



# MILLIONS

## MANAGEMENT SOLUTIONS

**PELATIHAN & PENGEMBANGAN**

**SDM**

**EXERCISE**

**UTS**

**2014-2015**

## Latarbelakang:

Berdasarkan sumber dari Workforce Management (2008), terdapat beberapa prediksi terhadap kemungkinan yang akan terjadi di tahun 2018 mendatang, diantaranya yang ada hubungannya dengan Pelatihan dan Pengembangan sbb:

1. Adanya permintaan *Top Talent* yang terus-menerus. Namun di sisi lain kesenjangan antara karyawan terbaik dengan karyawan berkinerja biasa saja akan semakin besar. Dalam hal ini terjadi kelangkaan Talent (*Scarcity of talent*). Permintaan akan cenderung meningkat untuk aspek kreativitas, inovasi dan kepemimpinan yang kuta.
2. Pengembangan kepemimpinan (*leadership*) akan memerlukan pemimpin global dengan ketrampilan pengambilan keputusan yang kuat dan berasal dari budaya yang berbeda
3. Pemberi pekerjaan akan semakin berkompetisi secara intensif untuk mendapatkan pekerja sebagaimana mereka melakukannya dalam kompetisi untuk merebut pelanggan (*customer*). *Employment branding* akan semakin besar.
4. Dengan semakin banyaknya lapangan kerja yang fleksibel, maka pemberi kerja akan semakin enggan untuk membiayai pelatihan dan pengembangan.
5. Organisasi yang sukses akan memiliki budaya kinerja sehingga akan menuntut usaha ekstra dari mereka yang ingin mencapai posisi pemimpin.

## Kasus:

Suhari Triatna, 32 tahun, Manager Produksi - Quality Control, di sebuah perusahaan Food & Beverages berskala besar di Indonesia. Bulan lalu, ia ditugaskan selama 6 hari mengikuti pelatihan Internasional penerapan 7Habits di perusahaan, bersama dengan 6 Managers Operasional lainnya sebagai perwakilan perusahaan karena kinerjanya yang baik selama ini, dari kantor pusat, langsung dari penugasan Direksi. Sudah hampir 3 minggu ini dia dengan keenam teman-temannya bergabung dalam Tim 7 ditugaskan untuk memberikan presentasi-menjelaskan mengenai apa dan bagaimana penerapan dari 7Habits di perusahaan tempat mereka bekerja, mulai dari Asisten Manager hingga seluruh staf selama 60 menit setiap hari Jumat jam 14.30 wib setiap minggunya, dalam sebuah forum yang diinisiasi

oleh HRD dengan nama: *Sharing Session*. Selain itu ia bersama dengan tim 7 juga diminta sebagai memberikan penjelasan kepada seluruh Direksi dalam Forum Direksi setiap Senin selama 30 menit. Untuk mengatasi keterbatasan waktu yang dimiliki Dewan Direksi Tim 7 diminta untuk mempersiapkan materi presentasi yang berbeda-beda; ada yang untuk 10 menit, 15 menit dan 30 menit. Maksudnya apabila masih berkenan akan diberikan waktu lebih, maka presentasi akan tetap dilakukan menggunakan waktu yang lebih panjang. Pada saat presentasi pertama selama 15 menit, terdapat banyak sekali pertanyaan sehingga waktu diperpanjang 30 menit, namun tetap masih banyak pertanyaan, seperti juga halnya pada forum *Sharing Session* kepada level staf hingga asisten manajer.

Akhirnya pendekatan 7Habits dianggap sesuai dan diminta untuk diterapkan di perusahaan dengan harapan bisa menjadi solusi dalam menangani krisis yang terjadi dalam proses koordinasi di internal unit maupun antar department diantara individual-individual pegawainya.

## Pertanyaan:

1. Sebagai salah satu teknik pelatihan dan pengembangan karyawan, *Knowledge Management* memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan pelatihan dengan memanfaatkan fasilitas jejaring internet untuk mencari bahan di website yang sudah disiapkan organisasi sesuai dengan bidang dan keahlian karyawan tersebut. Dari perkembangan sejak 10 tahun lalu, sosialisasi pemanfaatan *knowledge management* belum optimal hingga menjangkau seluruh level karyawan.
  - A. Jelaskan dari aspek Budaya Perusahaan dan Tuntutan Belajar Berkesinambungan (*continuous learning*) mengapa kondisi ini bisa terjadi?
  - B. Bagaimana mengantisipasi kondisi ketika *transfer learning* gagal dijalankan di sebuah unit kerja karena perbedaan generasi di internal organisasi; Baby boomers, X dan Y, sementara tantangan untuk menghasilkan produk yang inovatif tidak akan terjadi kalau proses kreatif hasil dari koordinasi antar individu pegawai minim terjadi. Jelaskan dengan contoh nyata.
2. Direktorat SDM di perusahaan tsb, ikut terbantu dengan penerapan program *Sharing Session* yang dilakukan Tim7. Mengenai Sosialisasi materi pelatihan 7Habits yang dilakukan Tim7:

Gambarkan dan jelaskan melalui diagram proses perancangan Pelatihan (*Training Design Process*) alur flow interaksi pelaksanaan *Sharing Session* di perusahaan tsb dengan sosialisasi 7Habits.
3. Beberapa metode pelatihan dirumuskan perusahaan, tidak terlepas dari model pendekatan cara belajar yang disesuaikan dengan karakteristik budaya di perusahaan tsb. Jelaskan budaya apa yang ingin disampaikan dalam 7Habits di perusahaan tsb melalui Teori Belajar Sosial (*Social Learning Theory*).
4. Dalam konteks program *Sharing Session* mulai dari level Direksi hingga level Staf.
  - A. Jelaskan apa sebenarnya yang menjadi tujuan organisasi dalam hal ini Direktorat SDM sebagai mitra strategis, memberikan format pertemuan tsb, mulai dari level Direksi, Managers, hingga Staf.
  - B. Sebutkan kendala-kendala apa saja yang mungkin terjadi dari proses kegiatan *Sharing Session* yang berpeluang menghambat proses transfer informasi. Jelaskan melalui pendekatan Jenis tipe Kendala dan deskripsi memberikan pengaruh dari teori *Self - Managed Skill Retention*

