

TEAM DEVELOPMENT

MELATIH TIM BERKINERJA UNGGUL

WHAT IS TRAINING?

“Training is learning that is provided in order to improve PERFORMANCE on the Present job”

Dr. Leonard Nadler

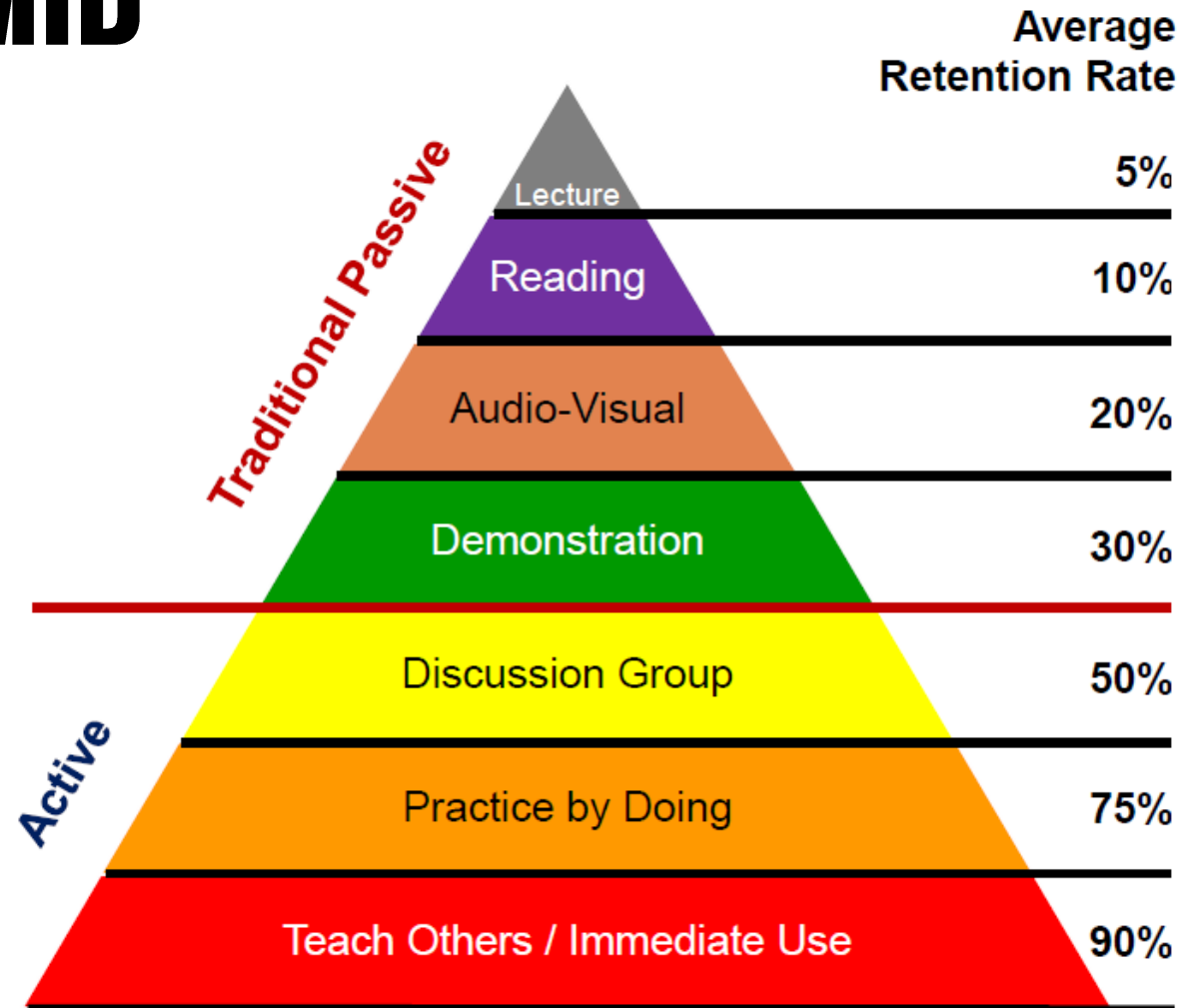
A Pioneer in the field of human resource development and a long-time professor at the George Washington University

WHAT IS LEARNING ?

“Learning is a Relatively permanent change in behaviour and mental representations or associations as a result of experience”

