MODUL

PSIKOEDUKASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

UNITED TRACTORS

member of ASTRA

UNITED TRACTORS member of ASTRA	**PT UNITED TRACTORS Tbk**
Tanggal Penyusunan	30 April 2023
Tanggal Pengesahan	

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Pengesahan	**Penyusunan Pengembangan RPP**	**Modul**	**Disahkan Oleh**
	Ervina Septu Hayani	Psikoedukasi, Pelatihan dan Pengembangan	Dimas Aryo Wicaksono
MATERI POKOK BAHASAN	1. Psikoedukasi : Definisi Psikoedukasi, Fokus Psikoedukasi, dan Tujuan Psikoedukasi 2. Pelatihan dan Pengembangan: Proses Pelatihan Pengembangan, Model-Model Pengorganisasian Departemen Pelatihan dan Metode-metode Pelatihan		

NO	INDIKATOR	TOPIK	SUB-TOPIK	REFERENSI
1.	Mampu menjelaskan Definisi Psikoedukasi, Fokus Psikoedukasi, Tujuan Psikoedukasi dan Kelompok Psikoedukasi	Psikoedukasi	1. Definisi Psikoedukasi 2. Fokus Psikoedukasi 3. Tujuan Psikoedukasi 4. Kelompok Psikoedukasi	1. Bordbar, Mohammad. Faridhosseini, Farhad. 2010. Psychoeducation for Bipolar Mood Disorder. Jurnal: Clinical, Research, Treatment Approaches to Affective Disorders 2. Brown, Nina W. 2011. Psychoeducational Groups 3rd Edition: Process and Practice. NewYork: Routledge Taylor & Francis Group. 3. Brown, Nina W (2004). Psychoeducational Group Process and Practice ((2nd Ed). New York and Hove. Brunner-Routledge 4. Lukens, Ellen P. McFarlane, William R. 2004. Journal Brief Treatment and CrisisIntervention Volume 4. Psychoeducation as Evidence-Based Practice: Consideration for Practice, Research, and Policy. Oxford University Press. 5. Siti Raudhoh, “Psikoedukasi: Intervensi Rehabilitasi dan Prevensi”, (Tesis, Universitas Padjadjaran, 2013), 6. Walsh, Joseph. 2010. Psychoeducation In Mental Health. Chicago: Lyceum Books, Inc

NO	INDIKATOR	TOPIK	SUB-TOPIK	REFERENSI
2.	Mampu memahami Proses Pelatihan Pengembangan, Model-Model Pengorganisasian Departemen Pelatihan dan Metode-metode Pelatihan	Pelatihan dan Pengembangan	1. Proses Pelatihan Pengembangan 2. Model-Model Pengorganisasian Departemen Pelatihan 3. Metode-metode Pelatihan	1. Noe, Raymond. (2022). Employee Training and Development (9th Ed.). New York. 2. https://wqa-apac.com/pengertian-balance-scorecard-untuk-perusahaan/

DAFTAR ISI

BAB I **6**
PSIKOEDUKASI **6**
1.1 DEFINISI PSIKOEDUKASI 6
1.2 FOKUS PSIKOEDUKASI 6
1.3 TUJUAN PSIKOEDUKASI 7
1.4 KELOMPOK PSIKOEDUKASI 7
BAB II **12**
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN **12**
2.1 PROSES PELATIHAN PENGEMBANGAN 12
2.2 MODEL-MODEL PENGORGANISASIAN DEPARTEMEN PELATIHAN 16
2.3 METODE-METODE PELATIHAN 17

BAB I

PSIKOEDUKASI

1.1 DEFINISI PSIKOEDUKASI

Psikoedukasi adalah jenis intervensi psikologis yang dilakukan oleh profesional kesehatan mental seperti psikolog, psikiater, atau konselor. Tujuan psikoedukasi adalah untuk memberi orang informasi tentang gangguan psikologis atau masalah mental lainnya serta cara mengatasi dan mengelolanya. Intervensi ini dapat dilakukan secara individu atau dalam kelompok.

Berikut ini adalah beberapa definisi psikoedukasi yang diberikan oleh para ahli:

1. Definisi psikoedukasi adalah suatu intervensi yang dapat dilakukan pada individu, keluarga, atau kelompok yang berfokus pada mengajarkan partisipan tentang tantangan penting dalam hidup mereka, membantu mereka mengembangkan sumber-sumber dukungan dan dukungan sosial untuk menghadapi tantangan tersebut, dan membangun keterampilan coping untuk menangani masalah tersebut. Griffith, 2006, dikutip dari Walsh, (2010).
2. Psikoedukasi adalah terapi yang diberikan oleh profesional yang menggabungkan intervensi psikoterapeutik dan edukasi (Lukens & McFarlane, 2004).
3. Menurut American Psychological Association (2019), psikoedukasi adalah pendekatan klinis yang bertujuan untuk memberikan informasi dan keterampilan kepada individu atau keluarga tentang masalah psikologis atau gangguan mental yang mereka alami, serta memberi mereka pendidikan dan informasi tentang masalah tersebut.

