

Pelatihan, Pengembangan, dan Manajemen Karir

Disusun Untuk Memenuhi Tugas Terstruktur Mata Kuliah “Sumber Daya Manusia” yang
Dibina oleh : Drs. Heru Susilo, MA

Disusun oleh :

Andreas Sena L	(135030201111151)
Rafida Zata Yumni L	(135030200111015)
Egananda Septian N	(135030201111056)
Sukiyanto	(135030207111105)

UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
MALANG
TAHUN AJARAN 2014/ 2015

Kata Pengantar

Puji syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia rahmat & hidayahnya Makalah Pelatihan, Pengembangan, dan Manajemen Karir ini dapat kami selesaikan.

Kami menyadari bahwa Makalah Pelatihan, Pengembangan, dan Manajemen Karir ini jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga & kemampuan yg ada sehingga kritik & saran yg bersifat membangun sangat kami harapkan.

Semoga Makalah Pelatihan, Pengembangan, dan Manajemen Karir ini memberikan manfaat bagi pembaca, terutama penulis sendiri sebagai salah satu upaya perbaikan dalam proses pembelajaran yg berdampak pda peningkatan mutu pendidikan.

BAB I

PENDAAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan perusahaan atau suatu organisasi dapat tercapai dengan sempurna, oleh karena itu diperlukan pengembangan pegawai dan melihat perkembangannya, pelatihan merupakan satu aspek yang menempati posisi yang penting agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman, terlebih pada era globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi di berbagai bidang berkembang dengan sangat pesat. Seiring dengan arus era globalisasi maka metode-metode pengembangan pegawai harus menyesuaikan dan tepat sasaran, agar pegawai dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan.

Setelah karyawan diterima melalui proses seleksi, sebelum bertemu langsung dengan customer, harus melalui proses standarisasi dalam pelatihan dan pengembangan, hal ini dimaksudkan untuk menjaga dan meningkatkan mutu dari pelayanan. Hasil proses seleksi akan menunjukkan kekurangan atau kelebihan individu dalam kompetensinya, berdasar ini calon karyawan akan diberikan pelatihan dan pengembangan.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Konsep Pelatihan dan Manfaat bagi Karyawan dan Organisasi

Pengertian Pelatihan

Pelatihan sering dihubungkan dengan pengembangan (*development*), tetapi secara konsep kedua istilah tersebut tidak sama. Pelatihan karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran bagi karyawannya, retensi dan mensosialisasikan perilaku pekerja atau kebiasaan yang ada, tidak terbatas hanya untuk karyawan baru, program pelatihan dan mengembangkan juga diberlakukan untuk karir pekerja.

Bernardin (2003: 146) pelatihan adalah segala usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang dipegangnya atau sesuatu yang berhubungan dengan itu.

(Simamora:2006:273) Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Noe, et al. (2003: 251) pelatihan adalah usaha terencana untuk memfasilitasi karyawan dalam pembelajaran pengetahuan, keahlian dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

(Hani Handoko:2001:104) Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Jadi pelatihan merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang dimiliki, yang disusun secara rinci dan rutin.

Manfaat pelatihan

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan pastilah diharapkan dapat mewujudkan manfaat baik untuk pegawai maupun untuk instansi. Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai manfaat pelatihan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (2004: 231:233) bahwa manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

(1) Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan secara efektif
2. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
3. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
5. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih

(2) Manfaat untuk perusahaan

1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan pelatihan pada semua level perusahaan
3. Memperbaiki moral SDM
4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
5. Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik

2.2 Jenis Pelatihan dan Karakteristiknya

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut (Simamora:2006 :278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

Jenis Pelatihan menurut Simamora

1. Pelatihan Keahlian.

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihatannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilalan efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan ahli- ahli yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet

3. Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim.

Pelatihan tim yaitu terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebasmungkin yang berdasar pada penilaian rasional

Karakteristik Pelatihan dan Pengembangan

Karakteristik adalah sesuatu yang mencolok dan membedakan sesuatu tersebut dengan hal lainnya. Berikut perbedaan Karakteristik antara pelatihan dan pengembangan menurut (Syafaruddin:2001 :217).

a. Pelatihan.

Tujuan : Peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan saat ini.

Sasaran : Peningkatan kinerja jangka pendek.

Orientasi : Kebutuhan jabatan sekarang.

Efek terhadap karir : Keterkaitan dengan karir relatif rendah.

b. Pengembangan.

Tujuan : Peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan yang akan datang.

Sasaran : Peningkatan kinerja jangka panjang.

Orientasi : Kebutuhan perubahan terencana atau tidak terencana.

