**MAKNA PROGRAM PELATIHAN**

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengambangan sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Penyelanggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam suatu organisasi. Peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.

**PELATIHAN**

Walter Dick (2009) adalah pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu peserta dalam menguasai kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya.

Smith dan Ragan (2008) pelatihan dimaknai sebagai pengalaman belajar yang memfokuskan pada upaya individu untuk memperoleh ketrampilan spesifik yang dapat segera digunakan.

Kesimpulan: pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja.

Institusi dan perusahaan banyak yang memiliki departemen pendidikan dan pelatihan untuk menjamin dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, departemen ini harus mampu mendesain dan mengembangkan program pelatihan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Desain, pengembangan, dan evaluasi program pelatihan perlu didasarkan pada permasalahan kinerja dan tuntutan dinamika perubahan yang dihadapi oleh perusahaan.

KONTRIBUSI PROGRAM PELATIHAN

* Membuat perusahaan dapat tetap hidup dan berkembang
* Mengatasi kesenjangan kinerja karyawan
* Upaya perbaikan yang dilakukan perusahaan
* Memiliki kemampuan bekerja secara efektif dan efisien
* Mengantisipasi system dan jenis pekerjaan baru dalam perusahaan

**MASALAH DALAM PENYELENGGARAAN PROGRAM PELATIHAN**

Program pelatihan yang diselenggarakan sering kali tidak dapat mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi seperti yang diharapkan. Program yang seperti ini dapat dipandang sebagai sebuah pemborosan karena sumber daya yang digunakan tidak mampu menghasilkan output seperti yang diinginkan. Dengan kata lain, program pelatihan yang diselenggarakan tidak mampu mengembalikan investasi yang telah dikeluarkan.

* Desain program pelatihan tidak dikaitkan dengan misi dan visi organisasi
* Budaya organisasi tidak mendukung upaya pembaharuan yang merupakan dampak dari penyelenggaraan program pelatihan
* Teknologi yang diperlukan tidak tersedia bagi karyawan yang telah mengikuti program pelatihan
* Program pelatihan tidak didasarkan pada analisis kebutuhan

Perlunya melakukan analisis kebutuhan program pelatihan :

* Dengan melakukan analisis kebutuhan *training manager* akan mengetahui masalah kinerja yang dihadapi dan solusi yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan kinerja tersebut.
* Mampu mencapai sasaran yang diperlukan

Kriteria atau indicator untuk menilai efektivitas program pelatihan :

* Mampu memfasilitasipeserta mencapai tujuan pelatihan
* Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan
* Mampu meningkatkan daya ingat peserta terhadap pengetahuan dan ketrampilan yang telah dilatihkan
* Mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja

**SYARAT MENCIPTAKAN PROGRAM PELATIHAN YANG EFEKTIF**

* Program pelatihan didasarkan pada kebutuhan atau masalah yang dihadapi organisasi
* Didasarkan pada tujuan atau kompetensi yang perlu dimiliki peserta
* Jadwal penyelenggaraan tersusun dengan baik
* Latar belakang peserta sesuai dengan kompetensi program yang dilatihkan
* Pelatihan dilaksanakan di tempat yang nyaman dengan fasilitas pendukung yang memadahi
* Menggunakan metode dan media yang relevan
* Mampu memfasilitasi agar peserta memiliki kompetensi yang diperlukan
* Dapat memberi rasa puas kepada peserta
* Program perlu dievaluasi secara berkesinambungan