

**LAPORAN KEGIATAN
PROGRAM PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**



**Meningkatkan kualitas SDM Desa Cupak berbasis kewirausahaan
pada UMKM**

OLEH :

**Adek Irma Rosi, S.E., M.Si
1002079204**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
SAKTI ALAM KERINCI KOTA SUNGAI PENUH
PROVINSI JAMBI
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Meningkatkan kualitas SDM Desa Cupak berbasis kewirausahaan pada UMKM
2. Lokasi : Desa Cupak, Kecamatan Danau Kerinci
3. Pengabdian :
 - a. Nama Lengkap : Adek Irma Rosi, S.E., M.Si
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. NIDN : 1002079204
 - d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - e. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - f. No Hp : 0813-7572-6040
 - g. Alamat kantor : Jalan Jenderal Sudirman No.89 Kota Sungai Penuh
4. Biaya : Rp.5.000.000,-
5. Tahun Pelaksanaan : 2020

Sungai Penuh, Desember 2020
Pengabdian,

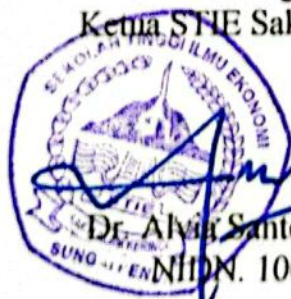
Ketua LPPM
STIE Sakti Alam Kerinci



Dede Pramurza, S.E., M.Ak
NIDN.1004058001

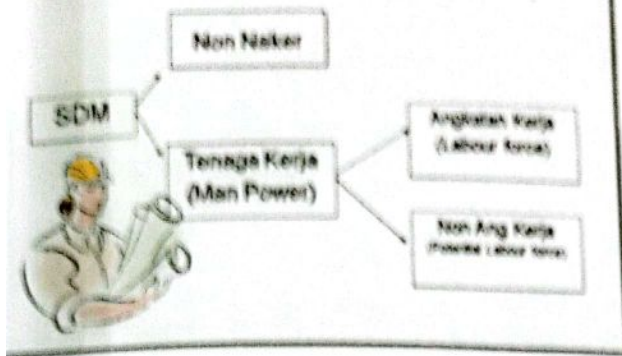
Adek Irma Rosi, S.E., M.Si
NIDN. 1002079204

Mengetahui
Ketua STIE Sakti Alam Kerinci



Dr. Alvir Santoni, S.E., M.M.
NIDN. 1002079204

Sumber Daya Manusia



Usia Kerja

- **Bekerja** : Kegiatan yang memperoleh penghasilan, minimum 2 hari per minggu
- **Usia Kerja** di beberapa negara :
 - 15-65 (Indonesia)
 - 16-65 (USA)
 - 14-65 (India)
- **Tingkat Pengangguran**

$$\frac{\text{Jumlah yg Menganggur}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100 \%$$



Struktur Keahlian tenaga Kerja



DESAIN PEKERJAAN DAN INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN

DESAIN PEKERJAAN

- ADALAH FUNGSI PENETAPAN KEGIATAN-KEGIATAN KERJA SEORANG INDIVIDU ATAU KELOMPOK KARYAWAN SECARA ORGANISASIONAL
- TUJUANNYA ADALAH UNTUK MENGATUR PENUGASAN-PENUGASAN KERJA YANG MEMENUHI KEBUTUHAN KEBUTUHAN ORGANISASI, TEKNOLOGI DAN KEPERILAKUAN
- DARI SUDUT PANDANG MANAJEMEN PERSONALIA DESAIN PEKERJAAN SANGAT MEMPENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DIMANA HAL INI TERCERMIN PADA KEPUASAN INDIVIDU PAR PEMEGANG JABATAN

ELEMEN-ELEMEN DESAIN PEKERJAAN

ELEMEN ORGANISASIONAL DALAM DESAIN PEKERJAAN, ANTARA LAIN :