-Jeanne Ellis Ormrod

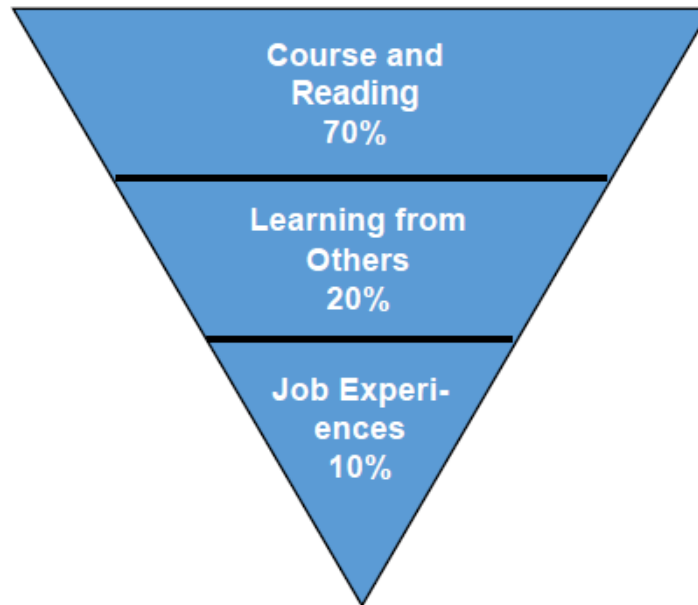
LEARNING PYRAMID



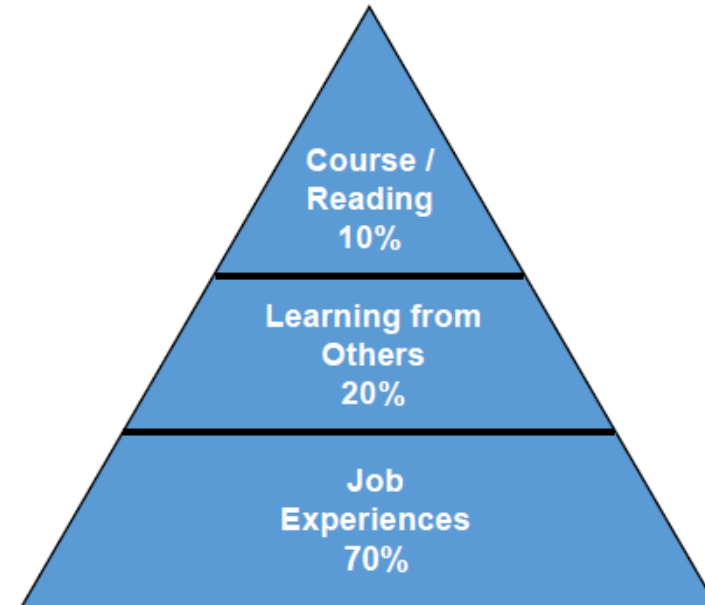
Source : National Training Laboratories, Bethel, Maine

BAGAIMANA ANGGOTA TIM BERTUMBUH ?

How People Tend to Write
Development Plans



How People Actually
Develop



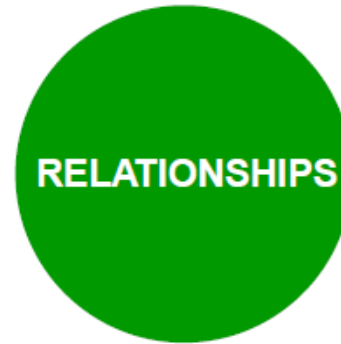
70-20-10 MODEL



EXPERIENCES

70% Experience Based

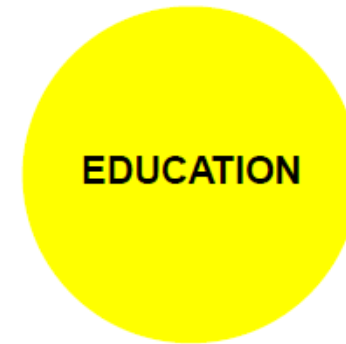
- Job Changes
- Assignments
- Daily Work
- Special Projects



RELATIONSHIPS

20% Relationship Based

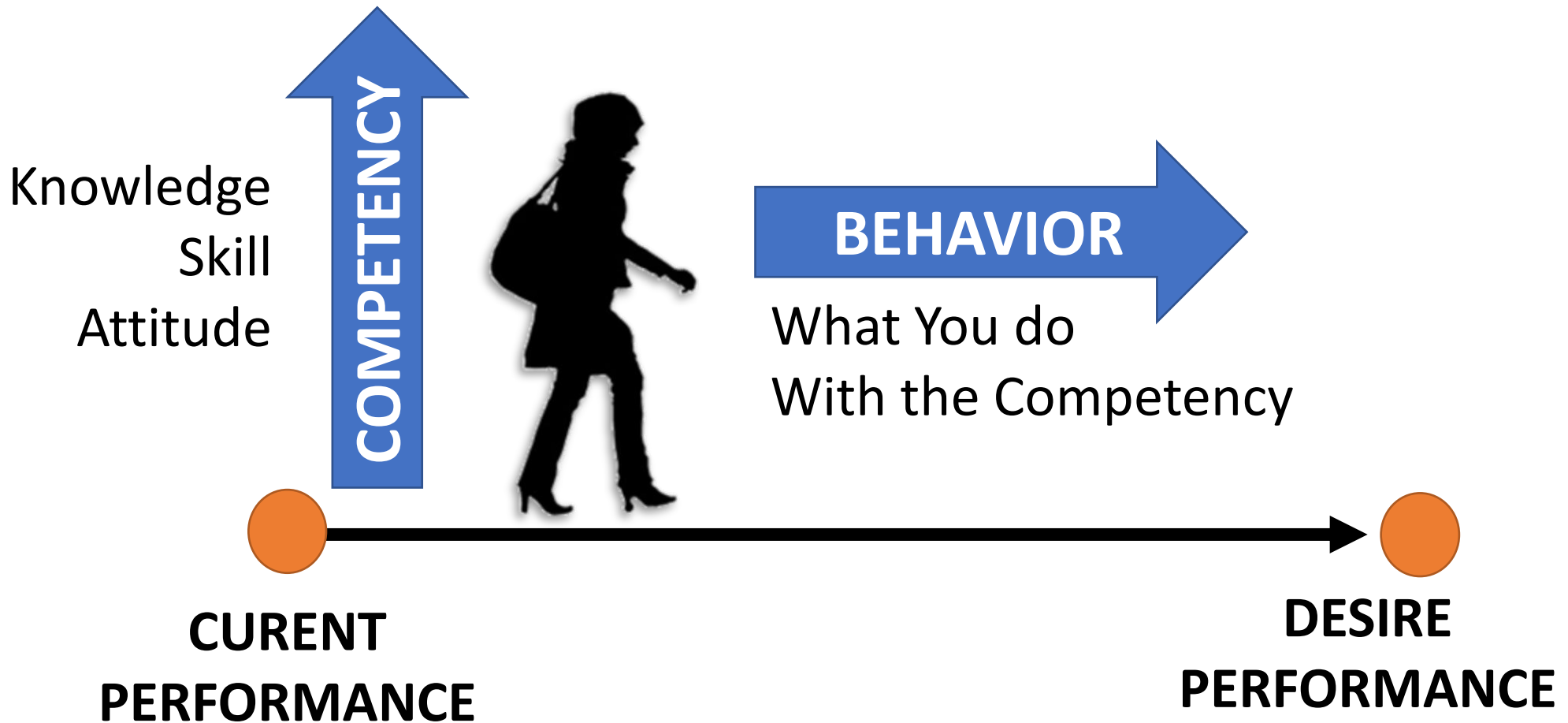
- Coaching
- Mentoring
- Communities
- Feedback



