



PT. MOLINDO RAYA INDUSTRIAL

PROSEDUR :

No. Dok. : HRD/P-04

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Edisi/Rev : 02/01

Tgl. : 30 April 2021

1.0 Tujuan

Untuk memenuhi kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM sesuai dengan strategi perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan SDM dalam hal pengetahuan, ketrampilan dan sikap.

2.0 Ruang Lingkup

Prosedur ini menjelaskan tugas dan tanggungjawab Bagian HRD untuk memenuhi kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM mulai dari tahap persiapan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan sampai record pelatihan untuk proses perbaikan berkesinambungan.

3.0 Standar yang Berlaku

3.1 Persyaratan Standar ISO 9001 : 2008 – Klausul :

7.1 : Sumber Daya

7.2 : Kompetensi

7.3 : Kepedulian

3.2 Persyaratan Standar ISO 45001 : 2018 – Klausul :

7.1 : Sumber Daya

7.2 : Kompetensi

7.3 : Kepedulian

3.3 Persyaratan Standar FSSC 22000 – ISO 22000 : 2018 - Klausul :

7.1 : Sumber Daya

7.2 : Kompetensi

7.3 : Kepedulian

4.0 Definisi dan Daftar Singkatan

SDM : Sumber Daya Manusia

	Dibuat oleh:	Diperiksa oleh:	Disetujui oleh:
Jabatan	Supervisor HRD	Manager HRD	WM
Tanda Tangan			
Nama			
Tanggal			



PT. MOLINDO RAYA INDUSTRIAL

PROSEDUR :