Dengan demikian, psikoedukasi adalah jenis intervensi psikologis yang membantu orang atau keluarga memahami, mengatasi, dan mengelola masalah psikologis atau gangguan mental mereka. Psikoedukasi (PE) dapat diterapkan pada individu dan keluarga serta kelompok.

1.2 FOKUS PSIKOEDUKASI

Psikoedukasi dapat digunakan sebagai satu-satunya intervensi, tetapi seringkali digunakan bersamaan dengan berbagai intervensi lain untuk membantu partisipan mengatasi masalah kehidupan tertentu. Psikoedukasi dan psikoterapi berbeda. Psikoterapi adalah interaksi antara seorang profesional dan individu yang mendapatkan intervensi (individu, keluarga, atau kelompok) dengan tujuan untuk mengurangi stres, gangguan, dan gangguan pada fungsi kognisi, afeksi, dan perilaku klien. Sebaliknya, psikoedukasi berfokus pada sistem yang lebih besar dan mencoba untuk menghindari mempatologikan pasien (Walsh, 2010).

Dalam Walsh (2010) membahas definisi psikoedukasi dari Griffiths (2006). Berdasarkan pemahaman ini, psikoedukasi berfokus pada hal-hal berikut:

1. Mengajarkan partisipasi dalam menghadapi tantangan dalam hidup
2. Membantu partisipan menemukan sumber-sumber dukungan dan dukungan sosial untuk menghadapi tantangan hidup
3. Meningkatkan keterampilan coping untuk menghadapi tantangan hidup
4. Meningkatkan dukungan emosional
5. Mengurangi persepsi stigma yang dimiliki oleh partisipan
6. Mengubah perspektif dan keyakinan yang dipegang oleh partisipan.
7. Mengidentifikasi dan mempelajari emosi yang berkaitan dengan suatu masalah
8. Meningkatkan kemampuan penyelesaian masalah
9. Meningkatkan kemampuan intervensi keadaan darurat

1.3 TUJUAN PSIKOEDUKASI

Psikoedukasi bertujuan untuk memberitahu individu dan keluarga lebih banyak tentang penyakit mental sehingga diharapkan dapat mengurangi tingkat kecemasan dan meningkatkan fungsi keluarga (Stuart, 2009). Intervensi psikoedukasi juga dapat mengajarkan individu tentang teknik pengajaran untuk membantu mereka melindungi individu dengan mengetahui gejala perilaku mereka dan mendukung mereka.

Psikoedukasi digunakan untuk terapi dan rehabilitasi. Ini berkaitan dengan mengajarkan seseorang tentang suatu masalah sehingga mereka dapat mengurangi stres yang terkait dengannya dan mencegah masalah tersebut terjadi lagi. Psikoedukasi juga bergantung pada kekuatan partisipan dan lebih berkonsentrasi pada kesuksesan saat ini dan masa depan daripada masalah masa lalu. Psikoedukasi tidak hanya dapat digunakan sebagai satu-satunya intervensi, menurut Walsh (2010), tetapi juga sering digunakan bersamaan dengan berbagai jenis intervensi lain untuk membantu partisipan dalam mengatasi masalah hidup mereka. Psikoterapi dan psikoedukasi tidak sama. Kadang-kadang, keduanya bekerja sama.

1.4 KELOMPOK PSIKOEDUKASI

Dalam buku ini, istilah "kelompok psikoedukatif" digunakan untuk mencakup berbagai jenis kelompok yang memiliki aspek pendidikan yang signifikan selain aspek psikologis. Mereka digunakan pada anak-anak, remaja, dan dewasa di rumah sakit, perusahaan, universitas, lembaga sosial dan pemerintah, dan tentara. Mereka dapat terdiri dari satu atau lebih sesi. Asosiasi untuk Spesialis dalam Pekerjaan Kelompok (ASGW, 1991) menetapkan bahwa tujuan pendidikan dan pencegahan sangat penting dalam kelompok psikoedukatif. Kelompok-kelompok ini membantu orang yang menghadapi

ancaman potensial atau peristiwa hidup yang berkembang, seperti pensiun, atau mengajarkan keterampilan mengatasi krisis hidup.

