

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Dessler (2013), pelatihan dikatakan sebagai akuisisi pengetahuan keterampilan, dan kompetensi. Pelatihan memiliki tujuan khusus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas, kemampuan, kinerja, dan produktivitas karyawan. Para ahli tenaga kerja telah dengan jelas menyebutkan, bahwa pelatihan melebihi dari kualifikasi awal untuk suatu pekerjaan, untuk meningkatkan dan memperbarui keterampilan. Pelatihan dan pengembangan yang giat harus tiga di dalam organisasi. Dengan demikian pelatihan dan pengembangan adalah cabang dari fungsi sumber daya manusia.

Dikatakan bahwa hanya pelatihan & pengembangan yang jauh lebih penting karena mengarah pada pemanfaatan maksimum semua perusahaan.

Dengan demikian keterampilan yang digunakan oleh sumber daya manusia perusahaan dapat meningkatkan output, peningkatan kualitas di perusahaan. Pelatihan dan pengembangan meningkatkan efisiensi, meningkatkan moral karyawan, kerabat manusia yang lebih baik, pengurangan pengawasan, peningkatan tanggung jawab & fleksibilitas organisasi. Dikatakan bahwa pelatihan baik secara fisik, sosial, intelektual, dan sewaan sangat penting dalam memfasilitasi tingkat produktivitas, juga meningkatkan pengembangan pribadi di organisasi mana pun dengan pelatihan yang merupakan pengembangan sistematis pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan secara memadai pada tugas atau pekerjaan yang diberikan. Pelatihan dapat berlangsung dengan sejumlah cara, pada pekerjaan di tempat kerja.

Dessler (2013), mengamati dan mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan staf adalah pekerjaan atau kegiatan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keseluruhan efektivitas & profitabilitas bagi organisasi. Pelatihan harus memberikan pendekatan sistematis kepada manusia. Ini jelas berfokus pada pentingnya dan efektivitas pelatihan dan pengembangan yang memainkan peran penting dalam efektivitas organisasi dan universitas. Untuk meningkatkan suasana kerja dengan sikap positif. Memastikan efektivitas sesi pelatihan dengan teknik terbaru dalam pendekatan perilaku *soft skill*. Untuk Memperbarui dan memeriksa perkembangan keseluruhan organisasi dan staf juga. Singkatnya, pentingnya dan efektifitas pelatihan dan pengembangan ini penting karena akan sangat berdampak pada universitas. Terlebih lagi kinerja berkualitas tinggi dituntut oleh universitas; maka kita harus pergi dengan perubahan cepat dalam hal pengetahuan, teknologi, dan tugas akademik.

Tujuan dari pelatihan keefektifan adalah penting karena ini menyoroti banyak aspek. Namun, sayangnya di organisasi saat ini, mekanisme evaluasi pelatihan ini harus dipertimbangkan. Kita harus terus mengadopsi untuk memenuhi kebutuhan kita saat ini. Ini adalah bagaimana mungkin pelatihan kita mengarah pada pelatihan yang efektif. Oleh karena itu setelah identifikasi pentingnya dan efektivitas pelatihan, langkah selanjutnya adalah memusatkan keseluruhan tujuan dari makalah penelitian ini untuk mengisi kesenjangan antara pelatihan yang ada dan mendapatkan pelatihan yang penting dan efektif di universitas. Mengembangkan program pelatihan karyawan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang universitas. Program pelatihan akan memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan, tetapi hanya jika

mereka direncanakan dengan hati-hati dan dilaksanakan dengan benar. Pemahaman yang jelas tentang kebijakan, fungsi pekerjaan, tujuan dan filosofi perusahaan mengarah pada peningkatan motivasi, moral dan produktivitas bagi karyawan, dan keuntungan yang lebih tinggi untuk universitas. Pelatihan adalah sarana untuk mencapai tujuan tertentu, jadi dengan mengingat tujuan selama tahap pengembangan dan implementasi program pelatihan Anda akan membantu menciptakan program yang jelas dan efektif.