EDUCATION

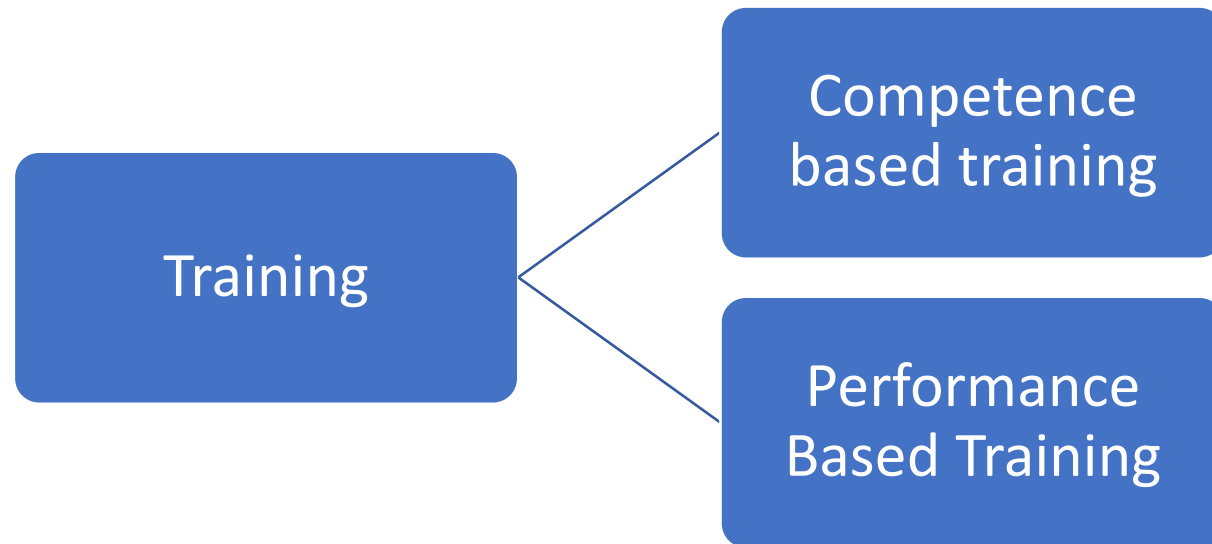
10% Education Based

- Classes
- Courses
- Seminars
- Certifications



PERFORMANCE is simply the useful results that we accomplish (Watkins, 2007)

JENIS PELATIHAN



Competence based training

Training yang ditujukan untuk meningkatkan **Pengetahuan, Keterampilan** dan **perubahan sikap**.

Diberikan untuk meningkatkan kompetensi yang telah ditetapkan dalam **Uraian Jabatan/Job Description** serta **matrix competency**.

Telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan kurikulum dan modul yang terstandar.

Performance Based Training

Training yang ditujukan untuk meningkatkan **Kinerja Anggota tim.**

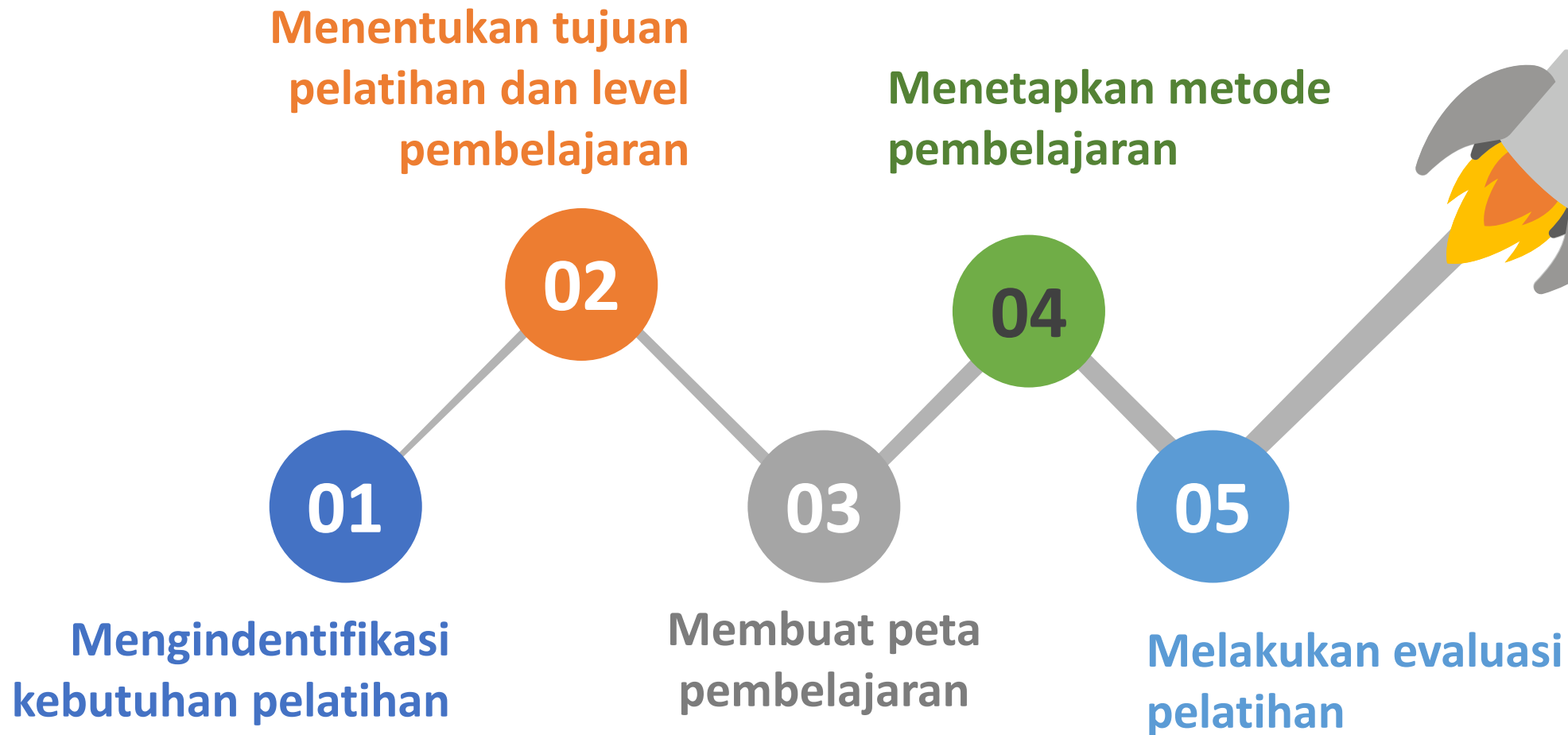
Diberikan untuk meningkatkan **Skill dan Behavior** dalam mengerjakan tugas sehingga berdampak kepada kinerja