- **VARIASI**
KURANGNYA VARIASI PEKERJAAN BISA MENYEBABKAN KEBOSONAN, DAN SELANJUTNYA KEBOSONAN MENIMBULKAN KELELAHAN YANG AKAN MENGAKIBATKAN KESALAHAN-KESALAHAN
- **IDENTITAS TUGAS**
BILA PEKERJAAN TIDAK MEMPUYAI IDENTITAS, PARA KARYAWAN TIDAK AKAN ATAU KURANG MERASA BERTANGGUNGJAWAB DAN MUNGKIN KURANG BANGGA DENGAN HASIL-HASILNYA. INI BERARTI KONTRIBUSI MEREKA TIDAK TAMPAK, SEHINGGA KEPUASAN KERJA BISA MENURUN
- **UMPAN BALIK**
BILA PEKERJAAN-PEKERJAAN MEMBERIKAN UMPAN BALIK TENTANG SEBERAPA BAIK PELAKSANAAN PEKERJAAN, MAKA KARYAWAN AKAN MEMPUYAI PEDOMAN ATAU MOTIVASI UNTUK MELAKSANAKAN DENGAN LEBIH BAIK

TEKNIK PERANCANGAN KEMBALI PEKERJAAN

TIDAK SELALU DALAM PEKERJAAN SENANTU MEMBUTUHKAN TINGKAT SPESIALISASI YANG TINGGI OLEH KARENNYA DIPERLUKAN BEBERAPA TEKNIK

- **SIMPLIKASI PEKERJAAN**
INI BERARTI PEKERJAAN DISEDERHANAKAN, TUGAS-TUGAS SUATU PEKERJAAN BISA DIBAGI MENJADI DUA TUGAS, TIDAK DIPERLUKAN DIIDENTIFIKASI DAN DIHAPUSKAN. RESIKO SIMPLIKASI PEKERJAAN ADALAH BAHWA PEKERJAAN BISA MENJADI TERLALU TERSPESIALISASI SEHINGGA MENIMBULKAN KEBOSONAN YANG PADA GILIRAN MENYEBABKAN KESALAHAN-KESALAHAN ATAU PERMUDA KELUAR
- **PERLUASAN KERJA**
KADANG BERBAGAI PEKERJAAN DAPAT DIBUAT LEBIH MELEBIH DENGAN MEMPERLUASNYA
ADA 3 METODE YANG DAPAT DILAKUKAN :
1. ROTASI JABATAN
2. JOB ENLARGEMENT (PERLUASAN SECARA HORIZONTAL)
3. JOB ENRICHMENT (PERLUASAN SECARA VERTIKAL)

ROTASI JABATAN

MEMBERIKAN PARA KARYAWAN DARI SUATU PEKERJAAN KE PEKERJAAN LAIN.
PEKERJAAN ITU SENDIRI SECARA NYATA TIDAK TIDAK BERUBAH, HANYA PARA KARYAWAN YANG BERGILIR.

ROTASI MELAKUKAN SIFAT MONOTON DARI PEKERJAAN MELELUI KESEMPATAN UNTUK MENGGUNAKAN BERBAGAI KETERAMPILAN DAN KECAKAPAN LAIN.

JOB ENLARGEMENT

BERARTI PENAMBAHAN LEBIH BANYAK TUGAS KEPADA KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN VARIASI PEKERJAAN DAN MENGURANGI SIFAT PEKERJAAN YANG MONOTON.

JOB ENRICHMENT

PERLUASAN PEKERJAAN INI MERUPAKAN SUATU PERUBAHAN YANG DIRENCANAKAN UNTUK MEMBERIKAN VARIASI LEBIH BESAR KEPADA KARYAWAN YANG MEMPUNYAI PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN LEBIH.
PERLUASAN SECARA VERTIKAL MEMBERIKAN KESEMPATAN BAGI PENGEMBANGAN PRIBADI DAN BERPARTISIPASI DALAM KEGIATAN MANAJERIAL.

INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN

- ANALISIS PEKERJAAN SECARA SISTEMATIK MENGUMPULKAN, MENGEVALUASI, DAN MENGORGANISASI INFORMASI TENTANG PEKERJAAN-PEKERJAAN.
- INFORMASI PEKERJAAN YANG DIKUMPULKAN MELALUI ANALISIS PEKERJAAN MEMAINKAN PERANAN KRUSIAL DALAM DEPARTEMEN PERSONALIA, KARENA MENYUPLAI DATA MINIMUM UNTUK MELAKSANAKAN KEGIATAN-KEGIATAN PERSONALIA.
- DEPARTEMEN PERSONALIA BISA MEMFORMULASIKAN KEGIATAN PENGUMPULAN, EVALUASI DAN ORGANISASI INFORMASI.

