

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN

*Dwi Heri Sudaryanto, S.Kom. *)*

ABSTRAK

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang terampil dalam melakukan pekerjaannya diperlukan peningkatan kemampuannya yang salah satunya melalui pendidikan non formal atau sering disebut dengan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya. Dalam perencanaannya program pelatihan harus dapat mencapai tujuan dan manfaat yang dapat dirasakan secara langsung bagi pegawai maupun organisasi/unit kerja serta lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented).

Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Yang isinya berupa serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap dari inidividu tersebut.

Kata Kunci : Sumber daya manusia, Pelatihan

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pendidikan dan pelatihan sering kita dengar di dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan instansi. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja mungkin sudah memenuhi syarat administarasi pada pekerjaannya, tetapi secara aktual

para pekerja harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi/unit kerja dalam memfasilitasi pengembangan karir para tenaga kerja guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, etèktif dan efisien.

Salah satu fungsi manajemen surm berdaya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan bersum berdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum dikuasainya. *Management thought* yang dikernukakan Taylor, bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk

menhindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam instansi biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan. Dengan melalui pelatihan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

I.2 Maksud dan Tujuan Penulisan

Penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran sistem pengembangan sumber daya manusia. Adapun tujuan penulisan adalah untuk meningkatkan kualitas perencanaan pegawai, khususnya dalam merencanakan peningkatan sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien.

BAB II DASAR TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat penting diadakan, sebab pegawai merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian.

Hal ini penting mengingat bahwa setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan yang bersifat pengetahuan dan ketrampilan teknis para pegawai yang berada di bawahnya. Oleh karena itu, bagian kepegawaian dalam hal ini pengembangan tersebut berperan sebagai

pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja. Bagian kepegawaian dapat melakukan perencanaan pengembangan karier pegawai agar organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk posisi atau jabatan baru.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif.

Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Sehingga tindakan yang perlu dilakukan dalam jangka pendek adalah memberikan pendidikan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia dari sebuah organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan pendidikan dan latihan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Mengenai arti pentingnya pengembangan sumber daya manusia Heidjrachman dan Husnan (1993) mengemukakan bahwa sesudah pegawai diperoleh, sudah selayaknya kalau mereka dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan (*training*), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi dan makin

kompleksnya tugas-tugas pimpinan. Bahkan pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan di masa yang akan datang. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu menambah pengetahuan, menambah ketrampilan dan merubah sikap dari pegawai tersebut.

BAB III PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

III.1 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi pengembangan SDM merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari SDM yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan berkembang secara lebih dinamis, sebab sumber daya manusia merupakan unsur paling penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Para pegawai bukanlah mesin yang bisa selalu ditekan tenaganya bagi kelangsungan organisasi/perusahaan, sebaiknya pihak organisasi/perusahaan punya strategi bagaimana langkah yang harus diambil untuk memberikan kesempatan agar SDM yang ada bisa berkembang lebih baik.

Beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai upaya strategi pengembangan SDM, antara lain :

1. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyumbangkan ide

Pegawai sebagai bagian dari organisasi/perusahaan merupakan

unsur yang turut mendukung berjalannya sebuah bisnis usaha atau roda organisasi. Meskipun secara fisik financial atau hak menjalankannya ada di tangan pimpinan, namun sangat penting bagi kita mendengarkan masukan atau ide-ide dari para pegawai. Sebab boleh jadi meskipun ia hanya seorang pegawai namun memiliki gagasan yang lebih baik dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Sikap otoriter seorang pimpinan perusahaan untuk tidak mendengarkan apa yang menjadi masukan dan ide-ide dari seorang pegawai akan membuat upaya strategi pengembangan SDM berjalan lamban. Sebab pegawai merasa tidak diberi ruang kebebasan untuk menunjukkan potensinya.

Kewajiban seorang pimpinan perusahaan juga mendengarkan apa yang disuarakan oleh bawahan, tanpa adanya sikap dari seorang pemimpin dalam mendengarkan ide atau usulan dari bawahannya, bisa dipastikan pegawai tidak akan berkembang, terlebih jika memperlakukan pegawai seperti mesin kerja yang hanya digunakan untuk kepentingan bisnis perusahaan.

