

Urgensi Kunci Sukses Pelatihan: Konsep Dasar dan Desain yang Efektif Menurut Raymond A.Noë

Nur Aflizah¹, Rizki Hidayat², Afriza³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: nuraflizah.ysf07@gmail.com¹, hidayatrizki04@gmail.com², afriza@uin-suska.ac.id³

Abstrak

Pelatihan adalah proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan yang dirancang secara sistematis membantu meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan kompetensi, dan memastikan kesesuaian dengan tuntutan pasar yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan agar mengetahui bahwa pelatihan memerlukan proses agar dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan kompetensi, dan memastikan kesesuaian dengan tuntutan pasar yang terus berubah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan ditulis menggunakan beberapa bahan Pustaka. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini adalah mengetahui tata cara alur pelatihan efektif yang didukung oleh Raymond A.Noë didalam bukunya serta apa saja bentuk proses keberhasilan pelatihan beserta faktor-faktornya.

Kata Kunci: *Pelatihan, Konsep Dasar, Desain Efektif, Raymond A.Noë.*

Abstract

Training is a process carried out to improve the abilities, knowledge, and skills of employees in an organization. Systematically designed training helps to improve employee performance, develop competencies, and ensure compliance with changing market demands. This research aims to find out that training requires a process in order to improve the abilities, knowledge, and skills of employees in an organization. The goal of training is to improve performance, develop competencies, and ensure compliance with changing market demands. This research uses a qualitative approach and is written using several library materials. Furthermore, the result of this study is to know the procedures for effective training flows supported by Raymond A.Noë in his book and what are the forms of the successful training process and its factors.

Keyword: *Training, Basic Concepts, Effective Design, Raymond A.Noë.*

PENDAHULUAN

Pelatihan adalah proses sistematis mengubah perilaku karyawan menuju kemajuan tujuan organisasi. Pada bidang pelatihan yang telah berkembang pesat selama tahun terakhir ini. Pelatihan didasarkan pada kebutuhan dan bukan sekadar gagasan sekilas. Pelatihan yang efektif dimulai dengan mengenali kebutuhan, kebutuhan pelatihan mengacu pada kebutuhan akan perubahan karena keadaan. Pelatihan juga biasa disebut *training* yaitu sebuah kegiatan formal maupun informal yang dapat memberikan kontribusi pada perubahan dan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan. Sebenarnya, pelatihan berkontribusi lebih dari pada pembelajaran semata. Yang mana pembelajaran

dapat melakukan sesuatu apabila hal tersebut berhasil, maka hasilnya akan terlihat dalam melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda.

Program pelatihan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik di perusahaan manufaktur maupun jasa. Program pelatihan menawarkan banyak manfaat bagi perusahaan. Menurut Simamora, Manfaat nyata yang dihasilkan dari program pelatihan mencakup peningkatan kuantitas dan kualitas produktivitas, pengurangan waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, dan peningkatan profitabilitas, loyalitas, dan kerja sama. Hal ini mencakup pembentukan rencana personalia dan pencapaian rencana sumber daya manusia. Maka, tulisan ini berfokus pada desain pelatihan efektif yang ditawarkan oleh Raymond, A. Noe. Ia adalah seorang peneliti yang berfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Ia telah melakukan beberapa penelitian yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan SDM, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dapat menggunakan berbagai model pelatihan dalam program pengembangan karyawannya. Namun, pertanyaan umum adalah seberapa efektif program pelatihan tersebut bagi perusahaan. Program pelatihan yang efektif adalah program yang dapat dikatakan berhasil. Suatu program pelatihan dapat dianggap berhasil jika peserta pelatihan berhasil berpartisipasi dalam pelatihan, mampu menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaannya, baik kinerja individu maupun organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini akan menguraikan bagaimana saja cara agar tercapainya pelatihan efektif sesuai dengan tata cara Raymond, A.Noel.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif yang mempunyai kerangka kepustakaan (*literature research*). Dan akan ditulis menggunakan beberapa bahan Pustaka (*library research*). Disebut Kemudian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (*qualitative research*). Penelitian ini bermaksud mengeksplorasi cara Raymond, A.Noel dalam menguraikan tata cara pelatihan efektif didalam bukunya yang berjudul *Employee Training & Development*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Pelatihan

