



Buku Ajar

# MANAJEMEN PELATIHAN



**Syamsudin, Drs., M. Pd.**

Program Studi Pendidikan Agama Islam  
Fakultas Agama Islam

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2020**

**LEMBAR PENGESAHAN  
BAHAN AJAR NON ISBN**

1.	Judul	:	Manajemen Pelatihan
2.	Penyusun	:	Syamsudin, Drs., M. Pd.
3.	NIK	:	19630710199303113018
4.	Program Studi	:	Pendidikan Agama Islam
5.	Fakultas	:	Agama Islam

Yogyakarta, 01 Pebruari 2020

Ketua Program Studi



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR		1
BAB I	PERENCANAAN: PROSES DAN PENERAPAN	2
	A. Perencanaan Pelatihan	2
	B. Proses Perencanaan dalam Manajemen Pelatihan	5
	C. Penerapan Perencanaan dalam Manajemen Pelatihan	8
	D. Hambatan dalam Perencanaan	10
BAB II	<i>ACTUATING</i> PELATIHAN	13
	A. Sumber Daya Pelatihan	13
	B. Prinsip-prinsip <i>Actuating</i> dalam Pelatihan	16
	C. Kegiatan dalam <i>Actuating</i>	19
BAB III	PROSES PEMBELAJARAN DALAM PELATIHAN	22
	A. Proses Pembelajaran: Teori dan Praktik	22
	B. Teknologi Informasi dan Pembelajaran	27
	C. Peran Instruktur dalam Pembelajaran	30
BAB IV	MANAJEMEN KELAS PELATIHAN	33
	A. Motivasi Belajar	33
	B. Metode Pembelajar dalam Pelatihan	37
	C. Komunikasi Pelatihan	43
	D. Pengelolaan Kelas Pelatihan	46
BAB V	PENGEMBANGAN INDIVIDU	49
	A. Perubahan Perilaku Individu dan Kelompok	49
	B. Strategi Pengembangan Individu	53
	C. Prinsip-prinsip Pengembangan Individu	55
BAB VI	MANAJEMEN WAKTU	57
	A. Pengelolaan Waktu	57
	B. Peran Pengelola Pelatihan dalam Pengelolaan Waktu	60
	C. Hambatan Pengelolaan Waktu	63

BAB VII	PENGELOLAAN KEUANGAN	66
	A. Prinsip-prinsip Pengelolaan Keuangan	66
	B. Peran Pengelola dalam Pengelolaan Keuangan	69
	C. Hambatan dalam Pengelolaan Keuangan	73
BAB VIII	KEPEMIMPINAN PELATIHAN	76
	A. Kepemimpinan Pelatihan	76
	B. Proses Pembentukan Pemimin Pelatihan	84
	C. Kompetensi Pemimpin Pelatihan	87
BAB IX	MONITORING DAN EVALUASI	90
	A. Monitoring dan Evaluasi Pelatihan	90
	B. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pelatihan	94
	C. Kisi-kisi Monitoring dan Evaluasi	98
	D. Pengambilan Keputusan	105

## DAFTAR PUSTAKA

## KATA PENGANTAR

Pendidikan dan pelatihan menjadi prioritas ketika lembaga pendidikan ingin melakukan perubahan sehingga keberlangsungan pendidikan dapat terjaga dan menghasilkan output yang bermutu. Program pelatihan yang terstruktur perlu dikelola dengan baik oleh pimpinan lembaga pendidikan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan berjalan dengan efektif dan efisien.

Di era global isu kinerja dan produktivitas menjadi salah satu penentu keberlangsungan organisasi, termasuk di dalamnya lembaga pendidikan. Isu lain yang muncul di antaranya mengenai mutu atau kualitas dan kompetensi guru atau karyawan. Untuk mengatasi permasalahan ini program pelatihan dan pengembangan SDM diharapkan mampu mengatasi beberapa persoalan yang muncul, sebagaimana di sebutkan di atas, pada wilayah organisasional.

Program pelatihan dalam konteks pendidikan memiliki dampak positif terhadap individu dan lembaga. Kapabilitas individu menggambarkan skill yang dimilikinya dan skill tersebut diperoleh dari program pelatihan dan pengembangan. Kapabilitas ini dapat dijadikan acuan dalam peningkatan karir dan promosi individu di suatu organisasi/lembaga.

Kapabilitas dan kompetensi yang dimiliki individu akan membuka jalan untuk mengembangkan karirnya dalam perjalanan selama dinasnya di suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Efek lainnya adalah kesejahteraan yang diterima akan meningkat.

Buku ajar ini diperuntukkan bagi mahasiswa Program Studi PAI FAI UMY yang menekuni mata kuliah Manajemen Pelatihan dan para pembaca yang ingin menambah pengetahuannya mengenai Manajemen Pelatihan. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, Januari 2020

Penulis

Syamsudin, Drs., M.Pd.

## **BAB I**

### **PERENCANAAN: PROSES DAN PENERAPAN**

#### **A. Perencanaan Pelatihan**

##### **1. Pengertian Perencanaan**

Perencanaan melibatkan pendefinisian tujuan organisasi, menetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kegiatan kerja. Ini berkaitan dengan dua ujung perencanaan, yaitu “apa” dan “bagaimana” (Robbins & Coulter, 2016).

Ada dua perencanaan, yaitu perencanaan informal dan perencanaan formal. Perencanaan informal ciri-cirinya tidak ditulis, fokus jangka pendek, dan dikhususkan untuk unit organisasi. Sedangkan ciri-ciri perencanaan formal adalah tertulis, fokus jangka panjang, spesifik, dan melibatkan tujuan bersama untuk organisasi.

Dalam konteks manajemen pelatihan, perencanaan yang dimaksud adalah perencanaan formal. Perencanaan formal di sini memiliki ciri tujuan spesifik yang mencakup periode waktu tertentu. Tujuan-tujuan ini ditulis dan dibagikan dengan anggota organisasi untuk mengurangi ambiguitas dan menciptakan pemahaman bersama tentang apa yang perlu dilakukan. Akhirnya, ada rencana khusus untuk mencapai tujuan ini (Robbins & Coulter, 2016).