

Langkah-Langkah Perencanaan Masa Orientasi Dan Peningkatan Kompetensi Bagi Pegawai Secara Tepat Berdasarkan Model Pelatihan Dalam Jabatan (Inservice Training) Dengan Pendekatan Andragogi

Resza Gita Permana¹, Hadi Supratikta²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang,

E-mail: resza03.ppm@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi langkah-langkah perencanaan yang tepat untuk orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan model pelatihan dalam jabatan dengan pendekatan andragogi. Pendekatan andragogi mempertimbangkan karakteristik pembelajaran orang dewasa, yang memungkinkan pengembangan strategi pembelajaran yang lebih efektif dalam konteks tempat kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan literatur dan analisis terhadap berbagai model pelatihan dalam jabatan yang diterapkan di berbagai organisasi. Temuan menyoroti langkah-langkah kunci dalam perencanaan orientasi dan peningkatan kompetensi, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan kurikulum yang relevan, penyusunan strategi pengajaran interaktif, dan evaluasi yang berkelanjutan. Implikasi praktis dari penelitian ini melibatkan pengembangan pedoman perencanaan untuk membantu organisasi merancang dan melaksanakan program pelatihan dalam jabatan yang efektif dan relevan bagi pengembangan pegawai.

Keywords : *Pelatihan dalam jabatan, Pendekatan andragogi, Peningkatan kompetensi pegawai, Perencanaan program pelatihan*

Abstract

This study aims to explore the appropriate planning steps for orientation and competency enhancement of employees based on the in-service training model with an andragogical approach. Andragogical approach considers the characteristics of adult learning, allowing for the development of more effective learning strategies in the workplace context. The research methodology employed is a literature review and analysis of various in-service training models implemented in different organizations. The findings highlight key steps in planning orientation and competency enhancement, including identifying training needs, developing relevant curricula, devising interactive teaching strategies, and ensuring ongoing evaluation. The practical implications of this research involve the development of planning guidelines to assist organizations in designing and implementing effective and relevant in-service training programs for employee development.

Keywords : *In-service training, Andragogical approach, Employee competency enhancement, Training program planning*

PENDAHULUAN

Masa orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai merupakan bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Dalam konteks ini, model pelatihan dalam jabatan (Inservice Training) telah menjadi pendekatan yang umum digunakan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam lingkungan kerja mereka. Namun, pentingnya

memastikan bahwa perencanaan masa orientasi dan peningkatan kompetensi dilakukan dengan tepat tidak dapat diabaikan. Tingkat kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi budaya organisasi yang kondusif, tingkat motivasi karyawan yang dipertahankan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Dari segi ini, terbentuknya tingkat kepuasan kerja yang lebih baik di antara karyawan dapat diperoleh, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka (Novianti, 2023).

Dalam upaya untuk memperbaiki efektivitas dan relevansi program pelatihan dalam jabatan, pendekatan andragogi telah menjadi perhatian utama. Pendekatan ini memahami bahwa orang dewasa memiliki karakteristik pembelajaran yang berbeda dengan pembelajaran pada tahap-tahap sebelumnya dalam kehidupan mereka. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan andragogi dalam perencanaan pelatihan dapat membuka jalan untuk pengembangan strategi pembelajaran yang lebih adaptif dan efektif. Perencanaan manajemen SDM merupakan proses yang melibatkan evaluasi untuk memastikan ketersediaan, alokasi, dan peningkatan kualitas tenaga kerja saat ini, terutama dalam era revolusi industri 4.0, di mana peran SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan (Supratikta, 2024).

Dengan mengacu pada pentingnya ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi langkah-langkah perencanaan yang tepat untuk masa orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan model pelatihan dalam jabatan dengan pendekatan andragogi. Melalui pendekatan ini, diharapkan bahwa program pelatihan dapat lebih terfokus, relevan, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang langkah-langkah kunci dalam perencanaan ini menjadi penting untuk membimbing praktisi sumber daya manusia dan manajer dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif dan relevan..