Ditetapkan berdasarkan **hasil evaluasi kinerja, dan Analisa kebutuhan training** (training need analysis)

TAHAPAN

MENDESAIN PELATIHAN

Bagaimana Mendesain Sebuah Pelatihan ?



**MENGIDENTIFIKASI
KEBUTUHAN PELATIHAN**

Identify Learning Needs

Current Performance Target Penjualan hanya mencapai 200 juta/Bulan	Desired Performance Target Penjualan 500 juta/bulan
Curent Behavior 1. Sales tidak menguasai media social 2. Sales memiliki keyakinan bahwa cara terbaik untuk menjual ya dengan bertatap muka	Vital Behavior Para sales memiliki kemampuan menjual sesuai target dengan memanfaatkan social media
External Conditions 1. Kebiasaan berbisnis secara offline 2. Tidak ada system penjualan dengan pendekatan social media	
Competencies Needed to Minimize Performance Gap Social Media Communications, Copywriting, Creative problem solving, digital mindset, flexibility	

Copyright – Surya Kresnanda

Identify Learning Needs

<p>Competencies Social Media Communications, Copywriting, Digital Mindset</p>	<p>Competencies Creative Problem Solving, Flexibility.</p>
<p>Learning Program “PENJUALAN DENGAN MENGGUNANA SOSIAL MEDIA”</p>	<p>Learning Program “PROBLEM SOLVING PRAKTIS”</p>

Identify Learning Needs

Curent Performance (Kinerja saat ini)	Desire Performance (Kinerja yang diharapkan)
Curent Behavior	Vital Behavior (Perilaku penting)
External Conditions	
Competencies Needed to Minimize Performance Gap (Kompetensi yang dibutuhkan)	

Copyright – Surya Kresnanda

Identify Learning Needs

Competencies	Competencies
Learning Program	Learning Program

**MENETAPKAN
TUJUAN & LEVEL PELATIHAN**

DETERMINE LEARNING OBJECTIVE

ABCD Formula

A = Audience

B = Behavior

C = Condition

D = Degree

(Heinch, 1999)



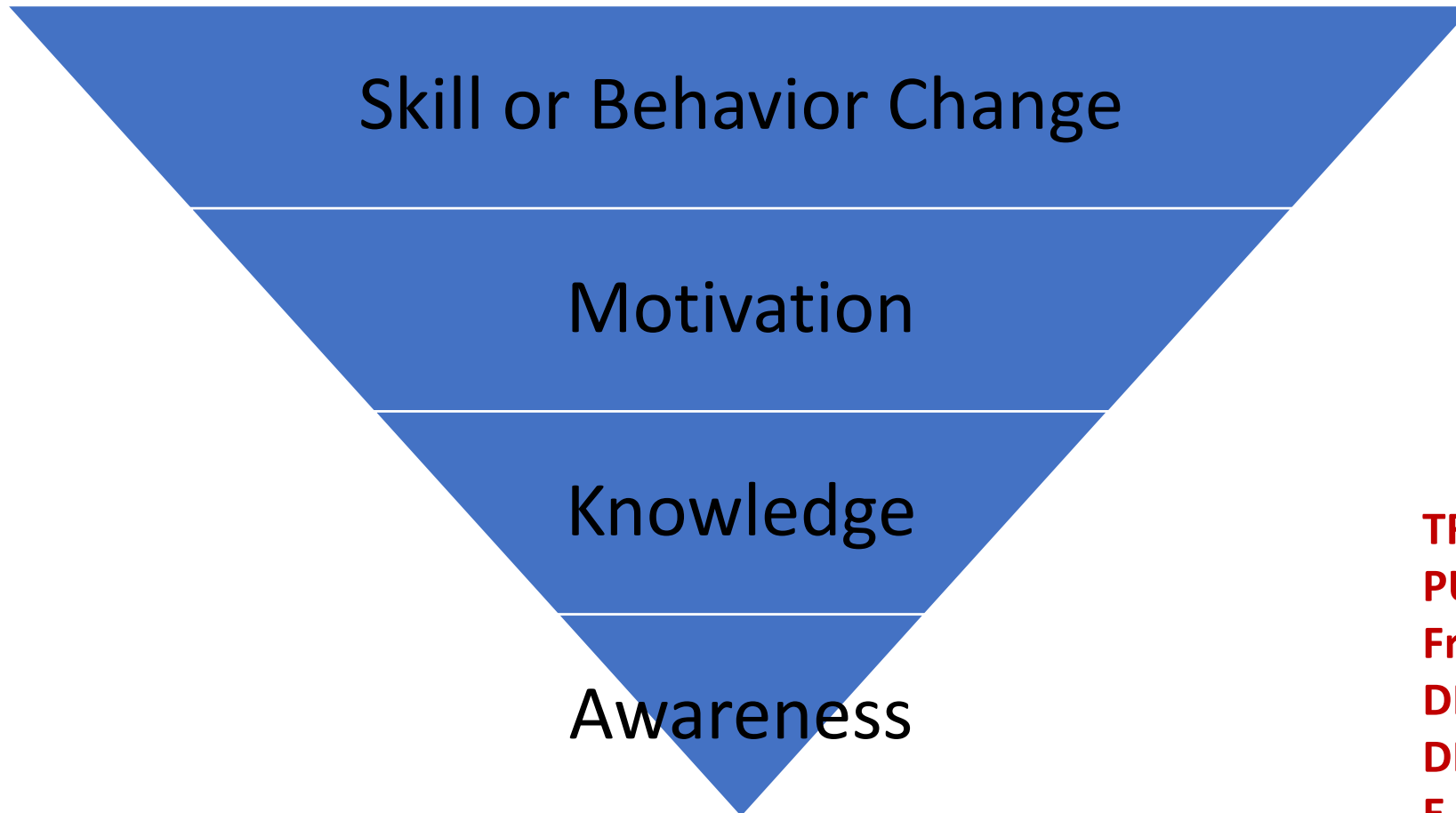
Bad Example :

