

## **BAB IV**

### **JENIS PELATIHAN**

#### **A. Pelatihan Keahlian (*Skill Training*)**

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering ditemukan di berbagai organisasi. *Skill* atau keahlian merupakan keterampilan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaannya. Pelatihan ini relatif sederhana dan membutuhkan penilaian yang cermat dan identifikasi kebutuhan atau kekurangan berdasarkan tujuan yang ditentukan selama tahap penilaian.<sup>1</sup> Pelatihan keahlian dikenal juga dengan pelatihan keterampilan merupakan keterampilan yang mengacu pada pelatihan yang memperkenalkan dan memperdalam keterampilan individu, kelompok, organisasi, atau lembaga baik keterampilan teknik (*hard skill*) maupun non-teknis (*soft skill*). Keterampilan yang diajarkan dalam pelatihan biasanya untuk tenaga kerja yang dianggap belum menguasai keterampilan tertentu atau yang nilainya masih rendah.

##### **1. *Hard skill***

*Hard skill* adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu berasal dari pengetahuan, kemampuan serta kemampuan untuk melakukan sesuatu yang memerlukan sejumlah keahlian atau keterampilan praktis. *Hard skill* bersifat teknis sehingga mudah untuk dipelajari sesuai dengan panduan dan mudah untuk mengukur hasil implementasinya.<sup>2</sup> Misalnya pelatihan komputer, pelatihan manajemen keuangan, dan pelatihan editing.

---

<sup>1</sup> R. Ati Haryati, Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta, *Jurnal Sekreteri dan Manajemen*, Vol. 3 No. 1, Maret, 2019, hal. 92

<sup>2</sup> Budi Santoso, *Skema dan Mekanisemen Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*, (Jakarta: Terangi, 2010), hal. 2

## 2. *Soft Skill*

*Soft skill* merupakan kualitas yang dibutuhkan individu untuk manajemen diri dan kemampuan interpersonal. *Interpersonal skill* merupakan kemampuan seseorang untuk memahami kesadaran dan keahlian diri sendiri. *Soft skill* merupakan karakteristik kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.<sup>3</sup> *Soft skill* diperlukan di lingkungan kerja. Kemampuan ini bisa membantu individu dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dari universitas dan pengalaman di bidang pekerjaan. *Soft skill* sulit diukur karena parameter pengukuran tidak diukur seperti *hard skill*. Pengukuran dilakukan secara kualitatif untuk memahami pemahaman peserta pelatihan.

### B. Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Istilah *retraining* merupakan istilah yang lazim di suatu perusahaan besar. Pelatihan ulang merupakan penyegaran akan hal yang sudah pernah diikuti, namun tidak aktif di bidang pekerjaan itu atau masih aktif di pekerjaan itu, tetapi pekerjaannya tetap pada hasil itu-itu aja tidak ada peningkatan sehingga diperlukan pengulangan pelatihan agar layak kembali melakukan tugasnya.<sup>4</sup> Pelatihan ulang bertujuan untuk memberi karyawan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Berubahnya tuntutan kerja dipengaruhi oleh perkembangan zaman yang modern, maka para karyawan dituntut untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan perubahan sikap untuk meningkatkan inovasi terbaru di sebuah perusahaan. *Retraining* dilakukan untuk menghadapi tuntutan kerja yang meningkat pesat dalam bidang teknologi, dan dunia yang terus berkembang menuntut karyawan untuk terus maju dan beradaptasi.

---

<sup>3</sup> M. Untung Manara, Hard Skills dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri, *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Vol. 9 No. 1, April, 2014, hal. 38

<sup>4</sup> Parlagutan Silitonga, *Manajemen UMKM dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017), hal. 80

### **C. Pelatihan Fungsional Silang (*Cross Functional Training*)**

Beberapa organisasi telah mengembangkan fungsi kerja yang terspesialisasi. Pelatihan ini lebih menekankan keahlian banyak hal daripada hanya memiliki keahlian tertentu. Pelatihan ini untuk melaksanakan aktivitas kerja tertentu yang ditugaskan kepada setiap individu dengan melakukan aktivitas pekerjaan di luar bidang pekerjaan yang ditugaskan. Berikut pendekatan untuk pelatihan fungsional silang antara lain:

1. Rotasi pekerjaan, merupakan proses yang digunakan dalam memberikan perspektif luas untuk manajer dalam ruang fungsional.
2. Setiap organisasi atau perusahaan dapat bertukar tenaga kerja, dalam hal ini tenaga kerja dapat memahami pekerjaan organisasi atau perusahaan lainnya dalam waktu tertentu.
3. Pelatih adalah rekan kerja, karyawan dengan kinerja luar biasa bertindak sebagai internal membantu karyawan mengembangkan keterampilan di bidang operasionalnya.

Pelatihan fungsional silang sangat bermanfaat seluruh karyawan, sehingga mereka dapat memahami bagaimana organisasi perusahaan dapat bekerja lebih luas, tidak sekedar untuk melaksanakan tugas dengan baik.

### **D. Pelatihan Tim (*Team Training*)**

Dalam perusahaan, karyawan tidak hanya perlu bekerja secara mandiri, tetapi juga harus dapat bekerja dalam suatu departemen, tim dalam suatu departemen, bahkan bekerja dalam tim organisasi perusahaan secara keseluruhan. Jika anggota tim memiliki tujuan yang berbeda atau bertentangan, maka rencana akan terganggu. Dalam tim, memiliki tim manajemen, tim peneliti, dan tim tugas yang merupakan karakteristik yang umum banyak organisasi. Pelatihan terhadap sumber daya manusia dalam sebuah tim lebih

ditujukan kepada sekelompok karyawan agar dapat terbiasa dengan kerja tim, berintegrasi ke dalam tim dan bekerja dengan anggota tim lainnya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan tujuan perusahaan dengan lebih cepat dan efektif.

### **E. Pelatihan Kreativitas (*Creativity Training*)**

Kreativitas adalah suatu keterampilan yang dapat dipelajari dengan berbagai cara, semuanya berfungsi untuk membantu orang memecahkan masalah melalui keterampilan baru. Di dalam perusahaan terdapat banyak posisi dan jabatan yang membutuhkan kreativitas tinggi, termasuk manager, marketing, supervisor, promosi, dan lainnya. Mereka harus kreatif untuk mengeluarkan ide-ide baru, populer dan inovatif agar menguntungkan perusahaan. Peserta atau pekerja diberi kesempatan untuk mengungkapkan ide-idenya sebebaskan mungkin, maka peserta diminta memberikan penilaian rasional dari segi biaya dan kelayakan.