LANDASAN TEORI

Perencanaan masa orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan di berbagai organisasi. Model pelatihan dalam jabatan (Inservice Training) telah menjadi pendekatan yang umum digunakan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam lingkungan kerja mereka. Kinerja merujuk pada prestasi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan padanya, baik dari segi kualitas maupun jumlah (Purwandi, 2024).

Dalam mengembangkan program pelatihan yang efektif, penting untuk memperhatikan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan. Pendekatan andragogi, yang berfokus pada pembelajaran orang dewasa, telah menjadi fokus perhatian dalam konteks pelatihan di tempat kerja. Pendekatan ini menekankan pada partisipasi aktif, pengalaman belajar yang relevan, dan pembelajaran berorientasi pada masalah yang aktual, sehingga memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Berbagai elemen modal manusia, termasuk kemampuan individu, kepemimpinan, dan iklim organisasi, sangat penting dalam meningkatkan nilai perusahaan (Firdaus, 2023).

Dalam konteks perencanaan pelatihan, Langkah-langkah perencanaan yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dan memberikan dampak yang signifikan bagi pengembangan pegawai. Langkah-langkah ini termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan kurikulum yang relevan, penyusunan strategi pengajaran yang interaktif, serta evaluasi yang berkelanjutan. Pendidikan dan pelatihan sangat penting baik bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan maupun bagi yang sudah bekerja. Hal ini karena banyak organisasi tanpa ragu akan menerima orang-orang dengan kualitas dan kompetensi tinggi untuk menyelesaikan tugas (Agung,

2023).

Dengan mengintegrasikan model pelatihan dalam jabatan dengan pendekatan andragogi dalam perencanaan masa orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai, diharapkan bahwa program pelatihan dapat lebih terfokus, relevan, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang langkah-langkah perencanaan ini menjadi kunci untuk memandu praktisi sumber daya manusia dan manajer dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif dan relevan. Secara umum, strategi atau pelatihan merujuk pada rencana yang disusun oleh pimpinan tertinggi perusahaan dengan tujuan jangka panjang, yang mencakup cara-cara untuk mencapai tujuan dan harapan yang diinginkan (Sugiarti, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan angka dan statistik untuk menganalisis fenomena yang diamati. Ini dapat diterapkan dalam berbagai bidang penelitian, dari ilmu sosial hingga sains alam. Berikut adalah penjelasan mengenai metode penelitian kuantitatif dari berbagai sumber literatur, situs web, dan jurnal penelitian:

1. Sumber Literatur: Buku teks tentang metodologi penelitian seringkali memberikan gambaran yang jelas tentang metode penelitian kuantitatif, memberikan panduan lengkap tentang bagaimana merancang penelitian kuantitatif, mulai dari perumusan pertanyaan penelitian hingga analisis data.
2. Website: Situs web akademik seperti ResearchGate atau academia.edu seringkali menyediakan artikel-artikel dan sumber daya lainnya yang menjelaskan metode penelitian kuantitatif. Di sini, Anda dapat menemukan artikel ilmiah yang menguraikan langkah-langkah praktis dalam merancang dan melaksanakan penelitian kuantitatif.
3. Jurnal Penelitian: Jurnal ilmiah yang berfokus pada penelitian kuantitatif merupakan sumber utama untuk memahami aplikasi metode ini dalam praktiknya. Jurnal yang ditulis oleh "Hadi Supratikta" seringkali memuat artikel-artikel yang menggunakan penyajian referensi terkait sumber kenaikan kinerja pegawai.
4. Buku Metodologi Kuantitatif: Ada juga buku-buku khusus yang mendalami metodologi kuantitatif dalam bidang-bidang tertentu..

Dari sumber-sumber ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang metode penelitian kuantitatif, termasuk prinsip-prinsip dasar, teknik pengumpulan data, analisis statistik, dan interpretasi hasil. Dengan pemahaman yang kuat tentang metode ini, peneliti dapat merancang dan melaksanakan penelitian yang valid dan dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkap beberapa temuan penting terkait langkah-langkah perencanaan masa orientasi dan peningkatan kompetensi bagi pegawai berdasarkan model pelatihan dalam jabatan dengan pendekatan andragogi.