“Peserta pelatihan akan menjadi manusia yang lebih baik setelah pelatihan”

Good Example :

“**Pegawai baru (A)** mampu meningkatkan **produktivitas kerja (B)** dan mampu **mencapai target penjualan (D)** dalam **situasi ketidakpastian era digital (C)**”

Determine Level Of Learning



**TRAINING
PURPOSE LEVEL,
From TRAINING
DESIGN AND
DELIVERY BY Geri
E. McArdle**

Learning Objective and Level Of Learning

A	Sales
B	Mampu memanfaatkan social media
C	Ketidakpastian dan persaingan era digital
D	Mencapai target penjualan



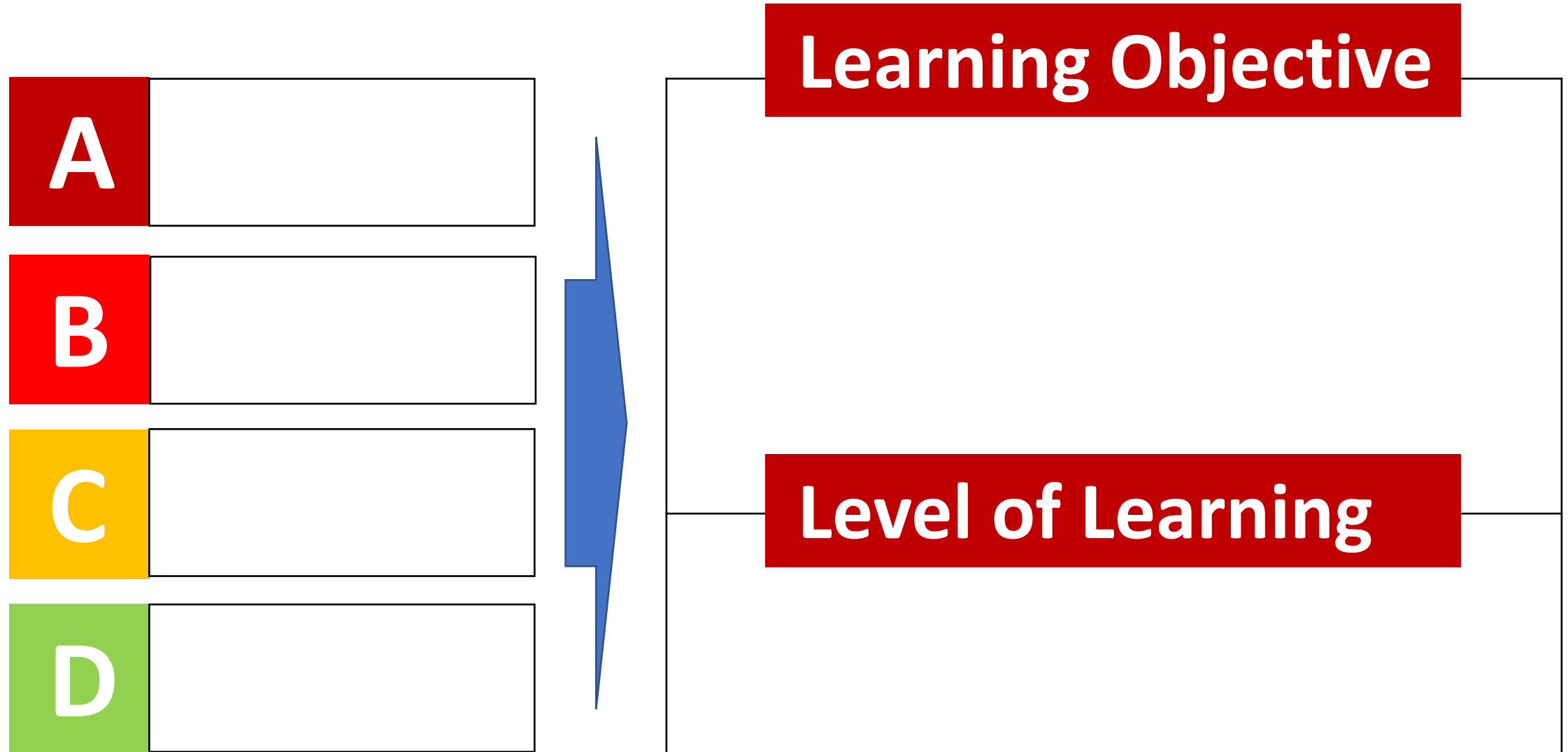
Learning Objective

Dalam menghadapi Ketidakpastian dan persaingan era digital Sales diharapkan Mampu memanfaatkan social media sehingga bisa Mencapai target penjualan 2 kali lipat dari sebelumnya

