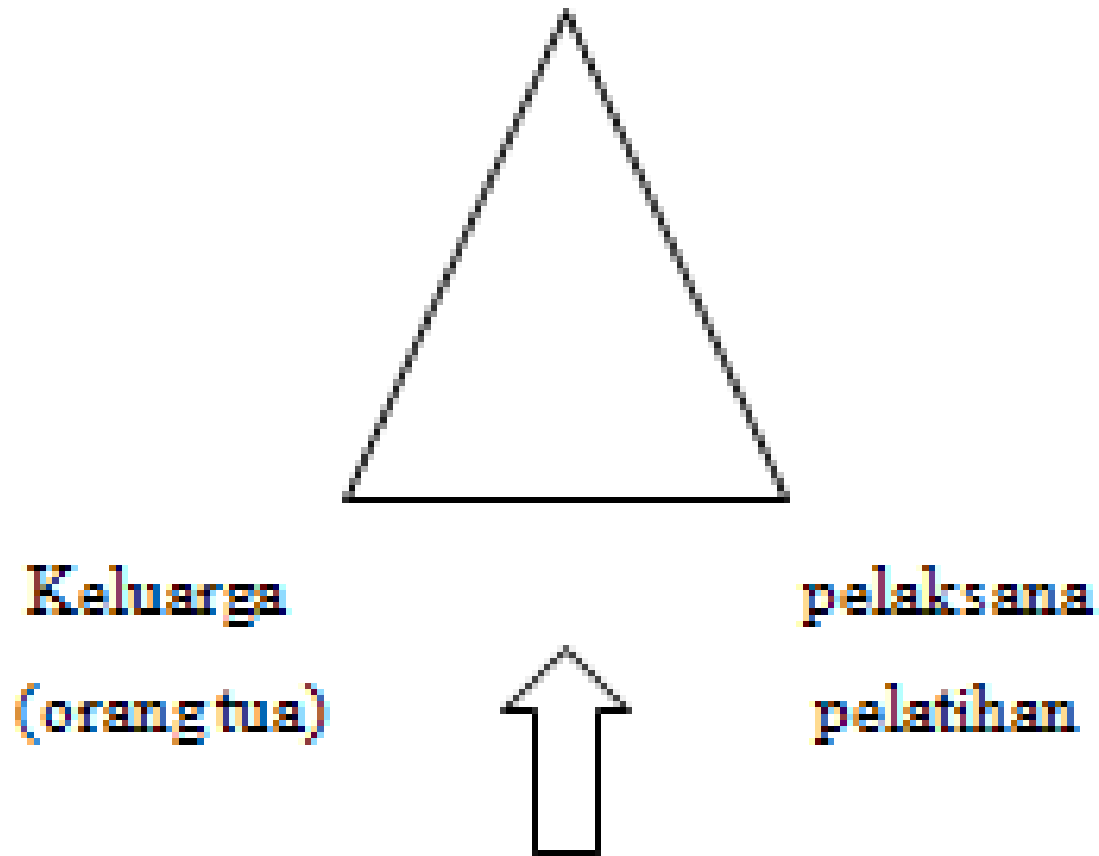


Keuntungannya adalah hasil identifikasi diperoleh dari sasaran yang luas, sehingga ada kecenderungan penyelesaiannya menggunakan harga yang murah, dan relatif lebih efisien dibanding dengan tipe induktif karena informasi kebutuhan belajar yang diperoleh dapat digunakan untuk penyelenggaraan proses belajar dalam pelatihan secara umum.

Kelemahannya dari segi efektifitasnya, karena belum tentu semua peserta pelatihan memiliki karakteristik yang sama akan memanfaatkan, dan membutuhkan hasil identifikasi .



