



# Training for Improved Performance

Pertemuan ke-9

Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia

Please visit <http://eko.tj.nscpolteksby.ac.id>



# Learning Objective

- Explain how employee training practices can be aligned with an organization's competitive strategy.
- Describe how partnering and using a systematic process for developing training can help ensure that an organization benefits from training.
- Discuss the different ways in which training needs are determined
- Describe the variety of training methods available and explain how to make those methods more effective.
- Explain why the purpose of a training evaluation should be used to guide the evaluation process

# Strategic Employee Training



- Training
- Knowledge
- Skills
- Attitudes
- Learning
- Informal learning methods

# TRAINING



- Pertama, dapat meningkatkan karyawan
- Kedua, pelatihan membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien
- Ketiga, di mana pelatihan memberi manfaat bagi organisasi dengan cara membantu mereka untuk memenuhi tujuan strategis mereka.



# Strategic Framework for Employee Training



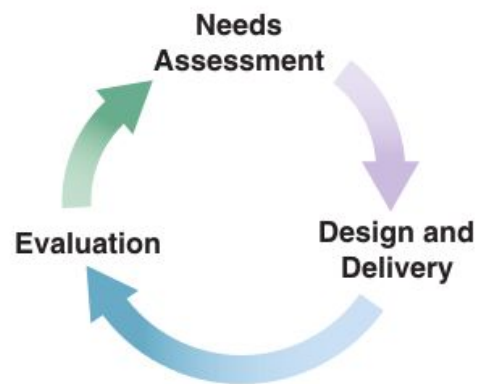
Please visit <http://eko.tj.nscpolteksby.ac.id>

# Training can be designed to encourage learning and transfer

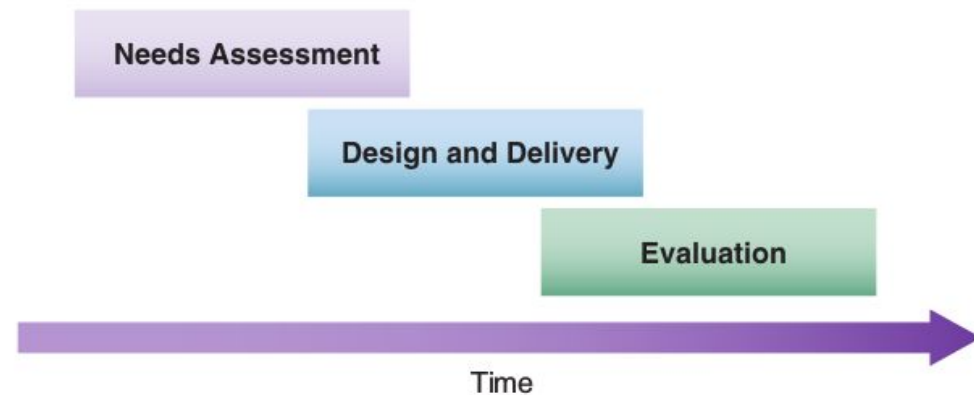


1. Manajer, karyawan, dan profesional HR harus bekerja dalam kemitraan
2. Organisasi harus menggunakan proses yang sistematis untuk merancang, mengembangkan, dan memberikan pelatihan.

# Two Approaches to Designing Training Programs.



(a) Traditional Model of Instructional Design



(b) Rapid Model of Instructional Design

# PROACTIVE NEEDS ASSESSMENT



- Organization Analysis
- Task Analysis
- Person Analysis

Please visit <http://eko.tj.nscpolteksby.ac.id>



# REACTIVE NEEDS ASSESSMENT



- problem definition,
- causal analysis, and
- solution implementation

# Sample Prioritization Worksheet Using Knowledge, Skill, and Attitude Statements



Knowledge, Skill, or Attitude	Strategic Importance	Need for Training	Composite
Knowledge of laws, regulations, policies, standards, and procedures for hiring new employees	3	4	7
Knowledge of laws, regulations, policies, standards, and procedures for promoting employees	1	0	1
Knowledge of laws, regulations, policies, standards, and procedures for terminating employees	3	1	4
Skill presenting technical concepts and solutions to nontechnical functional teams	4	2	6
Be passionate about high-quality, high-touch customer service	4	4	8

**Strategic Importance**

How important is this knowledge, skill, or attitude to the job and the organization as a whole?

**Need for Training**

How important is it that employees be trained on this before they start work?

**Scale**

0 = Not Important  
 1 = Somewhat Important  
 2 = Important  
 3 = Very Important  
 4 = Extremely Important

# Effective Training Designed and Delivered



Setelah tujuan telah ditulis, keputusan harus dibuat dengan **isi** (apa yang harus disampaikan kepada peserta), **metode** (cara untuk membantu peserta pelatihan mempelajari isi), **media** (bagaimana menyampaikan isi dan metode bagi trainee), dan **teknik mentransfer** (bagaimana membantu trainee mentransfer apa yang mereka pelajari ke dalam pekerjaan)



# CONTENT

- Orang yang bertanggung jawab untuk pelatihan dapat memilih konten dalam beberapa cara:
- (1) membuat dari awal,
- (2) berkonsultasi dengan ahli materi pelajaran,
- (3) memeriksa teori dan penelitian dalam literatur,
- (4) pembelian bahan yang sudah jadi, dan
- (5) kontrak dengan vendor pelatihan untuk membuat bahan

# TRAINING MEDIA



- Informasi dalam presentasi dapat ditularkan oleh instruktur tatap muka (kuliah klasik); instruktur melalui video atau konferensi Web (video conferencing); program komputer yang canggih; presentasi komputer dasar atau situs; presentasi audio (seperti dengan iPod atau pemutar MP3 lainnya); atau diketik bahan tertulis. Kecenderungan saat ini adalah menuju penggunaan beberapa bentuk teknologi untuk memberikan pelatihan. Memang, kecenderungan ini telah digembar-gemborkan sebagai revolusi e-learning.

# Characteristics of Various Training Methods



Method	Training Objective			Costs		Likelihood of Transfer
	Knowledge	Skill	Attitude	Development	Administration	
Presentation	Yes	No	No	Low	Low	Low
Discussion	Maybe	Yes	Yes	Low	Low	Low
Case Study	Maybe	Yes	Maybe	Medium	Low	Medium
Discovery	No	Yes	Maybe	Medium	Medium	Medium
Role Play	No	Yes	Yes	Medium	Medium	High
Simulation	Yes	Yes	Maybe	High	Medium	High
Modeling	No	Yes	No	High	High	High

# TRANSFER-ENHANCEMENT TECHNIQUES



- Sejumlah teknik yang dapat digunakan sebelum, selama, dan setelah pelatihan akan sangat membantu.



# Training effectiveness

- Proses evaluasi pelatihan biasanya melibatkan empat langkah:
- (1) menentukan tujuan evaluasi,
- (2) memutuskan hasil yang relevan,
- (3) memilih desain evaluasi, dan
- (4) mengumpulkan dan menganalisis data dan pelaporan hasil





# The Three Primary Targets of Evaluation



Please visit <http://eko.tj.nscpolteksby.ac.id>

# Thanks



Please visit <http://eko.tj.nscpolteksby.ac.id>