Efek terhadap karir : Keterkaitan dengan karir relatif tinggi

2.3 Konsep Pengembangan dan Manfaatnya Bagi Karir Individu dan Organisasi

(Mathis dan Jackson, 2004, h.301 dan h.350) Pengembangan mempersiapkan individu di masa yang akan datang. Pengembangan difokuskan pada pembelajaran dan pengembangan pribadi.

Hasibuan (2003, hal 68) Pengembangan adalah suatu usaha yang meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Jadi Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Manfaat Pengembangan

Bagi organisasi :

1. menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan
2. meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas
3. mengatur promosi dan pemindahan karyawan
4. mengurangi frustrasi karyawan
5. menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier
6. mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi

Bagi karyawan :

pengembangan karier identik dengan keberhasilan, karena pengembangan karier bermanfaat untuk dapat :

1. menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya
2. menambah tantangan dalam bekerja
3. meningkatkan otonomi
4. meningkatkan tanggung jawab.

2.4 Perencanaan Karir individu dan perencanaan Karir Organisasi

Perencanaan Karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seseorang anggota organisasi sebagai perorangan untuk dapat meniti proses kenaikan pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya.

Perencanaan Karir Yang Terpusat Pada Organisasi

Perencanaan karir yang terpusat pada organisasi memfokuskan pada pekerjaan-pekerjaan dan pada pembangunan jalur karir yang menyediakan tempat bagi kemajuan logis dari orang-orang, diantara berbagai pekerjaan yang ada dalam organisasi. Jalur jalur ini adalah yang dapat diikuti oleh individu untuk mengembangkan unit-unit organisasi tertentu. Sebagai contoh, seseorang mungkin saja memasuki departemen penjualan sebagai seorang penasihat penjualan, kemudian dipromosikan sebagai penanggung jawab laporan keuangan, menjadi manajer penjualan, dan akhirnya menjadi wakil presiden bagian penjualan. Perspektif organisasi dalam perencanaan karir:

- Mengidentifikasi kebutuhan staffing organisasi dimasa mendatang
- Rencana jenjang karir
- Mengukur potensi individual dan kebutuhan pelatihan
- Mencocokkan kebutuhan organisasi dengan kemampuan individual
- Mengaudit dan mengembangkan system karir dan organisasi

Perencanaan Karir Yang Terpusat Pada Individu

Perencanaan karir yang terpusat pada individu memfokuskan pada karir individual dari pada kebutuhan organisasi itu. Ini dilakukan oleh karyawan sendiri, dan keterampilan individual menjadi focus dari analisis ini. Analisis seperti ini mungkin mempertimbangkan situasi baik dalam maupun di luar organisasi yang dapat mengembangkan karir seseorang.

Pengurangan dan memperkecil organisasi telah mengubah perencanaan karir bagi banyak orang. Mereka menemukan diri mereka dalam “transisi karir” dengan kata lain membutuhkan pekerjaan baru.

Perspektif individual dalam perencanaan karir:

- Mengidentifikasi kemampuan dan minat individual
- Merencanakan tujuan hidup dan pekerjaan
- Mengukur jalur alternative di dalam dan luar organisasi
- Mencatat perubahan dan tujuan sebagaimana tahapan karir

Menurut Simamora individu merencanakan karir guna meningkatkan status dan kompensasi, memastikan keselamatan pekerjaan, dan mempertahankan kemampuan pasar dalam pasar tenaga kerja yang berubah. Disisi lain, organisasi mendorong manajemen karir individu:

- Mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari dalam perusahaan
- Mengurangi kekurangan tenaga kerja berbakat yang dapat dipromosikan
- Menyatakan minat pada karyawan
- Meningkatkan produktivitas
- Menciptakan cita rekrutmen yang positif

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Pelatihan karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran bagi karyawannya, retensi dan mensosialisasikan perilaku pekerja atau kebiasaan yang ada, tidak terbatas hanya untuk karyawan baru, program pelatihan dan pengembangan juga diberlakukan untuk karir pekerja. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan dan pengembangan berpengaruh besar terhadap kenaikan harga dan komisi bagi pekerja salon kadang menimbulkan konflik apalagi jika di terapkan punishment, juga akan menimbulkan rasa disriminasi karena dibedakan senior dan junior, hal ini dapat diantisipasi dengan memberikan pengertian kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta : Indeks.

Ruhana,ika.2013.Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
[http://anahuraki.lecture.ub.ac.id/files/2012/04/7.pelatihan-dan-pengembangan.27 April 2015](http://anahuraki.lecture.ub.ac.id/files/2012/04/7.pelatihan-dan-pengembangan.27%20April%202015)

http://www.academia.edu/6175035/MSDM_PERENCANAAN_DAN_PENGEMBANGAN_KARIER

Prof.Dr. P. Siagian Sondang.1996.Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi 1.Bumi Aksara: Jakarta.