2. Pemberian reward dan punishment

Hal lain yang bisa menjadi strategi pengembangan SDM adalah upaya apresiasi terhadap hasil kerja dari pegawai. Apresiasi dibutuhkan untuk lebih memotivasi seorang pegawai terhadap cara kerjanya di perusahaan. Apresiasi yang baik diberikan kepada mereka yang memang memiliki dedikasi yang baik pada perusahaan, mampu menyumbangkan ide dan gagasan yang baik serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mengerti bagaimana

pentingnya dan apa upaya-upaya yang harus diwujudkan untuk melaksanakan strategi pengembangan SDM tersebut. Hubungan seorang pegawai dan pimpinan bukan hanya terikat atas hubungan kerja, namun secara manusiawi keduanya juga saling berinteraksi, maka strategi pengembangan SDM merupakan bentuk apresiasi seorang pimpinan terhadap pegawai dalam aspek humanis.

Sementara punishment diberikan guna membuat pegawai tersadar dari kelalaian atau kesalahan kerjanya.

3. Mengupayakan berbagai pelatihan

Strategi pengembangan SDM yang tak kalah pentingnya adalah bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk terus meningkatkan skill dan kemampuan seorang pegawai sesuai dengan ranah kerjanya. Pelatihan-pelatihan sangat penting untuk diadakan, perusahaan lah yang bertanggung jawab untuk mengadakan upaya peningkatan kemampuan dan skill terhadap para pegawainya.

Strategi pengembangan SDM pada hakikatnya bukan hanya untuk kepentingan personal seorang pegawai namun juga untuk kebutuhan jangka panjang perusahaan. Strategi pengembangan SDM yang baik tak hanya akan membuat perusahaan menjadi lebih dinamis, namun juga hubungan pemimpin perusahaan dengan para pegawai dapat berjalan lebih harmonis. Sebab pegawai bukanlah mesin, maka manusiakanlah seorang pegawai yang sudah bekerja keras untuk kelangsungan tujuan organisasi/perusahaan.

III.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM

Sebagian lebih besar para pemimpin dewasa ini telah menyadari bahwa merupakan tugas mereka untuk mengembangkan bawahannya. Jadi dengan demikian jelaslah perkembangan seorang pegawai dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh pimpinan atau atasan agar pegawai dapat ditingkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap pegawai/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah :

III.2.1 Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi

III.2.2 Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya

III.2.3 Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan pada lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah

pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

III.2.4 Meningkatkan komitmen pegawai.

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

III.2.5 Mengurangi *turn over* dan absensi.

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* dan absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

Jika disimak dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan pegawai, pada umumnya adalah sebagai berikut :

- Agar pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien.
- Agar pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai.
- Agar pegawai lebih cepat berkembang.
- Menstabilisasi pegawai.

Pengembangan potensi pegawai dapat dilaksanakan melalui kesempatan menjalani penugasan pada hirarki jabatan, dari yang sederhana sampai yang kompleks. Program pendidikan merupakan suatu proses yang didesain untuk memelihara ataupun meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan program pengembangan adalah suatu proses yang didesain untuk mengembangkan kecakapan yang diperlukan bagi aktivitas kerja dimasa datang. Dari hal tersebut di atas terdapat perbedaan pengertian antara peningkatan dengan pengembangan kinerja pegawai. Peningkatan mengacu pada kuantitas, yaitu meningkatnya kemampuan baru bagi

pekerja. Sedangkan manfaat dari pengembangan SDM dapat dilihat dalam dua sisi yaitu :

1. Dari sisi individu pegawai

- Menambah pengetahuan terutama penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan yang bersangkutan, misalnya prinsip-prinsip dan filsafat manajemen yang terbaik dan terakhir.
- Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
- Merubah sikap.
- Memperbaiki atau menambah imbalan/balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat bekerja

2. Dari sisi organisasi

- Menaikkan produktivitas pegawai.
- Menurunkan biaya.
- Mengurangi turnover pegawai

Di dalam suatu organisasi, sesungguhnya ada tiga golongan yang bertanggungjawab terhadap pengembangan pegawai, yaitu :

- Pegawai yang bersangkutan.
- Atasan atau pimpinan pegawai yang bersangkutan.
- Staf pelaksana pada semua bagian.