KEGUNAAN INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN

- UNTUK MENETAPKAN BASIS RASIONAL BAGI STRUKTUR KOMPETENSI.
- UNTUK MENGEVALUASI BAGAIMANA TANTANGAN-TANTANGAN LINGKUNGAN MEMPENGARUHI PEKERJAAN INDIVIDUAL.
- MENGHAPUSKAN PERSYARATAN-PERSYARATAN KERJA YANG DAPAT MENYEBABKAN DISKRIMINASI DALAM PENGADAAN PERSONALIA.
- MERENCANAKAN KEBUTUHAN SDM DIWAKTU YANG AKAN DATANG.
- UNTUK MEMADUKAN LAMARAN-LAMARAN DAN LOWONGAN-LOWONGAN PEKERJAAN.
- MENENTUKAN KEBUTUHAN LATIHAN BAGI KARYAWAN BARU DAN LAMA.
- MENGEMBANGKAN RENCANA PENGEMBANGAN KARYAWAN POTENSIAL.
- MENETAPKAN STANDAR PRESTASI KERJA YANG REALISTIK.
- MENEMPETKAN KARYAWAN PADA PEKERJAAN YANG SESUAI KETERAMPILAN MEREKA SECARA EFEKTIF.
- MEMBANTU REVISI STRUKTUR ORGANISASI.
- MEMPERKENALKAN PARA KARYAWAN BARU DENGAN PEKERJAAN MEREKA.
- MEMBERIKAN DATA SEBAGAI FUNGSI SALURAN KOMUNIKASI.
- MENETAPKAN GARIS PROMOSI DALAM SEMUA DEPARTEMEN DAN ORGANISASI.

PENGUMPULAN INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN

TAHAP 1 – PERSIAPAN ANALISIS PEKERJAAN

- IDENTIFIKASI PEKERJAAN
- PENYUSUNAN DAFTAR PERTANYAAN

TAHAP 2 – PENGUMPULAN DATA

- OBSERVASI
- WAWANCARA
- KUESIONER
- KOMBINASI

TAHAP 3 – PENYEMPURNAAN DATA

PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA

MERUPAKAN SERANGKAIAN KEGIATAN YANG DILAKUKAN UNTUK MENGANTISIPASI PERMINTAAN-PERMINTAAN BISNIS DAN LINGKUNGAN PADA ORGANISASI DI WAKTU YANG AKAN DATANG DAN UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA YANG DITIMBULKAN OLEH KONDISI-KONDISI YANG MUNGKIN TERJADI.

ADA EMPAT KEGIATAN YANG SALING BERHUBUNGAN MEMBENTUK SISTEM PERENCANAAN SDM YANG TERPADU:

- PERSEDIAAN SUMBERDAYA MANUSIA SEKARANG
- FORECAST SUPPLAI DAN PERMINTAAN SDM
- RENCANA-RENCANA UNTUK MEMPERBESAR JUMLAH INDIVIDU YANG QUALIFIED
- BERBAGAI PROSEDUR PENGAWASAN DAN EVALUASI UNTUK MEMBERIKAN UMPAN BALIK KEPADA SISTEM

SECARA LEBIH SEMPIT PERENCANAAN SDM BERARTI MENGESTIMASI SECARA SISTEMATIK PERMINTAAN (KEBUTUHAN) DAN SUPPLAI TENAGA ORGANISASI DIWAKTU YANG AKAN DATANG.

PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA MEMUNGKINKAN ORGANISASI UNTUK :

- MEMPERBAIKI PENGGUNAAN SUMBERDAYA MANUSIA
- MEMADUKAN KEGIATAN-KEGIATAN PERSONALIA DAN TUJUAN-TUJUAN ORGANISASI DIWAKTU YANG AKAN DATANG SECARA EFISIEN
- MELAKUKAN PENGADAAN KARYAWAN KARYAWAN BARU SECARA EKONOMIS
- MENGEMBANGKAN INFORMASI DASAR MANAJEMEN PERSONALIA UNTUK MEMBANTU KEGIATAN PERSONALIA DAN UNIT ORGANISASI LAINNYA
- MEMBANTU PROGRAM PENARIKAN DARI PASAR TENAGA KERJA SECARA SUKSES
- MENGKOORDINASIKAN PROGRAM-PROGRAM MANAJEMEN PERSONALIA YANG BERBEDA-BEDA, SEPERTI RENCANA-RENCANA PENARIKAN DAN SELEKSI