Level of Learning

Skill dan Perubahan Perilaku (Behavior Change)

Learning Objective and Level Of Learning



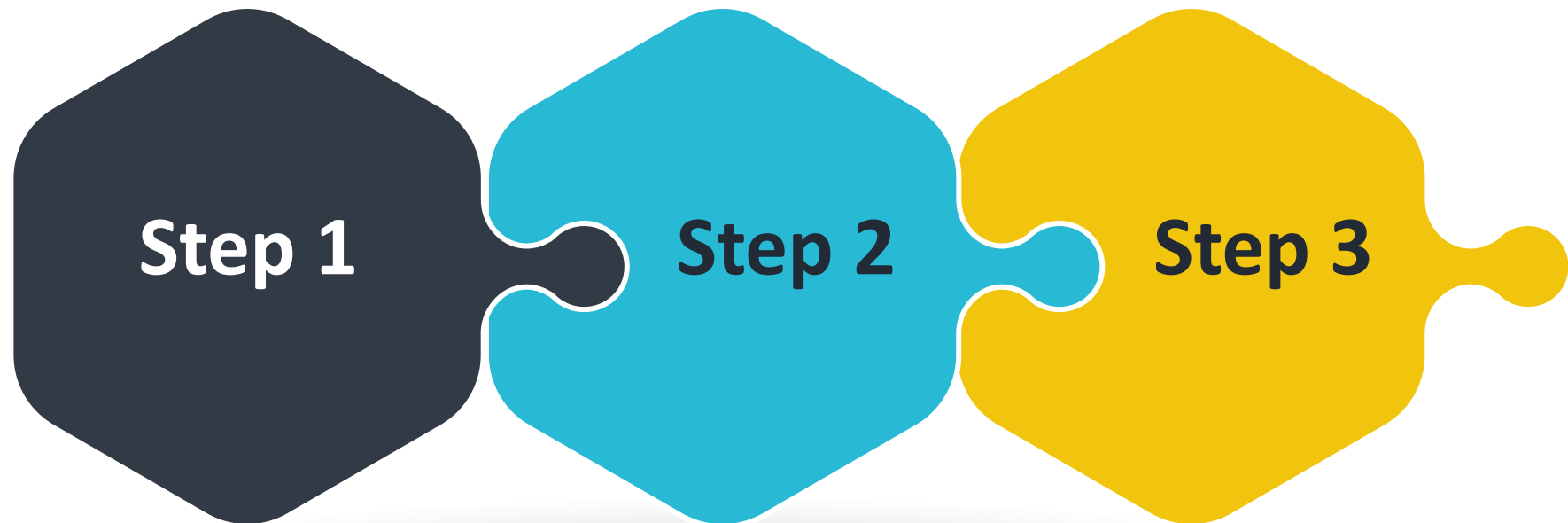
MEMBUAT PETA PEMBELAJARAN

Persiapan

- Sticky Notes (Ukuran sedang)
- Spidol (berwarna)
- Kertas Polos ukuran A3 (2 x HVS)



3 Steps to Create Learning Map



Drafting

List semua PENGETAHUAN (Knowledge), KETERAMPILAN (Skill), SIKAP (Attitude) KOMITMEN, KEYAKINAN yang dibutuhkan untuk dikuasai

Lining

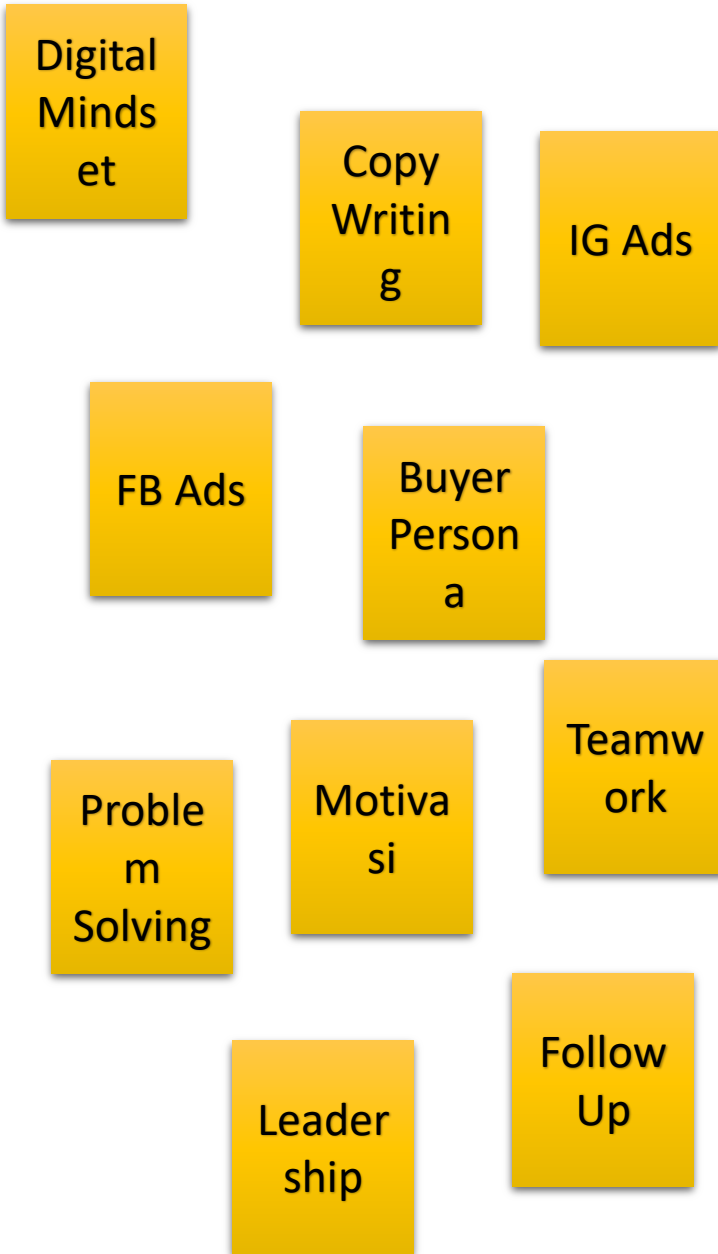
Susun semua yang dibutuhkan, kedalam proses/fase perjalanan mencapai tujuan, diurut dari yang pertama kali harus diketahui atau dikuasai agar sampai ke tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Labeling