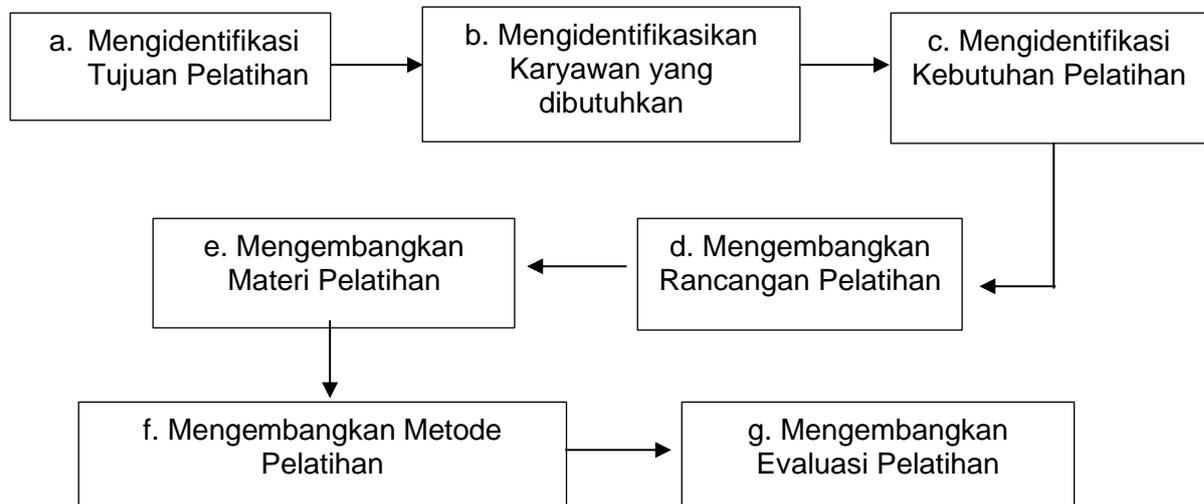
Menurut Raymond A. Neo Pelatihan adalah proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan yang dirancang secara sistematis membantu meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan kompetensi, dan memastikan kesesuaian dengan tuntutan pasar yang terus berubah. Merancang pelatihan tanpa sistem dapat mengurangi manfaatnya, seperti memilih metode pelatihan sebelum menentukan kebutuhan atau memberikan pelatihan tanpa memastikan kesiapan karyawan. Pelatihan juga membantu perusahaan menghadapi berbagai tantangan seperti layanan pelanggan, produktivitas, keselamatan, pertumbuhan karyawan, ketidakpastian ekonomi, dan penggunaan teknologi baru. sedangkan menurut Budi Santoso didalam bukunya pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang menitikberatkan pada praktik daripada teori dan dilakukan oleh individu atau kelompok dengan menggunakan berbagai pendekatan pembelajaran untuk meningkatkan kemahiran dalam satu atau lebih jenis keterampilan tertentu. Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam aktivitas atau bidang kegiatan apa pun.

Dalam hal ketenagakerjaan, tujuan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan individu dan memenuhi kebutuhan tenaga. Yang mana serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Maka dapat diperoleh keterampilan atau pengetahuan khusus, Pada proses pembelajaran yang berkaitan dengan interaksi pengetahuan dan kemampuan, yang bertujuan untuk melaksanakan hasil belajar sesuai.

Maka dapat disimpulkan dari definisi pelatihan oleh Raymond A. Neo dan Budi Santoso adalah bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan

kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan kompetensi, dan memastikan kesesuaian dengan tuntutan pasar yang terus berubah. Dalam ketenagakerjaan, tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan keterampilan individu dan memenuhi kebutuhan tenaga. Proses pelatihan ini melibatkan interaksi pengetahuan dan kemampuan untuk mencapai hasil belajar yang sesuai.

Desain Pelatihan yang Afektif



Menurut Raymond A. Neo Proses desain pelatihan yang ditunjukkan pada Gambar diatas didasarkan pada prinsip-prinsip Desain Sistem Instruksional. Desain Sistem Instruksional mengacu pada proses merancang dan mengembangkan program pelatihan. Tidak ada satu model pengembangan sistem pembelajaran yang diterima secara universal. Proses desain pelatihan terkadang disebut sebagai model ADDIE karena meliputi analisis, desain, pengembangan, implementasi, dan evaluasi. Proses desain pelatihan efektif meliputi beberapa langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pelatihan yang diinginkan. Berikut adalah beberapa langkah yang umum dilakukan dalam proses desain pelatihan efektif:

- a. Mengidentifikasi Tujuan Pelatihan: Langkah pertama dalam desain pelatihan efektif adalah mengidentifikasi tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dan realistis.
- b. Mengidentifikasi Karyawan yang Dibutuhkan: Langkah berikutnya adalah mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk pelatihan. Karyawan ini harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan tujuan pelatihan.
- c. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan: Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang diperlukan. Kebutuhan ini dapat berupa pengetahuan, keterampilan, atau keahlian yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelatihan.
- d. Mengembangkan Rancangan Pelatihan: Langkah berikutnya adalah mengembangkan rancangan pelatihan yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pelatihan. Rancangan ini harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti waktu, biaya, dan sumber daya yang tersedia.
- e. Mengembangkan Materi Pelatihan: Langkah selanjutnya adalah mengembangkan materi pelatihan yang sesuai dengan rancangan pelatihan. Materi ini harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang diperlukan.
- f. Mengembangkan Metode Pelatihan: Langkah berikutnya adalah mengembangkan metode pelatihan yang sesuai dengan materi pelatihan. Metode ini dapat berupa pelatihan tatap muka, online, atau campuran keduanya.