Setiap pegawai mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan dirinya sendiri. Selama masih ada kemungkinan, setiap pegawai ingin untuk menambah pengetahuan, ketrampilan atau merubah sikap sesuai dengan perkembangan zaman. Tanpa keinginan itu, pegawai tersebut bersifat statis. Atasan atau pimpinan bertanggungjawab untuk mengembangkan bawahannya, sebab bawahan yang ada mempunyai berbagai karakter yang berbeda, maka sesungguhnya tanggungjawab terbesar berada ditangan pemimpin yang bersangkutan. Dengan disadarinya arti

penting pengembangan sumber daya manusia oleh pimpinan, maka akan lebih memudahkan dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang dipimpinnya. Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai ketrampilan khusus atau untuk membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melakukan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara kerja yang paling efisien pada masa sekarang. Misalnya karena masuknya teknologi baru, yang belum dikuasai oleh para pekerja sehingga harus ada pelatihan. Disamping itu juga pelatihan dapat dilakukan bagi para pekerja baru yang dalam perekrutannya ada yang belum memenuhi persyaratan kerja karena tidak tersedianya sumber tenaga kerja yang dapat memenuhi persyaratan tersebut secara maksimal.

Pelaksanaan pelatihan seperti yang dikemukakan diatas sangat tergantung atau berkaitan erat dengan dua kegiatan Manajemen SDM lainnya, kedua kegiatan tersebut adalah Analisis Pekerjaan dan Penilaian Pekerjaan. Dari analisis pekerjaan telah dimiliki gambaran tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para pegawai dalam bidang atau jabatannya, yang harus dilakukan secara efektif, efisien dan bertanggung jawab.

Dari uraian diatas berarti program pelatihan dapat didesain untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik secara individual, kelompok, maupun sebagai kegiatan organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Khusus untuk pelatihan, beberapa cara yang dapat ditempuh dalam bentuk magang, baik didalam maupun diluar perusahaan dengan biaya perusahaan. Pada dasarnya program pelatihan prospektifnya sangat luas,

meskipun secara definitif dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Pelatihan tingkat Mikro

Pelatihan ini di selenggarakan oleh dan untuk lingkungan perusahaan sesuai dengan tujuannya untuk meningkatkan kemampuan para pekerja.

b. Pelatihan tingkat Makro

Pelatihan ini dilakukan dan dilaksanakan oleh dua atau lebih perusahaan yang memiliki tujuan yang sama dalam usaha meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Sehubungan dengan pendanaan pelatihan yang ada maka harus ada perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian program pelatihan harus direncanakan.

Sehubungan dengan itu perlu diketahui ciri-ciri pelaksanaan program pelatihan yang efektif agar pendanaan yang cukup besar tidak menjadi pemborosan dan tujuan perusahaan/organisasi tercapai secara maksimal, ciri-ciri pelaksanaan efektif yang dimaksud adalah :

- a. Pimpinan puncak menunjukkan sikap dan menerima bahwa pelaksanaan pelatihan termasuk pengembangan adalah tanggung jawabnya atau tanggung jawab organisasi.
- b. Pelatihan sangat tergantung pada strategi dan tujuan organisasi, yang dijabarkan menjadi kegiatan organisasi jangka pendek dan jangka sedang, dan kemudian menjadi sumber bagi proses penyusunan analisis pekerjaan/jabatan.
- c. Pelatihan harus dilaksanakan dengan pendekatan komprehensif dan sistematis. Pendekatan ini penting karena setiap pekerja dan atau unit kerja, tidak mungkin mewujudkan pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa dipengaruhi dan mempengaruhi

pekerjaan dan atau unit kerja yang lain. Pendekatan komprehensif dan sistematis, bermakna juga kegiatan pelatihan harus dilakukan secara kontinyu dan berulang-ulang secara teratur.

- d. Pimpinan puncak dan para pimpinan lainnya menerima komitmen untuk menempatkan kegiatan pelatihan sama pentingnya dalam kegiatan organisasi lainnya, yang memerlukan penyediaan anggaran dan diperhitungkan sebagai pembiayaan organisasi serta penyediaan waktu yang cukup untuk pelaksanaan.

Strategi pelatihan yang kompetitif sebagai mana di jelaskan diatas yang meliputi :

1. Strategi kecepatan

Perkataan kecepatan berhubungan dengan waktu. Sehingga inti strategi ini adalah kompetisi/persaingan waktu, bukan persaingan dengan perusahaan/organisasi lain, melainkan pelatihan harus menanamkan sikap dan motivasi untuk bertindak cepat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

2. Strategi Inovasi

Inovasi pada dasarnya adalah pembaharuan, yang bersumber dari kreatifitas dan inisiatif dalam hal berfikir produktif, pelatihan dalam strategi ini adalah mewujudkan kemampuan merespon secara tepat, sesuai hasil analisis informasi yang memiliki peluang luas untuk melakukannya secara kreatif.