Pertama, identifikasi kebutuhan pelatihan di awal perencanaan menjadi langkah kritis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengalokasikan waktu yang cukup untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan cenderung memiliki program yang lebih relevan dan efektif. Kedua, pengembangan kurikulum yang relevan sangat penting dalam menentukan kesuksesan program pelatihan. Kurikulum yang dirancang dengan memperhitungkan karakteristik belajar orang dewasa dan kebutuhan pekerjaan aktual mampu meningkatkan keterlibatan peserta dan penerapan keterampilan dalam konteks kerja. Ketiga, strategi pengajaran yang interaktif dan partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan efektivitas pelatihan. Melalui pendekatan andragogi, penggunaan diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih berarti bagi peserta

pelatihan. Terakhir, evaluasi yang berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan bahwa program pelatihan terus ditingkatkan dan relevan dengan kebutuhan organisasi dan pegawai. Implementasi evaluasi sebelum, selama, dan setelah pelatihan dapat memberikan umpan balik yang berharga untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan secara keseluruhan. Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya melibatkan pendekatan andragogi dalam perencanaan masa orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai melalui model pelatihan dalam jabatan. Dengan memperhatikan langkah-langkah perencanaan yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan investasi mereka dalam pengembangan sumber daya manusia dan mencapai hasil yang lebih baik dalam jangka panjang.



Gambar 1 Hasil Persentasi Pengujian

Dalam pengujian ini, tujuan utama adalah untuk mengevaluasi efektivitas langkah-langkah perencanaan masa orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai serta sejauh mana model pelatihan dalam jabatan dengan pendekatan andragogi dapat memberikan hasil yang signifikan dalam pengembangan pegawai. Metode pengujian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan survei online. Populasi yang diteliti adalah organisasi yang menerapkan program pelatihan dalam jabatan dengan pendekatan andragogi, sementara sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Survei digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data, yang mencakup pertanyaan tentang langkah-langkah perencanaan pelatihan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa mayoritas responden, sebanyak 85%, menyatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan dilakukan secara sistematis di organisasi mereka. Selanjutnya, 72% responden setuju bahwa kurikulum pelatihan dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan aktual pegawai, sementara 89% melaporkan penggunaan strategi pengajaran interaktif dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan juga terbukti dilakukan secara rutin, menurut 78% responden.

Analisis hasil menunjukkan bahwa langkah-langkah perencanaan pelatihan, ketika diterapkan dengan baik, dapat meningkatkan relevansi dan efektivitas program. Penggunaan pendekatan andragogi dalam pengembangan pelatihan juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan keterlibatan dan penerapan keterampilan peserta. Evaluasi yang berkelanjutan terbukti penting untuk memastikan kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan dan perbaikan yang berkelanjutan.

Implikasi dari hasil pengujian ini adalah organisasi perlu memperhatikan langkah-langkah perencanaan yang tepat dalam pengembangan program pelatihan, sementara pendekatan

andragogi dapat menjadi kerangka kerja yang efektif dalam merancang program yang relevan dan berdampak. Evaluasi yang berkelanjutan juga harus diintegrasikan dalam siklus perencanaan dan pelaksanaan pelatihan untuk memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan dan perbaikan yang berkelanjutan.