Menurut ASGW, tujuan kelompok tersebut adalah untuk "mencegah berbagai gangguan pendidikan dan psikologis terjadi" (Gladding, 1995, hlm. 436).

Kelompok Psikoedukasi untuk Anak-Anak

Sekolah memiliki program konseling yang membantu siswa dengan masalah perkembangan, masalah perilaku, transisi kehidupan, dan pengembangan keterampilan sosial. Mereka juga menawarkan dukungan dalam situasi krisis dan masalah lainnya.

Jenis-Jenis Kelompok Psikoedukasi Anak

1. Kelompok masalah umum

   Kelompok masalah umum berkonsentrasi pada masalah yang sudah diketahui atau yang mungkin terjadi. Kelompok ini memiliki tema atau tujuan yang sangat terfokus; anggota kelompok memiliki masalah yang sama dan mungkin memiliki karakteristik bersama lainnya, homogenitas membantu menumbuhkan kepercayaan dan keamanan, dan perencanaan dapat menjadi lebih mudah.

   Brown (1994) menjelaskan model pembentukan kelompok untuk anak-anak yang berfokus pada masalah yang sama. Ini berbeda dengan menggunakan situasi umum sebagai dasar karena situasi dapat berbeda tetapi masalah yang sama. Misalnya, dalam kelompok yang berfokus pada duka dan kehilangan, anggota kelompok dapat mengalami berbagai jenis kehilangan, seperti perceraian, kematian, atau penjara, tetapi anggota kelompok tidak harus mengalami kehilangan yang sama, seperti kematian ibu. dan tujuan dari kelompok adalah kecenderungan anggota kelompok untuk memberikan respon agresif terhadap teman sekelas. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan positif dalam empati dan penurunan respon agresif bagi peserta didik

2. Kelompok Berpusat pada Kasus

   Ini adalah kelompok orang yang bekerja sama untuk menyelesaikan masalah yang berbeda.

   Setiap anggota menerima dukungan, nasehat, dan perhatian dari rekan satu kelompok dan pemimpin kelompok. Kelompok jenis ini menerima perbedaan dan diferensiasi, dan membantu anggota dengan menggunakan sumber daya kelompok. Meskipun anggota memiliki masalah atau situasi yang sangat berbeda, masalah dasar yang menghubungkan mereka dapat muncul.

   Pada awalnya, heterogenitas kelompok berpusat pada kasus dapat menjadi masalah karena anggota akan lebih berkonsentrasi pada perbedaan daripada kesamaan.

3. Kelompok Potensi Manusia

   Thompson dan Randolph (1983) mengatakan bahwa grup potensi manusia bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi anggota mereka untuk mengembangkan sifat positif dan kekuatan mereka. Daripada berusaha memperbaiki masalah saat ini, fokusnya adalah pada pengembangan.

Kelompok-kelompok ini dibentuk berdasarkan pengetahuan yang baik atau luas tentang pertumbuhan dan perkembangan manusia. Memahami aspek budaya dan transisi kehidupan juga sangat membantu.

4. Perkembangan Keterampilan

   Kelompok psikologis sangat penting dalam pelatihan keterampilan sosial karena mereka adalah cara utama untuk memberikan pelatihan ini. Studi ini dipilih sebagai contoh model pelatihan keterampilan sosial untuk anak-anak, remaja, dan orang dewasa dengan berbagai kondisi.

Kelompok Psikoedukasi Untuk Kelompok Remaja

Malekoff (1997) menyatakan, "Kerja kelompok telah menjadi faktor pelindung yang signifikan untuk remaja selama satu abad terakhir." Dia juga mengatakan bahwa kerja kelompok telah membantu dalam transisi kehidupan, mencapai tugas perkembangan, mengatasi kebutuhan khusus, mempersiapkan untuk berpartisipasi secara demokratis dalam masyarakat dan dalam masyarakat, dan membantu menemukan cara untuk mengatasi berbagai kekuatan yang mempengaruhi kehidupan remaja.

Kelompok psikoedukasi dapat membantu remaja memperoleh keterampilan, pengetahuan, pemahaman, bimbingan, dan dukungan. Mereka membantu dalam berbagai situasi dan kondisi seperti:

1. termasuk menurunkan isolasi dan alienasi (Caluza, 2000)
2. mencegah stres (Baker, 2001)
3. depresi (Beeferman & Orvaschel, 1994; Fine, Forth, Gilbert, & Haley, 1991)
4. kehilangan orang tua (Aronson, 1995)
5. dan mempersiapkan remaja laki-laki untuk menjadi ayah (Kiselica, 1994).