PERMINTAAN SUMBERDAYA MANUSIA :

PERMINTAAN ATAU KEBUTUHAN SDM MANUSIA ORGANISASI DIWAKTU YANG AKAN DATANG ADALAH PUSAT KEGIATAN PERENCANAAN KEPEGAWAIAN

HAMPIR SEMUA PERUSAHAAN HARUS MEMBUAT PREDIKSI KEBUTUHAN KEBUTUHAN KARYAWAN (PALING TIDAK SECARA INFORMAL) DIWAKTU YANG AKAN DATANG

PERAMALAN KEBUTUHAN KARYAWAN MERUPAKAN BAGIAN YANG TERPENTING DAN TERSULIT UNTUK DILAKSANAKAN, HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN :

- IDENTIFIKASI BERBAGAI PENYEBAB TIMBULNYA PERMINTAAN
- FORECAST KEBUTUHAN KARYAWAN

1 BERBAGAI PENYEBAB TIMBULNYA PERMINTAAN SDM DI WAKTU YANG AKAN DATANG

LINGKUNGAN EKSTERNAL	ORGANISASIONAL	PERSEDIAAN KARYAWAN
• EKONOMI • SOSIAL-POLITIK • HUKUM • TEKNOLOGI • PERSAINGAN	• RENCANA STRATEGIK • BUDGET • FORECAST • PENJUALAN & PRODUKSI • DESAIN ORGANISASI & PEKERJAAN	• PENSIUN • PERMOHONAN • PEMBERHENTIAN • KEMATIAN

LINGKUNGAN EKSTERNAL

- PERUBAHAN LINGKUNGAN SULIT DIPREDIKSI DALAM JANGKA PENDEK DAN KADANG TIDAK MUNGKIN DIPERKIRAKAN
- PERKEMBANGAN EKONOMI MEMPUNYAI PENGARUH YANG BESAR TAPI SULIT DIESTIMASI, CONTOH TINGKAT FLASI DAN SUKU BUNGA
- KONDISI SOSIAL-POLITIK-HUKUM MEMPUNYAI IMPLIKASI PADA PERENCANAAN SDM MELALUI BERBAGAI PERATURAN DIBIDANG PERSONALIA, PERUBAHAN SIKAP DAN TINGKAHLAKU
- TEKNOLOGI SEKARANG INI TIDAK HANYA SULIT DIRAMAL TAPI JUGA DINILAI PERKEMBANGAN KOMPUTER SECARA DAHSYAT MERUPAKAN CONTOH YANG MENIMBULKAN GEJOLAK SDM
- AKHIRNYA PARA PESAING MERUPAKAN TANTANGAN EKSTERNAL LAIN YANG AKAN MEMPENGARUHI PERMINTAAN SDM ORGANISASI

ORGANISASIONAL

- BERBAGAI KEPUTUSAN POKOK ORGANISASIONAL MEMPENGARUHI PERMINTAAN SDM
- RENCANA STRATEGIK PERUSAHAAN ADALAH KEPUTUSAN YANG PALING BERPENGARUH, MENGIKAT PERUSAHAAN DLM JANGKA PANJANG UTK MENCAPAI SASARAN, TINGKAT PERTUMBUHAN, PRODUK BARU, SEGMENT PASAR BARU
- DALAM JANGKA PENDEK PARA PERENCANA MENTERJEMAHKAN RENCANA STRATEGIK MENJADI OPERASIONAL DALAM BENTUK ANGGARAN (BUDGET)
- FORECAST PENJUALAN & PRODUKSI MESKIPUN TIDAK SETEPAT ANGGARAN JUGA MENYEBABKAN PERUBAHAN KEBUTUHAN PERSONALIA JANGKA PENDEK
- SEDANGKAN PERLUASAN USAHA BERARTI KEBUTUHAN SUMBERDAYA MANUSIA BARU