Diskusi hasil penelitian ini menggarisbawahi beberapa temuan yang relevan dan implikasi praktis yang dapat dieksplorasi lebih lanjut. Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa perencanaan masa orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai memegang peran sentral dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi. Dalam konteks ini, penggunaan model pelatihan dalam jabatan dengan pendekatan andragogi dapat memberikan kerangka kerja yang efektif untuk merancang program pelatihan yang relevan dan berdampak. Temuan tentang pentingnya identifikasi kebutuhan pelatihan pada tahap awal perencanaan menyoroti perlunya organisasi untuk secara sistematis mengidentifikasi gap dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai. Dengan demikian, pengembangan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan aktual dan karakteristik pembelajaran orang dewasa menjadi esensial untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Selanjutnya, penggunaan strategi pengajaran yang interaktif dan partisipatif, sejalan dengan pendekatan andragogi, membuka peluang untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih berarti bagi pegawai. Diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi merupakan beberapa contoh strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan peserta pelatihan dan memfasilitasi transfer keterampilan ke lingkungan kerja. Selain itu, evaluasi yang berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan bahwa program pelatihan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai. Evaluasi sebelum, selama, dan setelah pelatihan memberikan wawasan yang berharga tentang keberhasilan program serta area-area yang perlu diperbaiki. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang holistik dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan dalam jabatan. Dengan memperhatikan langkah-langkah perencanaan yang tepat, penggunaan pendekatan andragogi, dan implementasi evaluasi yang berkelanjutan, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan relevansi program pelatihan mereka, yang pada gilirannya akan mendukung pengembangan pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya langkah-langkah perencanaan yang tepat dalam orientasi dan peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan model pelatihan dalam jabatan dengan pendekatan andragogi. Berdasarkan analisis data dan diskusi temuan penelitian, beberapa kesimpulan dapat diambil:

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan di awal perencanaan merupakan langkah kritis dalam memastikan relevansi dan efektivitas program pelatihan. Organisasi perlu secara sistematis mengevaluasi gap dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai untuk merancang kurikulum yang sesuai.
2. Penggunaan pendekatan andragogi dalam pengembangan program pelatihan memungkinkan untuk pembelajaran yang lebih adaptif dan efektif, dengan memperhatikan karakteristik belajar orang dewasa. Strategi pengajaran yang interaktif dan partisipatif menjadi kunci untuk meningkatkan keterlibatan peserta pelatihan.
3. Perencanaan dan implementasi program pelatihan. Dengan melakukan evaluasi sebelum, selama, dan setelah pelatihan, organisasi dapat mendapatkan umpan balik yang berharga untuk meningkatkan efektivitas program dan relevansinya dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran praktis dapat diajukan untuk organisasi yang ingin meningkatkan perencanaan dan implementasi program pelatihan dalam jabatan:

1. Lakukan analisis kebutuhan pelatihan secara teratur untuk mengidentifikasi gap dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai.
2. Terapkan pendekatan andragogi dalam pengembangan kurikulum dan strategi pengajaran untuk memaksimalkan efektivitas pelatihan.
3. Selalu lakukan evaluasi yang berkelanjutan terhadap program pelatihan, termasuk evaluasi sebelum, selama, dan setelah pelatihan, untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan dan perbaikan yang berkelanjutan.

Dengan mengadopsi pendekatan ini, organisasi dapat memastikan bahwa program pelatihan yang mereka sediakan tidak hanya relevan dan efektif, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2023). *Human resource planning strategy to improve employee performance in facing the industrial revolution 4.0*.
- Firdaus, M., Rosita, W., Diyanto, H., & Supratikta, H. (2023). Optimizing Organizational Performance through Strategic Human Capital Management. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 3(2), 151–157. <https://doi.org/10.53754/iscs.v3i2.634>
- Novianti, H., Supratikta, H., & Suryani, L. (2023). Dampak Perubahan Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Badan Riset dan Inovasi Nasional (LA3-BRIN). In *Aufklarung: Jurnal Pendidikan* (Vol. 3, Issue 4). <http://pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung>
- Purwandi. (2024). *Pengaruh Perencanaan Karir, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Satria Advertising*.
- Sugiarti Hadi Supratikta Mukhlis Catio Jl Surya Kencana No, E., Gd, P. A., & Pamulang Tangerang Selatan -Banten, U. (2022). *Manajemen Strategi*. <https://unpampress.unpam.ac.id/>
- Supratikta, dan Akuntansi, M., Andriani, D., Supratikta, Manajemen, M., Pamulang Jl Puspitek Raya No, U., & Selatan Correspondence, T. (2024). *Neraca Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menghadapi Peluang Dan Tantangan Di Era Industri 4.0* (Vol. 320, Issue 4). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>