Karakteristik Kelompok Remaja

Menurut Hanna, Hanna, dan Keys (1999), beberapa karakteristik umum remaja dapat memengaruhi bagaimana Anda merencanakan dan memfasilitasi kelompok-kelompok ini:

- Kebutuhan dan penuntutan untuk hasil dan/atau kelegaan segera
- Perasaan yang kuat dan mudah diakses
- Keinginan untuk batasan, aturan, dan batasan yang jelas dan tegas
- Keinginan untuk menggemparkan, mengejutkan, dan/atau mengejutkan orang dewasa
- Kesadaran yang lebih besar tentang seksualitas

Kelompok Psikoedukasi Untuk Dewasa

Menurut Hanna, Hanna, dan Keys (1999), beberapa sifat umum remaja dapat memengaruhi bagaimana Anda merencanakan dan memfasilitasi kelompok ini:

1. perasaan yang kuat dan mudah diakses
2. kebutuhan dan penuntutan untuk hasil dan/atau kelegaan segera
3. keinginan untuk batasan, aturan, dan batasan yang jelas dan tegas

4. dan keinginan untuk menggemparkan, mengejutkan, dan/atau mengejutkan orang dewasa.
5. orang dewasa lebih berfokus pada tugas

Orang dewasa memiliki lebih banyak karakteristik yang dapat membuat perencanaan dan fasilitasi kelompok menjadi lebih mudah. Namun, orang dewasa juga dapat lebih kritis dan menuntut, tidak sabar untuk hasil, ingin lebih dipersonalisasi dan individualisasi, dan sangat mahir dalam perilaku pertahanan dan pertahanan. Bisa jadi lebih sulit untuk menjadi pemimpin kelompok karena sifat-sifat ini.

Relevansi dengan dunia kerja adalah ciri lain yang tidak ditemukan dalam kelompok anak-anak dan remaja. Kelompok psikoedukasi digunakan di workshop, konferensi, dan tempat lain, dan organisasi mengeluarkan banyak uang untuk itu.

Contoh untuk kelompok Dewasa

1. Self Esteem-Peningkatan Diri

   Swell (1992) menyelidiki kursus pendidikan siswa yang berfokus pada penguatan positif, manajemen konflik, identifikasi nilai, dan peningkatan diri. Hasil penelitian terhadap 394 siswa tahun pertama menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan kelompok kontrol.

   McManus, Redford, dan Hughes (1997) memberikan penjelasan tentang kelompok psikoedukasi enam sesi untuk wanita berusia 18 tahun ke atas yang berkonsentrasi pada masalah peningkatan diri atau masalah hubungan. Untuk menangani masalah ini dalam kelompok, mereka menggunakan ceramah, diskusi, latihan, dan tugas rumah.
2. Keterampilan Sosial

   Satu semester kursus keterampilan sosial untuk mahasiswa sarjana yang bekerja dengan orang yang menderita gangguan jiwa dilaporkan oleh Stein, Cislo, dan Ward (1994). Kursus ini meningkatkan jaringan sosial mahasiswa, sikap positif mereka terhadap orang yang menderita gangguan jiwa, kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan orang lain, dan keterampilan sosial mereka.

   Sebuah kelompok psikoedukasi untuk siswa pemalu dirancang untuk mengajarkan anggota kelompok cara rileks dalam situasi sosial, menurut Martin dan Thomas (2000). Mengembangkan dan menerapkan perilaku sosial baru, meningkatkan kepercayaan diri, dan mengurangi pemikiran yang merugikan diri sendiri adalah topik tambahan.
3. Pengasuhan Anak

Morgan dan Hensley (1998) melakukan penelitian pilot tentang seberapa efektif dukungan psikoedukasi bagi ibu yang bekerja. Tujuannya adalah untuk meremajakan pikiran, mengurangi tekanan, dan mendapatkan dukungan sosial.

Kelompok psikoedukasi untuk nenek dan kakek yang membesarkan cucu mereka efektif, menurut Vacha-Haase, Ness, Dannison, dan Smith (2000). Mereka juga menemukan peningkatan perilaku dan pembelajaran. Keterampilan pengasuhan, kesejahteraan pribadi, hubungan, pengelolaan keuangan, dan masalah hukum adalah topik utama di kelompok ini.

4. Stress

   Untuk mengurangi stres wanita, Ulman (2000) menggunakan tiga kelompok psikoedukasi. Ketiga komponen tersebut adalah instruksi dan praktik teknik relaksasi, diskusi tentang perubahan perilaku dan kognitif yang diperlukan, dan membahas situasi kehidupan anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gejala stres telah berkurang secara signifikan.

   Jones (2001) melihat dampak psikoedukasi pada siswa kulit hitam. Hasilnya menunjukkan bahwa kelompok eksperimental mengalami penurunan stres, peningkatan kemampuan penanganan aktif, dan penurunan kontrol locus eksternal.

5. Kelompok berkaitan dengan pekerjaan

   Dalam artikel mereka yang ditulis pada tahun 1990, Hall dan Cockburn menceritakan tentang manajer yang terlibat dalam program pemodelan yang berfokus pada pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan manajemen mereka. Menurut studi tindak lanjut selama satu tahun, pelatihan keterampilan meningkatkan efektivitas sekitar sepuluh hingga tujuh puluh persen. Keterampilan interpersonal adalah inti dari pembelajaran aksi.

BAB II

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

2.1 PROSES PELATIHAN PENGEMBANGAN

gambar: The strategic training and development process

sumber: Noe. Raymond (2022)

Model tersebut menunjukkan bahwa proses dimulai dengan menentukan strategi bisnis. Kemudian dipilih inisiatif pelatihan dan pengembangan strategis yang mendukung strategi tersebut. Selanjutnya, inisiatif ini diterjemahkan menjadi kegiatan pelatihan dan pengembangan konkret. Terakhir, ukuran atau metrik diidentifikasi untuk mengetahui apakah pelatihan telah Setiap langkah dalam proses dibahas dalam bagian berikut.

1. **Formulasi dan identifikasi strategi bisnis**

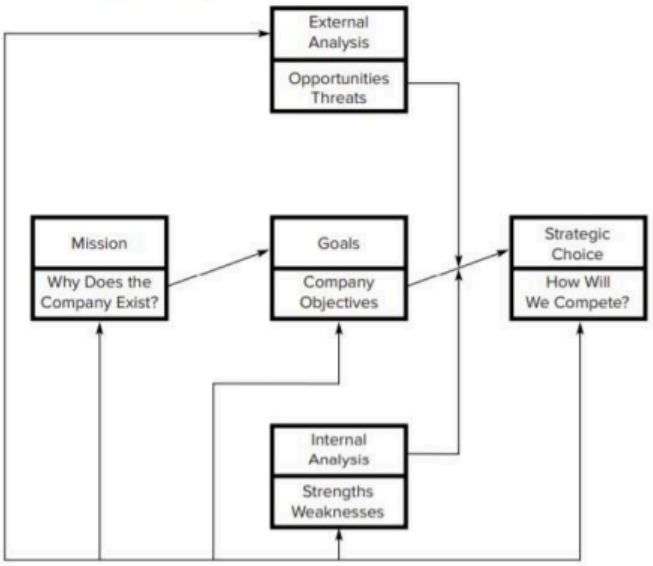
   Mengembangkan atau mengubah strategi bisnis ada lima komponen utama. Komponen pertama adalah **misi perusahaan**, yaitu pernyataan tentang mengapa perusahaan ada, yang biasanya mencakup informasi tentang apa yang dilakukan perusahaan, mengapa perusahaan ada, nilai yang diterima oleh pelanggan, teknologi yang digunakan, dan apa yang dilakukan perusahaan. Visi perusahaan, atau nilai, adalah gambaran masa depan yang ingin dicapai perusahaan. Sebuah survei yang dilakukan oleh para pakar pengembangan talenta menunjukkan bahwa lebih dari 50% organisasi memiliki nilai, pilar.

   Komponen kedua adalah **tujuan perusahaan**, atau apa yang ingin dicapai perusahaan dalam jangka menengah dan panjang. Tujuan-tujuan ini menunjukkan bagaimana tujuan tersebut akan dicapai. Perusahaan nirlaba dan perusahaan dengan tujuan laba sering menetapkan tujuan untuk

memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan adalah orang-orang seperti pemegang saham, masyarakat, pelanggan, karyawan, dan semua orang lain yang ingin tahu bagaimana bisnis berjalan.

komponen ketiga dan keempat, analisis eksternal dan internal, digabungkan untuk membuat analisis SWOT. Analisis SWOT terdiri dari analisis kekuatan, kelemahan, dan peluang eksternal serta ancaman terhadap perusahaan, ini dapat terjadi sekarang atau di masa depan. **Komponen terakhir** dalam merumuskan strategi bisnis adalah pengambilan keputusan. Pilihan strategis adalah bagian terakhir dari merumuskan strategi bisnis. Setelah menyelesaikan analisis SWOT, perusahaan (biasanya manajer yang terlibat dalam perencanaan strategis) memiliki semua informasi yang dibutuhkan untuk mempertimbangkan cara bersaing. Mereka kemudian membuat pilihan antara beberapa strategi bisnis alternatif dan memilih yang paling cocok untuk mencapai tujuan perusahaan.