## **2.2 Tujuan Pelatihan Kerja**

Setiap perusahaan menginginkan untuk terus maju dan berkembang. Untuk mencapai apa yang diinginkan perusahaan, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas atau berkompeten. Dalam hal meningkatkan kualitas karyawan perusahaan bisa memakai salah satu cara yaitu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan baru ataupun lama. Menurut Ganesh dan Indradevi (2015), berbagai pandangan yang berbeda mengenai pelatihan dan pengembangan perlu dieksplorasi. Ini telah menjadi perhatian mereka dengan model pilihan mereka sendiri dan melalui pengalaman dengan Organisasi besar. Pelatihan tradisional saat ini terus menerus menghadapi tantangan dalam pemilihan karyawan, dalam menjaga ketidakpastian terkait dengan tujuan dan dalam memperkenalkan taktik baru untuk lingkungan kerja dan dengan menyadari hal ini, mereka memberi nasihat tentang semua masalah, yang menegaskan kembali persyaratan untuk pendekatan yang fleksibel. Biasanya para manajer memiliki pilihan untuk memilih program pelatihan dan pengembangan terbaik untuk staf mereka tetapi mereka selalu harus diingat bahwa untuk meningkatkan peluang mereka mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa teori pelatihan dapat efektif segera di masa depan keterampilan dan pengembangan. Konten dan akses pelatihan adalah faktor aktual untuk proses tersebut. Ini adalah representasi itu sendiri oleh akses pada aspek utama apa yang efektif untuk praktik yang diadopsi dalam pengembangan pelatihan. Sesuai teori terbaru untuk mengakses pengetahuan berubah dari substansial dalam tradisional untuk memberikan pengetahuan untuk bentuk virtual untuk menggunakan makna informasi baru dengan penggunaan pembelajaran elektronik. Ada konfirmasi survei untuk menggunakan ruang kelas untuk memberikan pelatihan akan turun secara dramatis.

Pelatihan adalah investasi efektif yang diperlukan dalam organisasi mana pun. Diperlukan pelatihan teknis & pelatihan perilaku di antara anggota staf kami.

Pelatihan ini membuat karyawan kami merasa percaya diri dan baik. Banyak hasil positif dihasilkan di antara staf setelah mereka menghadiri pelatihan. Pelatihan ini diperlukan pada setiap tahap kehidupan profesional untuk meningkatkan dan memperbarui pengetahuan dan memperluas kompetensi teknis. Pelatihan berhasil ketika ada keterlibatan dan minat di antara anggota staf. Pelatihan sangat penting untuk semua orang, agar berhasil menyelesaikan pekerjaan. Universitas melampaui teknologi; karenanya pelatihan sangat penting bagi anggota senior yang telah bergabung sebelumnya, jauh sebelum era teknologi. Para anggota senior ini bersedia menjalani pelatihan karena mereka tahu bahwa pelatihan adalah investasi yang efektif. Kita dapat mengharapkan hasil yang nyata, peningkatan dalam pengembangan manusia, peningkatan dalam komitmen terhadap pekerjaan, dan peningkatan moral karyawan. Ini juga menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang perilaku manusia.



Pelatihan diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi di tempat kerja & berkembang dalam pengeluaran. Pelatihan lebih penting dalam situasi di mana seorang karyawan diperkenalkan dengan sistem baru dan diharapkan untuk mengatasi perubahan yang diperkenalkan sistem baru. Kebutuhan tempat kerja berubah, lingkungan kerja berubah, yang menuntut keseimbangan antara input dan output. Baru-baru ini masyarakat kita digerakkan oleh teknologi dan karyawan di tempat kerja juga digerakkan oleh teknologi. Karenanya, pelatihan teknis di tempat kerja menjadi sangat penting. Seiring dengan pelatihan teknis, pelatihan soft skill diperlukan untuk berkinerja baik di pekerjaan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik pasti akan membuat karyawan lebih produktif. Pelatihan adalah proses berkelanjutan yang mencakup seluruh masa kerja karyawan.

Ketika karyawan menghadiri pelatihan dengan dedikasi dan membawa serta keterampilan yang dipelajari dan dipraktikkan di pekerjaan mereka, itu menghasilkan hasil yang sangat baik. Pelatihan sangat diperlukan dalam profesi setiap orang, karena membuka jalan ke platform baru. Ini memungkinkan orang untuk mempresentasikan ide-ide mereka dengan cara yang sangat jelas dan sederhana. Ini menghasilkan perubahan yang solid dan permanen pada karyawan yang meningkatkan efisiensi. Pelatihan adalah bagian integral dari karyawan di lembaga akademik yang membutuhkan investasi besar. Ketika investasi besar ini direncanakan dan dilaksanakan dengan benar, itu mengarah pada program pelatihan yang sukses. Pelatihan adalah proses yang berkelanjutan dan tidak pernah berhenti pada fase kehidupan apa pun. Karyawan harus mau mempelajari hal-hal baru dan memperbarui pengetahuan mereka sesering mungkin. Kemajuan

teknologi sangat cepat dan orang perlu beradaptasi dengan perubahan dengan cepat. Kita tidak dapat bertahan hidup dengan apa yang kita miliki pada awalnya tetapi harus tetap sejalan dengan tuntutan masyarakat. Pelatihan membawa perubahan dalam pola pikir karyawan dan juga membawa sikap positif terhadap pekerja lain dan dalam pekerjaan.