3. Strategi Peningkatan Kualitas

Strategi ini bertolak dari kenyataan bahwa keinginan dan kebutuhan masyarakat, khususnya konsumen setiap organisasi/perusahaan selalu berubah kearah kepuasan yang selalu meningkat tuntutanya terhadap produk (barang dan pelayanan/jasa).

4. Strategi Mereduksi Pembiayaan

Strategi ini berhubungan langsung dengan kemampuan menghindari dan memperkecil resiko, karena terarah pada usaha meningkatkan keuntungan kompetitif organisasi/perusahaan. Strategi ini harus dilaksanakan dengan meningkatkan kemampuan para pekerja lini, dalam mengusahakan mengurangi atau menekan serendah rendahnya biaya produksi (barang atau pelayanan/jasa) dalam pemberian pelayanan tanpa mempersempit atau mengurangi pasar.

Dari keempat strategi diatas dapat dibedakan titik berat aplikasinya masing masing dalam program pelatihan. Pada gilirannya sebuah organisasi/perusahaan dalam menghadapi bisnis yang kompetitif, harus mampu mengidentifikasi keterbatasan-keterbatasan terutama dalam hal SDM, yang berarti sebuah perusahaan harus mampu melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Sehubungan dengan itu pembagian dalam pembinaan tanggung jawab melakukan analisis tersebut harus dilimpahkan sebagai berikut :

- a. Pada tingkat organisasi/perusahaan, kebutuhan pelatihan harus dianalisis oleh Pimpinan organisasi yang merumuskan tujuan strategi organisasi/perusahaan dalam bidang bisnis
- b. Pada tingkat Operasional Unit kerja, kebutuhan pelatihan dianalisis oleh masing-masing pimpinan di bawahnya atau tim yang khusus menetapkan cara mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Untuk tingkat Individual, kebutuhan pelatihan dianalisis oleh pekerja bersama atasannya secara bersama-sama, setelah mendapat masukan hasil penilaian dari bagian personalia (SDM).

Setelah memutuskan kebutuhan pelatihan dalam rangka mewujudkan eksistensi yang

kompetitif, agar efektif untuk mewujudkan perbaikan dan peningkatan pengetahuan, ketrampilan/keahlian dan sikap pekerja harus dipilih model pelatihan yang akan dilaksanakan, untuk itu perlu ditempuh langkah-langkah atau fase-fase sebagai berikut :

a. Fase perencanaan

Fase ini dimulai dengan menentukan tujuan pelatihan, yang sangat penting atrinya dalam menyusun kurikulumnya, yang berisi tentang “apa yang perlu dipelajari oleh para pekerja”, yang tidak boleh dilepas kaitanya dengan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Fase mendesain pelatihan

Oleh karena itu proses belajar merupakan interaksi antara manusia dengan lingkungan, maka pada langkah/fase kedua diperlukan kegiatan mendesain lingkungan pelatihan.

c. Fase evaluasi kegiatan pelatihan

Fase evaluasi dimaksudkan adalah kegiatan menilai kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan, fase ini bukanlah evaluasi prestpeserta pelatihan.

Dari uraian diatas telah dikemukakan bahwa salah satu aspek yang di evaluasi dalam pelaksanaan pelatihan adalah mengenai perubahan, perbaikan dan peningkatan kemampuan melaksanakan pekerjaan, setelah kegiatan pelatihan selesai.

Untuk memungkinkan hasil pelatihan menjadi positif, maka setelah pegawai mengikuti pelatihan diharapkan :

- a. Didorong dan diberi kesempatan oleh atasannya untuk mengaplikasikan ketrampilan yang baru dipelajarinya.
- b. Tidak kaku dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, dalam arti memahami

situasi pekerjaan dan mampu menggunakan hasil dari pelatihan.

BAB IV. KESIMPULAN

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pelatihan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem penurunan kualitas kinerja organisasi atau lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh pegawai atau tenaga kerja.

Pelatihan bukanlah solusi utama yang dapat menyelesaikan semua persoalan organisasi, lembaga atau sebuah instansi. Tetapi mengarah pada peningkatan kinerja para pegawai atau tenaga kerja yang baik dan benar. Dan tujuan pelatihan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performansi kinerja.

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang inidividu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Unggulan Kompetitif*. BPFE.Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tjiptoherijanto, Prijono dan Nagib, Laila. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Diantara Peluang dan Tantangan*, LIPI Press, Jakarta.
- Tua Efendi Hariandja, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, PT. Grasindo, Jakarta.

*) Penulis adalah Fungsional Widyaiswara Pusdiklat Migas.