Peserta pelatihan



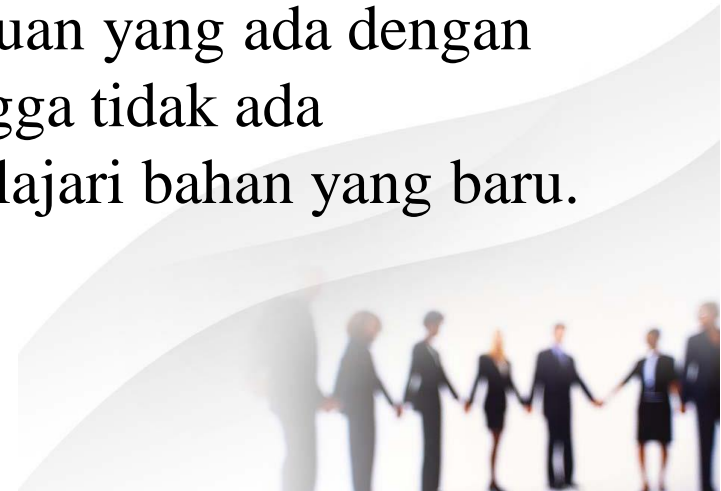
(Ishak Abdulhak, 2000:34)



3. MODEL KLASIK

Ditujukan untuk menyesuaikan bahan bahan belajar sesuai kurikulum dengan kebutuhan yang dirasakan peserta pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara terbuka kepada peserta pelatihan yang sudah ada dikelas. Pelatih mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki peserta dengan bahan belajar yang akan dipelajari.

Tujuannya untuk mendekatkan kemampuan yang ada dengan kemampuan yang akan dipelajari, sehingga tidak ada kesenjangan pada peserta dalam mempelajari bahan yang baru.



Keuntungannya, memudahkan peserta pelatihan dalam mempelajari bahan belajar, di samping kemampuan yang telah dimiliki akan menjadi modal untuk memahami bahan belajar yang baru.

Kelemahannya, bagi peserta pelatihan yang terlalu jauh kemampuan dasarnya dengan bahan belajar yang akan dipelajari, menuntut untuk mempelajari terlebih dahulu kesulitan tersebut, sehingga dalam mempelajari kebutuhan belajar yang baru membutuhkan waktu yang lama.



Mengidentifikasi kemampuan pada tujuan pelatihan



Mengidentifikasi kemampuan peserta pelatihan
(sasaran)