Organisasi yang melakukan pelatihan dan pengembangan dari sudut pandang ini mau tidak mau mendorong karyawan yang berkinerja baik dan maju, dan yang penting, bertahan cukup lama untuk menjadi hebat dalam apa yang karyawan lakukan, dan untuk membantu karyawan lain menjadi demikian. Pelatihan adalah kata yang sangat umum digunakan, itu secara tradisional milik pelatih atau organisasi, itu harus tentang keseluruhan pengembangan pribadi - tidak hanya mentransfer keterampilan, interpretasi tradisional pelatihan di tempat kerja. Menjadi realistis, sikap dan harapan perusahaan tentang apa yang dimaksud dengan pelatihan, tidak dapat diubah dalam semalam, dan sebagian besar keterampilan organisasi melihat pelatihan terbatas pada keterampilan kerja, ruang kelas dan presentasi power point-Namun, ketika Anda mulai membayangkan dan berpikir dan berbicara tentang sikap progresif untuk mengembangkan karyawan di luar dan pelatihan keterampilan tradisional.

Pelatihan sangat penting untuk keberhasilan berfungsinya suatu organisasi. Untuk staf yang tidak mengajar, pelatihan komputer sangat penting. Karyawan harus menggunakan komputer untuk hampir semua pekerjaan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Pelatihan *in-house* harus dilakukan secara berkala untuk menjaga orang-orang ini diperbarui dan menggunakan teknologi secara efektif.

Pelatihan adalah persyaratan dasar dalam bidang apa pun. Kita harus

menggunakan investasi yang efektif ini untuk menjadikan diri kita yang terbaik. Itu membuat pekerjaan mudah, sumber daya sangat ramah pengguna, meringankan beban kerja dan memberikan pikiran yang sehat. Untuk saat ini proses soft level sikap.

Minat belajar dapat melatih kesuksesan karyawan dan mengidentifikasi orang yang tepat akan membuat pelatihan sukses. Setiap karyawan perlu dilatih tetapi jenis dan tingkat pelatihan dapat berbeda dari satu kategori ke kategori pekerja lainnya. Pelatihan di universitas berhasil baik untuk staf pengajar & staf.

Tindak lanjut berkala dilakukan untuk memantau kemajuan sehingga pelatihan dilakukan pada waktu yang dibutuhkan. Pelatihan di lembaga akademik membantu menghasilkan hasil akademik yang baik. Itu membuat satu diperbarui.

Pelatihan teknis juga bagus. Pelatihan ini membuat karyawan untuk mempercepat pertumbuhan karir mereka. Pelatih yang ahli juga bisa membantu.

Pelatihan berhasil jika memenuhi kebutuhan karyawan. Program pelatihan yang baik perlu mendapatkan umpan balik dari para peserta sehingga saran dapat diambil sebagai masukan untuk program pelatihan berikutnya. Pelatihan wajib untuk setiap & semua orang. Ini meningkatkan produktivitas individu dan juga seluruh institusi. Oleh karena itu, investasi yang berharga patut dihargai. Hasilnya berbuah mengikuti hari-hari yang akan datang di masa depan. Sejauh menyangkut departemen, semuanya sekarang menjadi lebih otomatis. Untuk menjaga diri dalam arus otomasi, seseorang harus menggunakan pelatihan dengan sangat efektif dan mendapat manfaat darinya. Kalau tidak, kita akan segera tertinggal untuk menyadari bahwa semua orang telah maju sangat jauh. Pelatihan membuat seseorang sangat kompeten & keterlibatan karyawan membuat pelatihan berhasil.

Pelatihan adalah investasi yang efektif dalam peningkatan kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan. Pelatihan membuat kita nilai dan komitmen organisasi.