- g. Mengembangkan Evaluasi Pelatihan: Langkah terakhir adalah mengembangkan evaluasi pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan. Evaluasi ini harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang diperlukan.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, perusahaan dapat mencapai tujuan pelatihan yang diinginkan dan meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan.

Mengukur Keberhasilan Pelatihan Menurut Raymond A. Noe

Menurut Raymond A. Noe, keberhasilan pelatihan dapat diukur dengan cara berikut:

- a. Evaluasi Pengetahuan: Mengukur perbedaan pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan untuk menentukan apakah pelatihan telah meningkatkan pengetahuan karyawan
- b. Evaluasi Keterampilan: Mengukur perbedaan keterampilan sebelum dan sesudah pelatihan untuk menentukan apakah pelatihan telah meningkatkan keterampilan karyawan.
- c. Evaluasi Hasil Belajar: Mengukur hasil belajar yang dicapai oleh karyawan setelah pelatihan, seperti peningkatan kinerja, peningkatan kompetensi, atau peningkatan kesesuaian dengan tuntutan pasar yang terus berubah.
- d. Evaluasi Motivasi: Mengukur motivasi karyawan setelah pelatihan untuk menentukan apakah pelatihan telah meningkatkan motivasi karyawan.
- e. Evaluasi Penggunaan Teknologi: Mengukur penggunaan teknologi baru dalam pelatihan untuk menentukan apakah teknologi tersebut telah meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelatihan.

Dengan cara ini, keberhasilan pelatihan dapat diukur dan dianalisis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan kesesuaian dengan tuntutan pasar yang terus berubah.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan menurut Peneliti yang lain

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan menurut penelitian lain:

- a. Latar Belakang pendidikan Formal Terakhir: Latar belakang pendidikan formal terakhir merujuk pada latar belakang pendidikan yang diterima oleh seseorang terakhir, yakni pendidikan formal yang diterima setelah pendidikan sebelumnya. Contoh, jika seseorang telah menempuh pendidikan SMA, maka latar belakang pendidikan formal terakhirnya adalah pendidikan SMA. Jika seseorang telah menempuh pendidikan S1, maka latar belakang pendidikan formal terakhirnya adalah pendidikan S1. Dalam konteks penelitian, latar belakang pendidikan formal terakhir dapat digunakan sebagai variabel dalam analisis untuk memahami bagaimana pendidikan formal terakhir mempengaruhi perilaku, pengetahuan, atau kemampuan seseorang.
- b. Kemampuan Instruktur: Kemampuan instruktur dalam konteks pendidikan nonformal merujuk pada keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh instruktur atau guru dalam mengajar dan membantu peserta pelatihan dalam meningkatkan kemampuan vokasional mereka. Kompetensi ini meliputi aspek pedagogik, profesional, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik melibatkan kemampuan instruktur dalam merancang dan melaksanakan proses belajar, sementara kompetensi profesional melibatkan kemampuan dalam bidang spesifik yang dipelajari. Kompetensi kepribadian, di sisi lain, melibatkan kemampuan instruktur dalam berinteraksi dengan peserta pelatihan dan membantu mereka dalam mengembangkan kemampuan vokasional yang lebih baik.
- c. Dukungan Sarana dan Prasarana: Sarana dan prasarana dalam konteks pendidikan merujuk pada fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana ini meliputi (Ruang Kelas, Laboratorium, Perpustakaan, Ruang Guru, Fasilitas Olahraga dll) sedangkan