PERSEDIAAN KARYAWAN

- PERMINTAAN SUMBERDAYA MANUSIA DIMODIFIKASI OLEH KEGIATAN-KEGIATAN KARYAWAN
- PENSIUN, PERMOHONAN BERHENTI, PEMBERHENTIAN DAN KEMATIAN SEMUANYA MENAIKKAN KEBUTUHAN PERSONALIA

2 TEKNIK-TEKNIK FORECASTING (UPAYA UTK MEMPERKIRAKAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA ORGANISASI DIWAKTU YANG AKAN DATANG)

AHLI	ANALISIS TREND	LAINNYA
• TEKNIK DELPHI • SURVEI AHLI SECARA FORMAL • KEPUTUSAN INFORMAL DAN SEGERA	• EKSTRAPOLASI • INDEKSASI	• ANALISIS ANGGARAN DAN PERENCANAAN • ANALISIS USAHA BARU • PENDEKATAN NORMATIF

FORECAST AHLI, EXPERT FORECASTERS

- TERGANTUNG PADA ORANG-ORANG YANG AHLI UNTUK MENGESTIMASI KEBUTUHAN KEBUTUHAN SDM
- FORECAST INFORMAL DAN SEGERA INI BUKAN MERUPAKAN UPAYA PERENCANAAN YANG SISTEMATIK
- TEKNIK DELPHI JUGA MENDAPATKAN ESTIMASI DARI SEKELONPOK AHLI, BIASANYA PARA MANAJER. DALAM HAL INI PERENCANA DEPARTEMEN PERSONALIA BERFUNGSI MENYIMPULKAN BERBAGAI PENDAPAT DAN MELAPORKAN KESIMPULAN-KESIMPULAN KEPADA PARA AHLI. KEMUDIAN PARA AHLI MELAKUKAN SURVEI LAGI SETELAH MENDAPAT UNPAN BALIK TERSEBUT, KEGIATAN DIULANG BIASANYA EMPAT ATAU LIMA KALI SURVEI SAMPAI PARA AHLI MENCAPAI KONSENSUS

ANALISIS TREND

- EKSTRAPOLASI MENDASARKAN PADA TINGKAT PERUBAHAN DIMASA LALU UTK MEMBUAT PROYEKSI DIMASA DATANG
- CONTOH : BILA RATA-RATA 2 KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DITERIMA SETIAP BULAN PADA TAHUN LALU MAKA BERARTI ADA 24 KARYAWAN YANG AKAN DITERIMA SELAMA SATU TAHUN YANG AKAN DATANG
- INDEKSASI ADALAH METODE ESTIMASI KEBUTUHAN KARYAWAN DIWAKTU YANG AKAN DATANG DENGAN MENANDAI TINGKAT PERKEMBANGAN KARYAWAN MELALUI INDEKS
- CONTOH KLASIK ADALAH RATIO ANTARA KARYAWAN PRODUKSI DENGAN PENJUALAN
- MISAL : PARA PERENCANA BISA MENYIMPULKAN BAHWA SETIAP SEPULUH JUTA RUPIAH KENAIKAN PENJUALAN, DEPARTEMEN PRODUKSI MEMERLUKAN TAMBAHAN SATU KARYAWAN BARU

METODE FORCASTING LAINNYA

- ANALISIS ANGGARAN DAN PERENCANAAN, DIMANA ORGANISASI PADA UMUMNYA MEMPUNYAI ANGGARAN DAN RENCANA JANGKA PENDEK SECARA RINCI, BUDGET PERUSAHAAN INI AKAN MEMBERIKAN OTORITAS FINANSIAL UNTUK MENAMBAH KARYAWAN
- ANALISIS USAHA BARU, BERARTI PERENCANA MENGESTIMASI KEBUTUHAN SDM MELALUI PEMBANDINGAN DENGAN PERUSAHAAN LAIN YANG TELAH MENJALANKAN OPERASI SERUPA
- PENDEKATAN NORMATIF, MENDASARKAN DIRI PADA STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN, DEPARTEMEN ATAU DIVISI

SUPLAI SUMBERDAYA MANUSIA :

SETELAH DEPARTEMEN PERSONALIA MEMBUAT PROYEKSI KEBUTUHAN SDM UNTUK WAKTU YANG AKAN DATANG, LANGKAH BERIKUTNYA ADALAH PEMENUHAN LOWONGAN-LOWONGAN YANG DIPROYEKSIKAN