Pelatihan membuat organisasi kami memungkinkan kami dalam proses dan cara yang bermanfaat. Melatih nara sumber yang baik, karenanya membuat pelatihan berhasil. Pelatihan sangat penting untuk semua orang dan merupakan bagian dari karir. Pelatihan harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

### **2.3 Proses Pelatihan Kerja**

Menurut Ganesh dan Indradevi (2015), proses pelatihan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan Analisis ini diperlukan untuk menentukan kebutuhan pelatihan karyawan atau pekerjaan tertentu. Apa kebutuhan praktisnya dan mengapa seorang karyawan membutuhkan pelatihan. Setiap pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan, dan menetapkan analisis kebutuhan adalah dan harus selalu menjadi langkah pertama dalam proses pelatihan. Menurut Ganesh dan Indradevi (2015), ada empat prosedur yang dapat digunakan manajer untuk menentukan kebutuhan pelatihan karyawan dalam organisasi, yaitu

- a) Analisis persyaratan pekerjaan. Keterampilan dan pengetahuan yang ditentukan dalam uraian pekerjaan yang sesuai diperiksa.

Karyawan tanpa keterampilan yang dibutuhkan adalah kandidat untuk program pelatihan.

- b) Analisis organisasi. Efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dianalisis untuk menentukan di mana ada perbedaan. Misalnya,



anggota departemen dengan tingkat turnover tinggi atau catatan kinerja rendah mungkin memerlukan pelatihan tambahan.

c) Penilaian kinerja. Di sini, setiap pekerjaan karyawan diukur berdasarkan tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaannya.

d) Survei sumber daya manusia. Manajer maupun non-manajer diharapkan untuk menggambarkan masalah apa yang mereka alami di tempat kerja mereka, dan tindakan apa yang mereka yakini dapat diambil untuk menyelesaikan masalah. Segera setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi, departemen sumber daya manusia harus memulai upaya pelatihan yang sesuai, untuk menutup kesenjangan antara hasil yang diharapkan dan yang sebenarnya. Ini juga tergantung pada keadaan seperti; mengembangkan rencana pelatihan, merancang pelajaran pelatihan, memilih pelatih dan mempersiapkan pelatih.

2. Rencana dan Implementasi pelatihan. Area proses pelatihan ini menekankan pada teknik dan metode yang digunakan untuk melakukan pelatihan. Tujuan pelatihan, anggaran, dan durasi dialokasikan.
3. Evaluasi dan umpan balik pelatihan Seringkali, ini menjadi bagian paling penting dari proses pelatihan, dengan fokus pada hasil yang dicapai setelah pelatihan. Gagasan utamanya adalah untuk menganalisis efek pelatihan dan menentukan apakah tujuan yang ditetapkan telah tercapai. Reaksi seperti umpan balik peserta, umpan balik pelatih, perilaku belajar dan hasil pelatihan sedang diukur. Untuk mengukur dampak pelatihan, empat

tingkat evaluasi dan masing-masingnya merupakan prasyarat untuk tingkat berikut;

- a) Reaksi dan tindakan yang direncanakan. Hal ini adalah reaksi atau evaluasi yang diukur dari perasaan karyawan tentang pengalaman belajar.
- b) Pembelajaran dan evaluasi kepercayaan diri. Hal ini merupakan pengukuran peningkatan pengetahuan sebelum dan sesudah program pelatihan.
- c) Dampak perilaku. Ini adalah tingkat pembelajaran terapan kembali di tempat kerja - apakah anggota benar-benar melakukan sesuatu yang beragam setelah program pelatihan daripada sebelumnya.
- d) Hasil. Penting untuk mengetahui hasil apa yang dicapai, sehubungan dengan tujuan pelatihan sebelumnya yang sedang ditetapkan. Misalnya, apakah ada penurunan jumlah keluhan pelanggan? Reaksi, perilaku dan pembelajaran sangat penting, tetapi jika program pelatihan tidak dapat menghasilkan hasil terkait kinerja yang terukur, maka itu belum mencapai tujuannya.

## 2.4 Metode Pelatihan Kerja

Berbagai metode pelatihan digunakan di berbagai organisasi saat ini, untuk melatih individu yang berbeda. Ganesh dan Indradevi (2015) menjelaskan bahwa metode pelatihan dan pengembangan paling populer yang digunakan oleh organisasi dapat diklasifikasikan sebagai pelatihan di tempat kerja dan di luar pelatihan.