Tentukan kategori dari setiap fase/proses pembelajaran, apakah masuk kedalam kategori COGNITIVE METHODE atau BEHAVIORAL METHODE

#1 Drafting

List semua PENGETAHUAN (Knowledge), KETERAMPILAN (Skill), SIKAP (Attitude) KOMITMEN, KEYAKINAN yang dibutuhkan untuk dikuasai

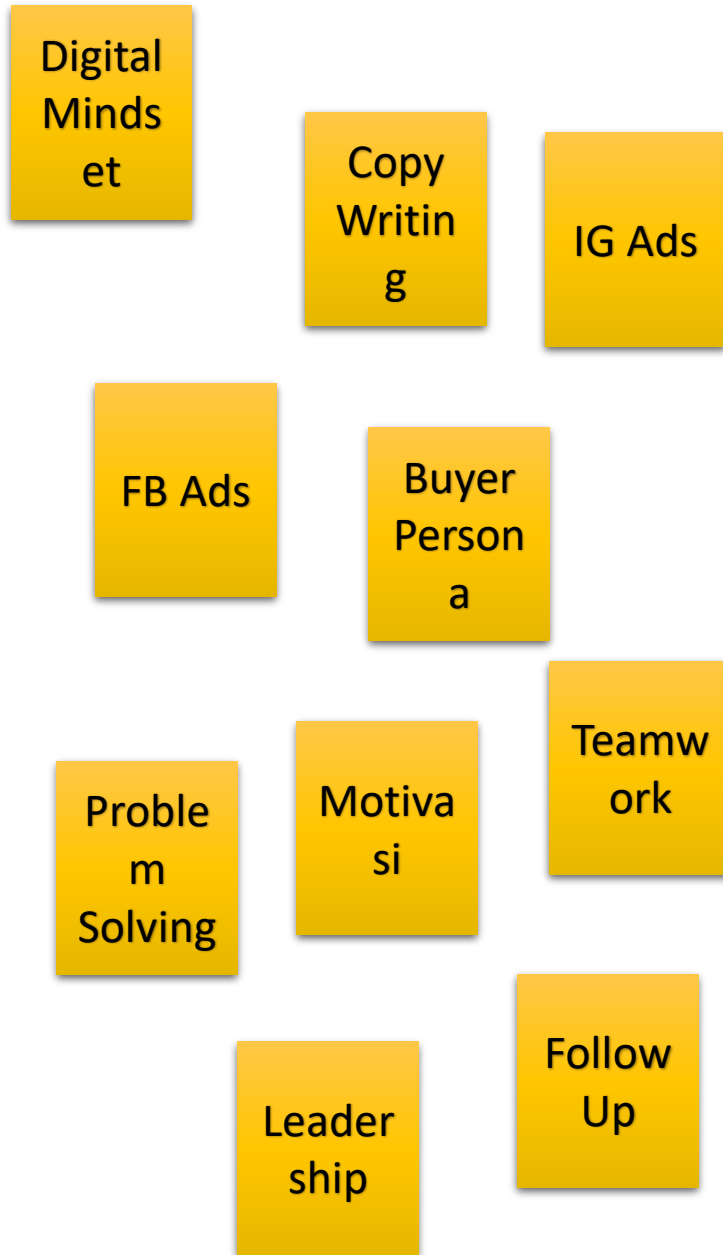


Penjualan 500
Juta/ Bulan

Penjualan 200
Juta/ Bulan

#1 Drafting

Kategorikan berdasarkan kesamaan kemiripan konten, konten, untuk dijadikan satu tema pelatihan.



Penjualan 500
Juta/ Bulan

Penjualan 200
Juta/ Bulan

#2 Lining

Susun semua yang dibutuhkan, kedalam proses/fase perjalanan mencapai tujuan, diurut dari yang pertama kali harus diketahui atau dikuasai agar sampai ke tujuan pembelajaran yang diinginkan.