ADA DUA SUMBER SUPLAI:

1. ESTIMASI SUPLAI INTERNAL
 - * INVENTARISASI SDM
 - * BAGAN PENEMPATAN
 - * ANALISIS MARKOV
2. ESTIMASI SUPLAI EKSTERNAL

1. ESTIMASI SUPLAI INTERNAL

ADALAH KEGIATAN YANG LEBIH DARI SEKEDAR MENGHITUNG JUMLAH KARYAWAN YANG ADA, TETAPI JUGA MENGAUDIT UNTUK MENGEVALUASIKAN KEMAMPUAN-KEMAMPUAN MEREKA

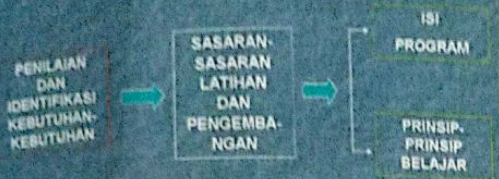
- INVENTARISASI SDM
MERINGKAS BERBAGAI KETERAMPILAN DAN KECAKAPAN SETIAP KARYAWAN YANG DAPAT MENENTUKAN STATUS KARYAWAN ORGANISASI, TERUS MEMONITOR 'PERFORMANCE' KARYAWAN DAN MENJADI DASAR PENENTUAN TRANSFER, PROMOSI, ATAU PENGEMBANGAN KARYAWAN
- BAGAN PENEMPATAN
SUATU PENYAJIAN VISUAL DALAM PERISTIWA PENGISIAN LOWONGAN JABATAN DALAM RANGKA INFORMASI UNTUK PENYUSUNAN BAGAN YANG BERASAL DARI HASIL INVENTARISASI ATAU SISTEM INFORMASI SDM

• ANALISIS MARKOV

TINGKAT PENERJAAN SEKARANG (2009)	MATRIKS PROBABILITAS TRANSAKSI (2008)	TINGKAT PENERJAAN YANG DIRAMAL (FORECASTED) (2010)
	A B C D	
A - 300	A 0.7 0.1 - -	210 + 15 ▲ 225
B - 150	B 0.2 0.5 - -	60 + 120 ▲ 180
C - 275	C - - 0.6 -	165 ▲ 165
D - 360	D - - 0.1 0.9	28 + 324 ▲ 352
	KLR 0.1 0.1 0.3 0.1	

LANGKAH-LANGKAH PENDAHULUAN DALAM PERSIAPAN PROGRAM LATIHAN DAN PENGEMBANGAN

LANGKAH-LANGKAH



TEKNIK-TEKNIK LATIHAN DAN PENGEMBANGAN

ADA DUA KATEGORI POKOK PROGRAM LATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN

1. METODE PRAKTIS (*ON THE JOB TRAINING*)
2. METODE SIMULASI (*OFF THE JOB TRAINING*)

TIDAK ADA TEKNIK YANG SELALU PALING BAIK. METODE TERBAIK TERGANTUNG PADA SEJAUHMANA SUATU TEKNIK MEMENUHI FAKTOR-FAKTOR BERIKUT :

1. EFEKTIVITAS BIAYA
2. ISI PROGRAM YANG DIKEHENDAKI
3. KELAYAKAN FASILITAS-FASILITAS
4. PREFERENSI DAN KEMAMPUAN PESERTA
5. PREFERENSI DAN KEMAMPUAN INSTRUKTUR / PELATIH
6. PRINSIP-PRINSIP BELAJAR

ON THE JOB TRAINING

ROTASI JABATAN

MEMBERIKAN KEPADA KARYAWAN BARU PENGETAHUAN TENTANG BAGIAN-BAGIAN ORGANISASI YANG BERBEDA DAN PRAKTEK BERBAGAI KETRAMPILAN MANAJERIAL