### A. *On The Job Training*

Sesuai namanya, *On the Job Training* (OTJ) adalah metode pemberian pelatihan kepada karyawan ketika sedang bekerja di lingkungan kerja. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membuat karyawan terbiasa dengan keadaan kerja normal, yaitu selama kerangka waktu pelatihan, para pekerja akan mendapatkan keterlibatan langsung menggunakan mesin, peralatan, perangkat, bahan, dan sebagainya. Selain itu, ini membantu karyawan untuk mencari tahu bagaimana menghadapi kesulitan yang mungkin terjadi selama pelaksanaan pekerjaan. Gagasan utama dari pelatihan ini adalah belajar dengan melakukan di mana penyelia atau karyawan yang lebih berpengalaman menunjukkan pelatihan bagaimana melakukan tugas tertentu. Peserta didik mengikuti arahan dari pengawas dan melakukan tugas. Metode ini banyak digunakan oleh perusahaan untuk melatih pekerja saat ini dan masa depan, karena kesederhanaannya. Pelatihan di tempat kerja meliputi magang, rotasi pekerjaan, instruksi kerja dan beberapa lainnya.

### B. *Off the Job Training*

Pelatihan di luar pekerjaan adalah metode pelatihan lainnya, yang diselenggarakan di lokasi, jauh dari lingkungan kerja asli untuk periode tertentu. Tujuan dari metode pelatihan ini di tempat selain area kerja adalah untuk memberikan domain yang damai kepada karyawan di mana mereka dapat fokus hanya pada pembelajaran. Materi pembelajaran diberikan kepada peserta pelatihan, untuk pengetahuan teoritis yang lengkap. Peserta pelatihan dapat mengekspresikan perspektif dan pendapat

mereka selama sesi pelatihan ini. Selain itu, mereka dapat menyelidiki ide-ide baru dan inovatif. Studi kasus, konferensi, audiovisual, seminar, simulasi, permainan peran dan kuliah adalah beberapa sistem dasar yang perlu dialami karyawan selama pelatihan di luar pekerjaan. Ini adalah salah satu metode pelatihan yang mahal. Ini termasuk pilihan tempat pelatihan, pengaturan fasilitas bagi karyawan, mempekerjakan tenaga ahli untuk memberikan pelatihan

## **2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Ada berbagai faktor yang memengaruhi pelatihan mulai dari lingkungan, pengawas, dosen, konten pelatihan dan bagaimana pelatihan itu dilakukan.

Variabel-variabel ini dapat dijelaskan dan dipahami dengan lebih baik dengan mendiskusikan faktor di bawah ini:

- a) **Faktor Individu** Biasanya karyawan mempunyai beberapa jenis kegiatan, atau pada praktiknya, mereka umumnya mempengaruhi lingkungan atau proses yang mereka alami. Sama halnya dengan pelatihan karyawan. Karena ini adalah proses mentransfer keterampilan dan teknologi dari pakar ke pelajar baru. Pihak utama jelas-jelas pekerja sendiri yang mencari pelatihan dan pelatih atau anggota staf yang memberikan pelatihan. Pihak berwenang yang menyelenggarakan pelatihan dan memberikan aset kepada pihak tersebut dapat dianggap sebagai pihak ketiga, karena mereka mengawasi persiapan dan evaluasi pasca pelatihan kualitas.

- b) Kebijakan Sumber Daya Manusia. Hal ini telah berdasarkan pada kebijakan yang dirancang oleh sumber daya manusia untuk program pelatihan. Seperti yang ditunjukkan olehnya, sejumlah besar program pelatihan memengaruhi tujuan utama pelatihan, yaitu pengembangan keterampilan, dan melakukan perubahan.
- c) Faktor organisasi. Segala sesuatu cenderung dipengaruhi oleh lingkungan dan sekitarnya, demikian juga dengan penyelenggara pelatihan. Birdi mengklaim bahwa tidak adanya dukungan manajerial dapat menahan dampak pelatihan kreatif. lingkungan yang tidak kondusif mempengaruhi efektivitas pelatihan.
- d) Faktor Lain. Factor lain selain yang disebutkan diatas juga merupakan faktor yang mempengaruhi pelatihan yang efektif. Telah diklaim bahwa pelatihan akan sama efektifnya dengan peserta didik dan instruktur berpikiran terbuka. Jenis pelatihan yang dilakukan, konten pelatihan dan keahlian pelatihan sama-sama mempengaruhi hasil pelatihan. Prestasi tergantung pada cara pelatihan telah dilakukan oleh pelatih dan isi pelatihan tersebut.