2



1

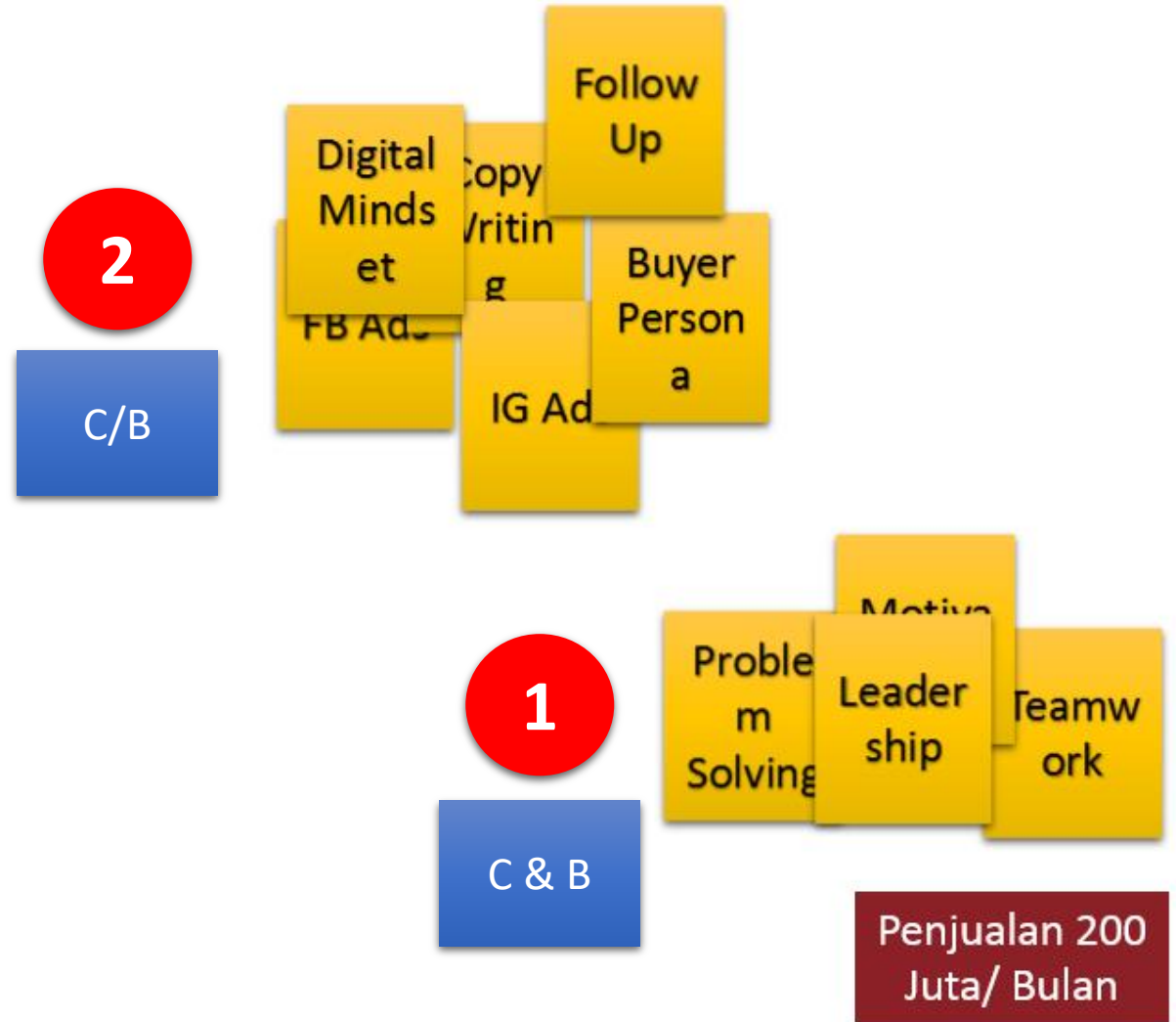


Penjualan 500
Juta/ Bulan

Penjualan 200
Juta/ Bulan

#3 Labeling

Tentukan kategori dari setiap fase/proses pembelajaran, apakah masuk kedalam kategori COGNITIVE METHODE, BEHAVIORAL METHODE atau Kombinasi keduanya.



#3 Labeling

Tentukan kategori dari setiap fase/proses pembelajaran, apakah masuk kedalam kategori COGNITIVE METHODE, BEHAVIORAL METHODE atau Kombinasi keduanya.

Penjualan 500
Juta/ Bulan

2

Digital Minds et	Buyer Person a	FB Ads	IG Ads	Copy Writin g	Follow Up
C/B	C/B	C/B	C/B	B	C/B

1

Motiva si	Teamw ork	Leader ship	Proble m Solving
C	C/B	C/B	C/B

Penjualan 200
Juta/ Bulan

**MENETAPKAN
METODE PELATIHAN**

SET APROPRIATE LEARNING METHODE (CM)

Method	
Ceramah	Penyampaian informasi satu arah
Video	Penyampaian informasi melalui film
Explorative Questioning	Memberikan pertanyaan untuk mengeksplorasi pengetahuan seseorang
Creative Questioning	Memberikan pertanyaan untuk memunculkan ide baru
Discussion	Bertukar informasi untuk memperluas pengetahuan seseorang dan menemukan solusi
Demonstrasi	Menunjukkan cara kerja
Brainstorming	Menyampaikan ide secara bebas dan tak terbatas
Debate	Membahas sebuah fenomena dari dua perspektif yang berbeda
Observing	Mengumpulkan data dari sebuah situasi atau kejadian
Reflecive Questioning	Menyiapkan pertanyaan yang membantu seseorang melakukan perjalanan dalam dirinya untuk mencapai sebuah makna baru
Contemplation	Berpikir dan merasa secara mendalam untuk memperluas kesadaran diri
Meaningful Experience	Melakukan aktivitas yang bisa memberikan makna dan motivasi

SET APROPRIATE LEARNING METHODE (BM)

Metode	Pengertian
Role Play	Memerankan seseorang yang berbeda untuk mendapatkan sebuah pengalaman.
Simulation	Melakukan sebuah aktivitas yang mirip dengan kondisi yang sesungguhnya
Real Practise	Melakukan aktivitas di dalam kondisi yang sesungguhnya
Modelling	Meniru perilaku atau cara berpikir seseorang
Project	Melakukan tugas/pekerjaan besar secara individu maupun tim untuk menciptakan produk atau hasil yang berbeda.



**MENGEVALUASI
KEBERHASILAN PELATIHAN**

Evaluasi efektifitas berbagai program pelatihan & pengembangan dapat dilakukan dengan menggunakan metode 4 - Level Pengukuran.

Evaluasi Program Training

Apakah peserta memiliki reaksi dan pandangan positif terhadap program pengembangan?

Level 1 - Reaksi

Apakah peserta memahami konsep dan ketrampilan yang diajarkan dalam program?

Level 2 - Learning

Apakah ketrampilan dan proses yang diajarkan diterapkan secara konsisten dalam pekerjaan?

Level 3 - Aplikasi Perilaku

Apakah hasil program pengembangan memberikan dampak nyata terhadap pencapaian sasaran bisnis

Level 4 - Dampak Bisnis



Teknik Mengevaluasi Pelatihan

Evaluasi Tertulis

Pre & Post Test, Quiz

Evaluasi Verbal

Question & Answer, Sharing Opinion, Observing Discussion

Evaluasi Perilaku

Practical Exam, Attitude During Training