Menetapkan kesenjangan kebutuhan pelatihan



Mengembangkan program pelatihan



Melaksanakan kegiatan pelatihan



Penilaian



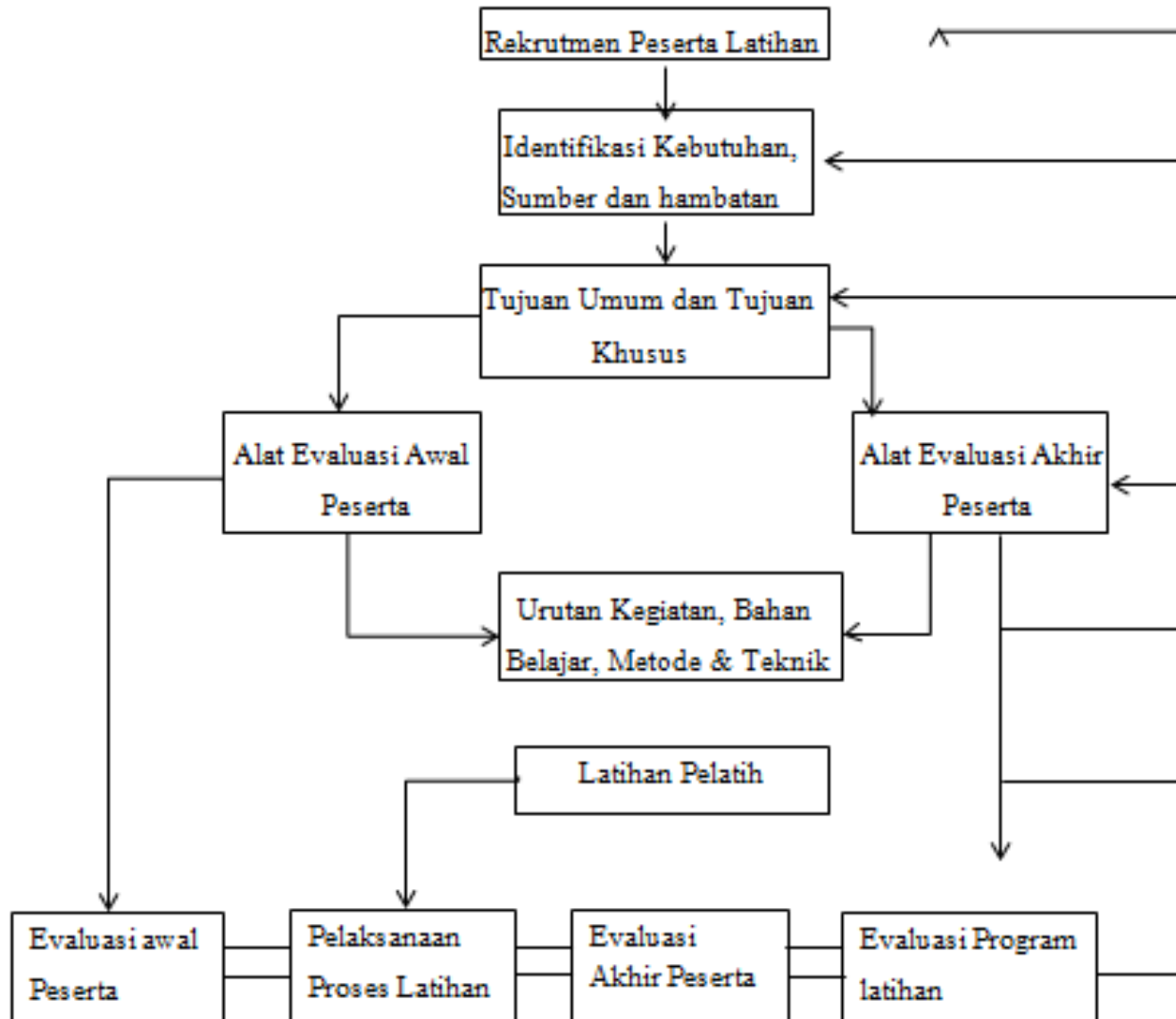
B. MODEL PELATIHAN BERDASARKAN PADA PROSES DAN MATERI LATIHAN

Pelatihan-pelatihan tersebut diantaranya adalah :

1. Model latihan keterampilan kerja (*Skill training for the job*) model latihan ini dikembangkan oleh Louis Genci (1966).
2. Otto dan Glaser (1970) dalam bukunya yang berjudul “ *The Management of Training: A Handbook for Training and Development Personnel*”, mengemukakan *Model Pengembangan Strategi Latihan*.
3. Parker mengembangkan Model Rancang Bangunan Latihan dan Evaluasi (*Training Design and Evaluation Model*) sebagaimana dimuat Craig dalam buku “*Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development*”(1976: 19-2).



**Langkah Kegiatan
Model Latihan Partisipatif**



METODE-METODE PELATIHAN

Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Training yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan (Wagonhurst, 2002).

Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain



1. METODE ON THE JOB TRAINING

Metode on the job training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan pelatihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihannya.

Ada empat metode yang digunakan

1. Rotasi Pekerjaan (*job rotation*)
2. Penugasan yang direncanakan
3. Pembimbingan
4. Pelatihan posisi



2. METODE OFF THE JOB TRAINING

Dalam metode off the job training, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi.

Keuntungan dengan metode ini metode yang diajarkan oleh pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan.

Kelemahannya adalah biaya yang digunakan relatif besar dan pelatih belum mengenal secara lebih dalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan.

A decorative graphic at the bottom right of the slide shows the silhouettes of a group of business professionals in formal attire, holding hands in a line. The background behind them is a light, wavy pattern.

Lanjut ...

Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik

1. Bussiness games
2. Vestibule school
3. Case study

Metode pelatihan *off the job training*
(Hasibuan, 2005:70):

1. Ceramah kelas dan presentase video
2. Pelatihan vestibule
3. Simulasi
4. Belajar terprogram

Indikator metode pelatihan (Hasibuan, 2005:66) :

- a. Interest atau ketertarikan pada metode yang digunakan
- b. Harmonisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan dilapangan
- c. Fasilitas ruangan praktek yang memadai
- d. Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan

