

R E S U M E

MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

TRAINING AND DEVELOPMENT

Program Studi Manajemen Keuangan



Diajukan oleh :

AULIA RAHMI,S.Hut

NPM : 1261101000581

PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS DARWAN ALI

SAMPIT 2012

TRAINING AND DEVELOPMENT

TRAINING: Pemberian pelatihan guna meningkatkan kompetensi SDM sehingga dapat memberikan konstribusiyang lebih terhadap organisasi.

KEUNTUNGAN TRAINING:

Keuntungan Bagi Organisasi

Keuntungan Bagi Individu

Keuntungan bagi Interpersonal

LANGKAH-LANGKAH TRAINING

Menaksirkan Kebutuhan

Tujuan Training & Pengembangan: Perubahan tingkah laku & kondisi yang diinginkan

Isi Program: Disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan Organisasi

Prinsip Learning:

- a. Partisipasi
- b. Repetisi
- c. Relevansi
- d. Transference
- e. Feedback

Pendekatan Training:

- a. On The Job Training
- b. Off The Job Training

6. Evaluasi Training & Pengembangan

TEKNIK-TEKNIK TRAINING

On The Job Training

Job Instruction Training

Job Rotation

Apprenticeship and Coaching

Off The Job Training

Lecture and Video Presentation

Vestibue Training

Role Playing & Behaviour Modelling

Case Study

Simulasi

Self Study & Proggramed Learning

Laboratory Learning

Action Learning

PERENCANAAN KARIR

Karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan seseorang dalam pekerjaannya

Jalur Karir: Pola berlanjut dari suatu pekerjaan yang membentuk karir

Tujuan Karir: Posisi jabatan dimasa mendatang yang ingin dicapai

Perencanaan Karir: Proses melalui mana seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran tersebut

Pengembangan Karir: Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

MANFAAT PERENCANAAN KARIR

Bagi Individu:

Terbantu dalam mencapai tujuan, termotivasi untuk mengembangkan diri dan lebih mempersiapkan diri secara proaktif

Bagi Perusahaan:

Meyiapkan sumber daya internal

Memberikan kebutuhan kepuasan layanan

Mengurangi Labour Turn Over

Mengungkap Potensi Karyawan

Mendorong Pertumbuhan

Mengembangkan promosi karyawan

Mengurangi penimbunan karyawan

DUKUNGAN TERHADAP PERENCANAAN KARIR

Pendidikan

Pelatihan, Ceramah, Edaran-edaran, Lokakarya, Seminar, dll

Informasi

Lowongan jabatan mendatang

Diskripsi dan spesifikasi jabatan

Berbagai alternatif jalur karir

Persyaratan untuk suatu jabatan yang harus dipenuhi

Konseling Karir

Menawarkan bimbingan karir sesuai dengan: Bakat, minat, ketrampilan, kemampuan, dan rencana hidup serta faktor lingkungan

TAKTIK DALAM PENGEMBANGAN KARIR

INDIVIDU

Job Performance

Exposure

Networking

Resignation

Organizational Loyalty

Mentors and Sponsors

Growth Opportunity

HR DEPARTEMEN

Dukungan HR Manajemen

Umpan Balik

Kelompok Kerja yang Kohesif

SISTIM PENILAIAN KINERJA (SPK)

PENILAIAN KINERJA merupakan sistem formal yang dilaksanakan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja individu

PENILAIAN KINERJA mempunyai nilai prioritas karena berkait dengan kinerja individu dan organisasi

PENILAIAN KINERJA dapat menjadi feedback bagi SDM untuk memperbaiki kinerjanya

PENILAIAN KINERJA sebagai masukan untuk menentukan dan memperbaiki core competencies badan usaha

MANFAAT PENILAIAN KINERJA

Performance Improvement

Compensation Adjustment

Placement Decision

Training and Development

Career Planning and Development

Staffing Process Deficiencies

Informational Inaccuracies

Job Design Error

Equal Employment Opportunity

External Challenges

KEGAGALAN DALAM SPK

Manajer atau penilai kekurangan informasi pendukung

Minimnya keahlian menilai secara obyektif

Manajer atau penilai tidak serius melaksanakan Penilaian Kinerja ----- **KKN?**

Persiapan yang kurang dan menganggap rutinitas belaka yang tidak memiliki nilai strategis

Karyawan tidak menerima umpan balik

Deskriptor Kinerja yang tidak jelas dan sulit terukur

SISTEM PENILAIAN KINERJA YANG BAIK

BERKAITAN DENGAN JABATAN (*Job-Related*)

PRAKTIS (*Practical*)

STANDARISASI (*Standardized*)

KETERGANTUNGAN (*Dependable*)

METODE PENILAIAN KINERJA

APPRAISAL METHODS

Rating Scale

Checklist

Forced Choice Method

Critical Incident Technique

Behaviorally Anchored Rating

Field Review Method

Performance Tests and Observation

Comparative Evaluation Approach

FUTURE-ORIENTED

Self Appraisals

Management by Objectives (MBO)

Psychological Appraisals

Assessment Center

360 DERAJAT FEEDBACK

Memperkecil Subyektivitas dan Mempertinggi Obyektivitas Penilaian

Bukan Penilaian searah tetapi multi arah

Melibatkan semua pihak yang terkait proses penilaian --- banyak pintu

Menjawab kelemahan pola penilaian konvensional dan tradisional

Kurang efisien namun efektif dan lebih obyektif

PENETAPAN PENILAI

PENILAI INDIVIDU

- a. Atasan Langsung
- b. Rekan Kerja
- c. Klien atau pelanggan
- d. Pakar atau spesialis

PENILAI TIM

- a. Panitia atau tim khusus
- b. Tim Ombudsman
- c. Tim Ahli/Pakar

DIMENSI KINERJA, DESKRIPTOR KINERJA DAN PINTU PENILAI

DIMENSI KINERJA dipakai sebagai ACUAN penetapan DESKRIPTOR KINERJA yang meliputi perilaku kerja dan hasil akhir pekerjaan karyawan

DESKRIPTOR KINERJA digunakan sebagai alat ukur kinerja yang menghasilkan NILAI PERFORMA tiap karyawan selama periode tertentu

PINTU PENILAI merupakan sumber yang memberikan penilaian Kinerja, yaitu: Atasan, Mitra dan Klien/Pelanggan

CONTOH DIMENSI KERJA

KAPABILITAS BEKERJA (*Work Capabilities*)

PERILAKU KERJA (*Work Behavior*)

HASIL KERJA (*Work Performance*)

CONTOH DESKRIPTOR KINERJA

WAWASAN PEKERJAAN

PELAKSANAAN TUGAS

KEPENYELIAAN / PENDAMPINGAN KERJA

KOMUNIKASI DALAM PEKERJAAN

DISIPLIN KERJA

KOMITMEN TERHADAP PEKERJAAN

PENYESUAIAN KERJA

SIKAP BEKERJA

KUALITAS KINERJA

KUANTITAS KINERJA

KESALAHAN-KESALAHAN

DALAM PK

HALO EFFECT

CENTRAL TENDENCY

LENIENCY AND STRICTNESS

CROSS CULTURAL BIAS

INDIVIDUAL PREJUDICE

RECENCY EFFECT

PENDEKATAN-2 INTERVIEW DALAM PENILAIAN KINERJA

TELL AND SELL APPROACH

TELL AND LISTEN APPROACH

PROBLEM SOLVING APPROACH