FIGURE 2.2 Formulating the Business Strategy



2. **Identifikasi inisiatif pelatihan dan pengembangan strategis yang mendukung strategi**

   Tergantung pada industri, tujuan, sumber daya, dan kemampuan sebuah perusahaan, inisiatif pelatihan dan pengembangan strategis berbeda-beda dan didasarkan pada lingkungan bisnis, pemahaman tentang tujuan dan sumber daya perusahaan, dan wawasan tentang operasional. Selain itu, mereka menunjukkan bagaimana fungsi pelatihan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan bagaimana fungsi pelatihan akan menambah nilai.

   Para profesional pembelajaran harus berkomunikasi dengan manajer untuk memastikan bahwa rencana pelatihan strategis dan kegiatan pelatihan sejalan dengan strategi bisnis, dan bahwa sumber daya keuangan dan dukungan yang diperlukan disediakan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan tersebut. Ada kecenderungan bahwa ada jarak antara strategi dan pelaksanaan strategis

Inisiatif Pelatihan dan Pengembangan Strategis	Implikasi
Diversifikasi Portofolio Pembelajaran	• Gunakan teknologi, seperti internet, untuk pelatihan • Fasilitasi pembelajaran informal • Sediakan kesempatan pembelajaran

	yang lebih personal
Perluas Peserta Pelatihan	• Latih pelanggan, pemasok, dan karyawan • Tawarkan lebih banyak kesempatan pembelajaran untuk karyawan non-manajerial
Percepat Kecepatan Pembelajaran Karyawan	• Cepat mengidentifikasi kebutuhan dan menyediakan solusi pembelajaran berkualitas tinggi • Kurangi waktu pengembangan program pelatihan • Fasilitasi akses ke sumber daya pembelajaran sesuai kebutuhan
Perbaiki Layanan Pelanggan	• Pastikan karyawan memiliki pengetahuan produk dan layanan • Pastikan karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berinteraksi dengan pelanggan • Pastikan karyawan memahami peran dan kewenangan pengambilan keputusan mereka
Sediakan Kesempatan Pengembangan dan Komunikasi dengan Karyawan	• Pastikan karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang • Pastikan karyawan memahami kesempatan karir dan kesempatan pertumbuhan pribadi • Pastikan pelatihan dan pengembangan memenuhi kebutuhan karyawan dalam pekerjaan saat ini serta kesempatan pertumbuhan
Tangkap dan Bagikan Pengetahuan	• Tangkap wawasan dan informasi dari karyawan yang berpengetahuan • Susun dan simpan informasi secara

	logis • Sediakan metode untuk membuat informasi tersedia (misalnya, panduan sumber daya, situs web)
Selaraskan Pelatihan dan Pengembangan dengan Arah Perusahaan	• Identifikasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau kompetensi yang dibutuhkan • Pastikan program pelatihan dan pengembangan saat ini mendukung kebutuhan strategis perusahaan
Pastikan Lingkungan Kerja Mendukung Pembelajaranndan Transfer Pelatihan	• Hapus kendala pembelajaran, seperti kurangnya waktu, sumber daya, dan peralatan • Dedikasikan ruang fisik untuk mendorong kerja tim, kolaborasi, kreativitas, dan berbagi pengetahuan • Pastikan karyawan memahami pentingnya pembelajaran ▪ Pastikan manajer dan rekan kerja mendukung pelatihan, pengembangan, dan pembelajaran

3. **Memberikan Aktivitas pelatihan dan pengembangan terkait dengan inisiatif pelatihan dan pengembangan strategis**

   Setelah sebuah perusahaan memilih inisiatif pelatihan dan pengembangan strategis yang sesuai dengan strategi bisnisnya, ia kemudian menentukan aktivitas pelatihan dan pengembangan khusus yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Contoh aktivitas ini termasuk meningkatkan akses ke program pelatihan untuk kelompok-kelompok tertentu, mengembangkan inisiatif yang berkaitan dengan penggunaan teknologi baru dalam pelatihan, dan mengembangkan inisiatif yang berkaitan dengan penggunaan teknologi baru dalam pelatihan.