LATIHAN INSTRUKSI PEKERJAAN

DIGUNAKAN TERUTAMA UNTUK MELATIH PARA KARYAWAN TENTANG CARA PELAKSANAAN PEKERJAAN MEREKA SEKARANG

MAGANG

MERUPAKAN PROSES BELAJAR DARI SESEORANG ATAU BEBERAPA ORANG KEPADA YANG LEBIH BERPENGALAMAN

COACHING

PENYELIA MEMBERIKAN BIMBINGAN DAN PENGARAHAN KEPADA KARYAWAN DALAM PELAKSANAAN KERJA RUTIN MEREKA. HUBUNGAN PENYELIA DAN KARYAWAN SEBAGAI BAWAHAN SERUPA DENGAN HUBUNGAN TUTOR-MAHASISWA

PENUGASAN SEMENTARA

PENEMPATAN KARYAWAN PADA POSISI MANAJERIAL ATAU SEBAGAI PANITIA TERTENTU UNTUK JANGKA WAKTU YANG DITETAPKAN

OFF THE JOB TRAINING

METODE STUDI KASUS

KARYAWAN YANG TERLIBAT DALAM TIPE LATIHAN INI DIMINTA UNTUK MENGIDENTIFIKASI MASALAH, MENANALISA SITUASI DAN MERUMUSKAN PENYELESAIAN ALTERNATIF

ROLE PLAYING

PESERTA DITUGASKAN UNTUK MEMERANKAN INDIVIDU TERTENTU YANG DIGAMBARAKAN DALAM SUATU EPISODE DAN DIMINTA UNTUK MENANGGAPI PARA PESERTA LAIN YANG BERBEDA PERANNYA

BUSINESS GAMES

SUATU SIMULASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN SKALA KECIL YANG DIBUAT SESUAI DENGAN SITUASI KEHIDUPAN BISNIS NYATA

VESTIBULE TRAINING

BENTUK LATIHAN INI DILAKSANAKAN BUKAN OLEH ATASAN, TETAPI OLEH PELATIH KHUSUS. AREA TERPISAH DIBANGUN DENGAN BERBAGAI PERALATAN SAMA SEPERTI YANG DIGUNAKAN PADA PEKERJAAN SEBENARNYA

PROGRAM PENGEMBANGAN EKSEKUTIF

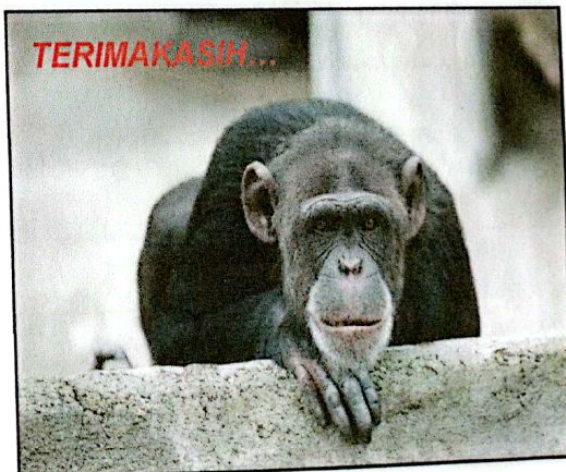
BIASANYA DISELENGGARAKAN DI UNIVERSITAS ATAU LEMBAGA PENDIDIKAN LAINNYA

EVALUASI PROGRAM LATIHAN DAN PENGEMBANGAN

LANGKAH-LANGKAH EVALUASI

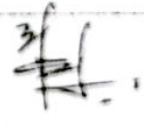
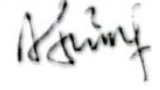
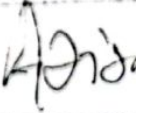


TERIMA KASIH...



DAFTAR HADIR

HARI : Kamis
 TANGGAL : 1 November 2018
 JAM : 14 : 00 s/d Selesai
 TEMPAT : Kantor Kepala Desa Lintang Iestari
 ACARA :

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			1.	2.
	Erlina Puspita Sari			
	Yuni Harti			
	Rega Purnama Sari		3. 	4. 
	YUSMIR HELENA			
	RIYANTI		5. 	6. 
	HERLINDA (N)			
	ZULBAIDAH		7. 	8. 
	MAIMUNAH (A)			
	HALIMAH		9. 	10. 
	SITI ROHMATI			
	HASNA LITA		11. 	12. 
	MAMUNAH LIL			
	Eniyati (M. Najmi)		13. 	14. 
	Yurliza (M. Riski)			
	HASHITA		15. 	16. 
	Yohana			
	Sawdiah		17. 	18. 
	Dalimah			