- Prasarana adalah Infrastruktur yang mendukung proses belajar mengajar, seperti (Jaringan Listrik, Internet, Air, Jalan, Parkir dll)
- d. Metode Pembelajaran, Metode pembelajaran adalah suatu strategi yang digunakan guru untuk mengajar dan membantu siswa memahami materi yang diberikan. Metode pembelajaran dapat berupa berbagai macam, seperti demonstrasi, eksperimen, diskusi, dan lain-lain. Tujuan metode pembelajaran adalah untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam memahami materi, meningkatkan minat dan motivasi belajar, serta meningkatkan hasil belajar siswa.
 - e. Materi Pelatihan, Materi pelatihan adalah suatu komponen penting dalam proses pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan.
 - f. Pelatih dan Sarana Pelatihan, Pelatih dan sarana pelatihan adalah dua komponen penting dalam proses pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan.
 - g. Motivasi, Pelatihan ini diharapkan dapat memberikan motivasi untuk terus belajar dan berorganisasi supaya karakter yang baik dari setiap kader ini bisa terbangun dengan ditambah ilmu kepemimpinan yang harapannya setiap kader dapat menjadi pemimpin bagi diri sendiri dan orang lain.
 - h. Pimpinan, Pimpinan dalam pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan pelatihan.
 - i. Fasilitas Pembelajaran dan Teknologi, merupakan beberapa komponen yang dapat mendukung adanya pelatihan.
 - j. Kompetensi dan Pengawasan, kompetensi dan pengawasan ditemukan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Kompetensi dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja guru, kinerja pegawai, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa.
- Beberapa faktor tersebut merupakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan pelatihan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa keberhasilan sebuah pelatihan tergantung pada proses pelatihan yang dilaksanakan, dan pengukuran keberhasilan pelatihan dapat dicapai jika pelatihan tersebut mampu merubah kualitas karyawan atau organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diampuh. Beberapa faktor positif yang signifikan juga merupakan pendorong agar tercapai pelatihan yang efektif dan berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Neo, Raymond. *Employee Training & Development*. 7th Ed. Amerika Serikat: Mcgraw-Hill Education, 2017.
- Amrina, Uly. "Pelatihan Dasar Lean Hospital Sebagai Kunci Sukses Mengurangi Pemborosan Di Rumah Sakit Umum Jatisampurna - Bekasi," 2019. <https://doi.org/10.22441/Jam.2018.V4.I1.006>.
- Andriana, Sinta Firda. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan Umkm Di Kecamatan Srandakan Kabupaten Bantulyogyakarta," 2016.
- Anggraeni, Erina Putri, And Joko Pamungkas. "Sarana Dan Prasarana Lembaga Dalam Menciptakan Potensi Pengembangan Seni Anak Usia Dini." *Jurnal Obsesi* 7, No. 1 (January 5, 2023): 85–93. <https://doi.org/10.31004/Obsesi.V7i1.2864>.
- Ashfihani, Ahmad. "Peran Pimpinan Febi Dalam Meningkatkan Motivasi Berwirausaha Bagi Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Uin Sunan Ampel Surabaya," 2018.
- Djojo, Achmad, Suhariyanto Suhariyanto, And Niya Fitarsih. "Pelatihan Kompetensi Asuhan Nutrisi Sebagai Kunci Sukses Upaya Pencegahan Stunting Di Puskesmas Singkawang Utara I." *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat* 6, No. 6 (June 1, 2023): 2274–90. <https://doi.org/10.33024/Jkpm.V6i6.9749>.
- Khoirudin, Muhamad. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan Penciptaan

- Wirausaha Sapi Potong Pada Mahasiswa,” 2016.
- Rae, Leslie. *Mengukur Efektivitas Pelatihan*. Jakarta: Pt.Pustaka Binama Pressindo, 1990.
- Rijali, Ahmad. “Analisis Data Kualitatif.” *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, No. 33 (2019): 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.
- Santoso, Budi. *Skema Dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Edited By Safran Yusri. Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia, 2010.
- Soekarno, Soerjono. *Penelitian Normatif*. 17th Ed. Jakarta: Raja Grafindo Perssada, 2015.
- Suryana, Agus. *Panduan Praktis Mengelola Pelatihan*. Jakarta: Edsa Mahkota, 2006.
- Ulandari, Elpi, M. Arifki Zainaro, And Dewi Kusumaningsih. “Kunci Sukses Meningkatkan Kepuasan Pasien Dengan Kinerja Dan Komunikasi Perawat.” *Malahayati Nursing Journal* 5, No. 12 (December 1, 2023): 4093–4104. <https://doi.org/10.33024/mnj.v5i12.10812>.
- Widarni, Nur Ain Afrilia. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan Inovasi Teknologi Tani-Ternak Terpadu Di Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar,” 2017.
- Widodo, Adji, Lia Kamelia, Laini Rahayu Ningsih, Reni Susilowati, Ruri Anika, And Tri Murti. “Pelatihan Hidup Mandiri Sebagai Kunci Sukses Berkarya Pada Yayasan Komunitas Maestro 2012.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan (Jimawabdi)* 1, No. 1 (April 22, 2021): 1. <https://doi.org/10.32493/jmab.v1i1.10097>.
- Zed, Mustika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Edited By 3. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014.