4. **Identifikasi dan mengumpulkan Metrik untuk menunjukkan keberhasilan pelatihan**

   Beberapa perusahaan menggunakan balanced scorecard sebagai proses untuk mengevaluasi semua aspek bisnis. Balanced scorecard adalah cara pengukuran kinerja yang memberikan kesempatan bagi manajer untuk melihat kinerja keseluruhan perusahaan atau kinerja departemen atau fungsi (seperti pelatihan) dari perspektif pelanggan, internal dan eksternal, karyawan, dan pemegang saham. Balanced scorecard mempertimbangkan empat perspektif yang berbeda: pelanggan, internal, inovasi dan pembelajaran, dan keuangan. Penekanan dan jenis indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing perspektif ini didasarkan pada strategi dan

tujuan bisnis perusahaan. Empat perspektif dan contoh metrik yang digunakan untuk mengukurnya meliputi:

- Pelanggan (waktu, kualitas, kinerja, layanan, biaya)
- Internal (proses yang mempengaruhi kepuasan pelanggan)
- Inovasi dan pembelajaran (efisiensi operasional, kepuasan karyawan, perbaikan terus-menerus)
- Keuangan (profitabilitas, pertumbuhan, nilai pemegang saham)

2.2 MODEL-MODEL PENGORGANISASIAN DEPARTEMEN PELATIHAN

Pelatihan terpusat berarti bahwa program pelatihan dan pengembangan, sumber daya, dan sumber daya profesional utamanya berada di satu tempat, dan departemen tersebut membuat keputusan tentang investasi dalam pelatihan, program, dan metode pengiriman.

A. Universitas Korporat (Universitas Pelatihan Korporat)

Universitas korporat mencakup universitas komunitas, universitas, sekolah menengah, dan sekolah dasar serta karyawan, manajer, dan pemangku kepentingan di luar perusahaan. Universitas korporat dapat sangat membantu upaya pembelajaran bisnis dengan membantu mengatasi banyak masalah yang telah mengganggu departemen pelatihan selama bertahun-tahun. Dengan memberikan misi dan visi yang jelas untuk pembelajaran dan memastikan bahwa mereka selaras dengan kebutuhan bisnis, universitas korporat dapat membantu membuat pembelajaran lebih strategis. Untuk perusahaan yang memiliki budaya bisnis yang kuat dan nilai-nilai yang kuat, universitas korporat dapat membantu Ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan yang konsisten, menyebarkan praktik terbaik dalam perusahaan, menggunakan teknologi untuk mendukung pendidikan, dan mengevaluasi dampak pelatihan pada hasil dan karyawan dan bisnis

B. Pembelajaran, Pelatihan dan Pengembangan dari perspektif model perusahaan

Perusahaan harus melakukan perubahan karena berbagai alasan, seperti mengadopsi teknologi baru, ingin memanfaatkan tenaga kerja yang beragam, atau ingin masuk ke pasar global. Program pelatihan dan pengembangan serta inisiatif pembelajaran harus diterapkan, diterima, dan dimanfaatkan dengan baik oleh klien (termasuk manajer, eksekutif, dan karyawan) agar mereka dapat membantu strategi bisnis.

Ada empat syarat agar perubahan dapat terjadi:

(1) Karyawan harus memahami alasan perubahan dan setuju dengan alasan tersebut
(2) Karyawan harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menerapkan perubahan
(3) Karyawan harus yakin bahwa manajer dan karyawan lain dengan posisi kuat akan mendukung perubahan.
(4) struktur organisasi, Manajer dan karyawan menghadapi tantangan saat beradaptasi. Karyawan telah belajar untuk mengatasinya meskipun mereka tahu bahwa praktik atau program mungkin lebih baik. Oleh karena itu, sangat mungkin terjadi resistensi terhadap praktik pelatihan dan pengembangan yang baru. Pelatih harus mempertimbangkan bagaimana meningkatkan kemungkinan penerimaan prosedur pelatihan atau pengembangan baru sebelum menerapkannya.

2.3 METODE-METODE PELATIHAN

Metode pelatihan yang memerlukan keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran mencakup pelatihan di tempat kerja, simulasi, studi kasus, permainan bisnis, peran bermain, dan modeling perilaku. Metode ini sangat cocok untuk meningkatkan keterampilan tertentu, memahami bagaimana keterampilan dan perilaku dapat ditransfer ke pekerjaan, mengalami semua aspek menyelesaikan tugas, atau menghadapi masalah interpersonal yang mutlak.

A. Pelatihan di Tempat Kerja (OJT)

Pelatihan di tempat kerja (OJT) adalah ketika karyawan baru atau tidak berpengalaman melihat rekan atau manajer mereka melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka dan mencoba meniru perilaku mereka. Salah satu bentuk pelatihan informal tertua dan paling umum, OJT, terutama di industri manufaktur, dianggap informal karena tidak selalu termasuk dalam program pelatihan dan karena manajer, rekan, atau mentor bertindak sebagai pelatih. Jika OJT terlalu informal, pembelajaran akan kurang mungkin terjadi. OJT dapat membantu karyawan yang baru dipekerjakan, meningkatkan keterampilan karyawan yang lebih berpengalaman saat teknologi baru diluncurkan, melatih ulang karyawan di departemen atau unit kerja, dan mengarahkan karyawan yang dipindahkan atau dipromosikan ke pekerjaan baru.

OJT dapat berupa magang atau program pembelajaran yang diarahkan sendiri. (Kedua topik tersebut akan dibahas lebih lanjut di bagian ini.) OJT memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan metode pelatihan lainnya. Ini dapat disesuaikan dengan kemampuan peserta dan pengalaman mereka. Pelatihan langsung berlaku untuk pekerjaan karena OJT terjadi di tempat kerja dengan alat dan peralatan nyata serta tugas pekerjaan nyata. Akibatnya, peserta OJT sangat termotivasi untuk belajar dan lebih mudah menerapkan keterampilan yang mereka pelajari di tempat kerja. Saat pelatihan berlangsung, baik pelatih maupun peserta tetap berada di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa organisasi dapat menghemat biaya untuk menyewa fasilitas pelatihan, menyewa pelatih, dan membawa peserta pelatihan ke lokasi pusat. Terakhir, OJT dapat dilakukan kapan saja, dan pelatih akan tersedia karena mereka adalah rekan kerja atau manajer.

B. Apprenticeship

Apprenticeship adalah metode pelatihan kerja yang menggabungkan pelatihan di kelas dan di tempat kerja. Pendidikan siswa biasanya berlangsung selama empat tahun, tetapi dapat berlangsung selama dua hingga enam tahun. Untuk memenuhi syarat untuk didaftarkan sebagai siswa terdaftar di bawah pedoman negara atau federal, siswa biasanya harus menyelesaikan setidaknya 144 jam pendidikan formal. Mereka juga harus mendapatkan jumlah jam kerja tertentu, tergantung pada undang-undang negara.

C. Simulasi

Simulasi adalah teknik pelatihan di mana situasi kehidupan nyata digambarkan, dan keputusan yang dibuat oleh peserta didik menghasilkan hasil yang mirip dengan apa yang akan terjadi di tempat kerja. Simulasi dapat digunakan secara mandiri atau sebagai komponen dari kursus atau program. Simulasi singkat biasanya berlangsung 5–12 menit dan berkonsentrasi pada satu topik. Simulasi singkat meminta peserta didik untuk membuat banyak keputusan dengan merespons pertanyaan pilihan ganda. Tidak seperti simulasi yang lebih panjang dan kompleks yang meniru situasi atau jenis peralatan yang kompleks (seperti simulator pilot penerbangan), simulasi singkat memungkinkan peserta didik berinteraksi dengan materi dan membantu mereka belajar lebih banyak.

D. Studi Kasus

Peserta pelatihan diharuskan untuk menganalisis dan mengkritik tindakan yang diambil, menunjukkan tindakan yang tepat, dan menyarankan solusi. Konsep utama dari metode Studi kasus dapat membantu karyawan mengingat dan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka pelajari jika mereka belajar melalui proses penemuan. Kasus juga dapat membantu dalam pengembangan keterampilan intelektual tingkat tinggi seperti analisis, sintesis, dan evaluasi.

E. Permainan Bisnis

Dalam permainan bisnis, peserta magang harus mengumpulkan data, memeriksanya, dan membuat keputusan. Permainan bisnis biasanya digunakan untuk melatih keterampilan manajemen. Karena permainan meniru sifat kompetitif bisnis dan membuat pemain secara aktif terlibat, itu meningkatkan pembelajaran. Semua aspek manajemen termasuk keputusan yang diambil pemain dalam permainan. Ini termasuk hubungan tenaga kerja (membuat kesepakatan tentang kontrak), etika, pemasaran (membuat harga untuk produk baru), dan keuangan (membayar untuk membeli teknologi baru).

F. Model Perilaku

Metode pelatihan yang dikenal sebagai model perilaku menunjukkan perilaku penting yang harus dicontoh oleh peserta pelatihan dan memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk berlatih mengadopsi perilaku penting tersebut. Model ini didasarkan pada prinsip teori pembelajaran sosial, yang menekankan bahwa pembelajaran terjadi dengan (1) mengamati perilaku yang ditunjukkan oleh model dan (2) mendapatkan penguatan secara *vicariously*, yang terjadi ketika peserta pelatihan mendapatkan penguatan secara *vicariously*.