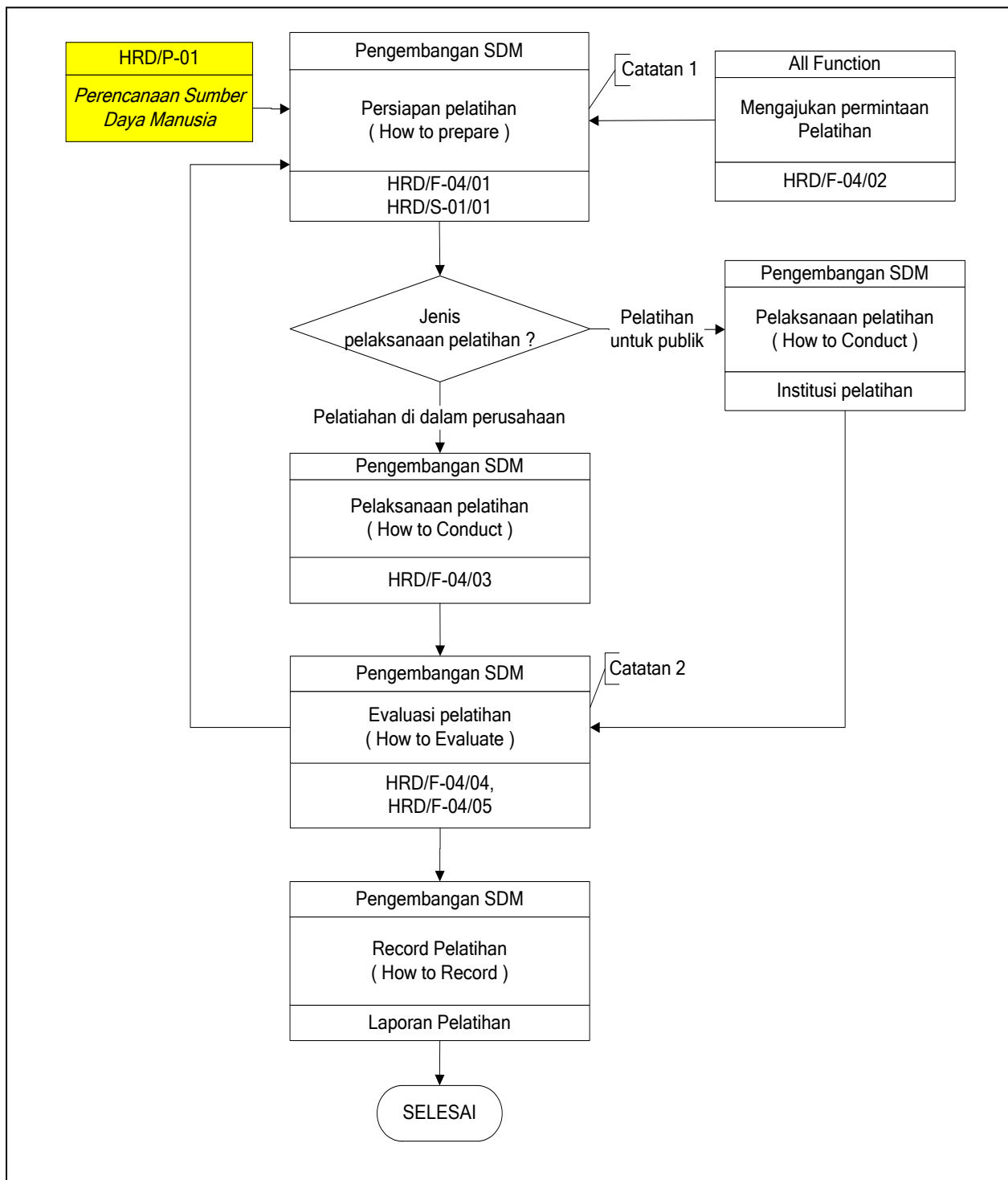
No. Dok. : HRD/P-04


PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Edisi/Rev : 02/01

Tgl. : 30 April 2021

5.0 Prosedur



	PT. MOLINDO RAYA INDUSTRIAL	
PROSEDUR :		No. Dok. : HRD/P-04
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM	Edisi/Rev : 02/01	
	Tgl. : 30 April 2021	

6.0 Catatan

Catatan 1 :

Komponen yang termasuk dalam siklus pelatihan yang disepakati adalah :

1. Program Orientasi :

- a. Program Orientasi bagi calon karyawan masa percobaan & karyawan baru

Tujuan Program Orientasi bagi calon karyawan masa percobaan & karyawan baru adalah membekali calon karyawan & karyawan baru selama masa percobaan untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi terhadap lingkungan perusahaan.

- b. Program Orientasi bagi calon karyawan mutasi dan promosi

Tujuan Program Orientasi bagi calon karyawan mutasi dan promosi adalah membekali calon karyawan dan atau karyawan perusahaan yang menjalani alih kerja/transfer atau kenaikan jenjang jabatan dengan kompetensi dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas khusus pada pekerjaan dan atau unit kerja baru.

2. Program Pembinaan Kompetensi

Tujuan Program pembinaan kompetensi adalah meningkatkan kompetensi karyawan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.


3. Program Pengembangan Kompetensi

Tujuan Program pengembangan kompetensi adalah mempersiapkan dan membekali karyawan yang memenuhi syarat atau akan menduduki jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Pelatihan disampaikan oleh pemateri yang kompeten di bidangnya, dimana pemateri harus sudah memiliki sertifikat training for trainer baik itu sertifikat yang diterbitkan internal maupun eksternal.

Catatan 2 :

Evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengetahui tingkat efektivitas pelatihan dan Evaluasi Kompetensi. Tahapan yang dilakukan mencakup metodologi analisis, mengukur efektivitas pelatihan dan interpretasi dari nilai efektivitas.

	PT. MOLINDO RAYA INDUSTRIAL	
PROSEDUR :		No. Dok. : HRD/P-04
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM	Edisi/Rev : 02/01	Tgl. : 30 April 2021

1. Metodologi analisis pelatihan adalah dengan mengetahui efektivitas peserta pelatihan dari proses reaksi dan proses pembelajaran.
 - 1.1. Proses reaksi meliputi : design program, isi program, fasilitator, fasilitas
 - 1.2. Proses pembelajaran meliputi : pre-test dan post-test atau tanya jawab langsung antara pemateri dengan peserta.

2. Mengukur efektivitas pelatihan

Efektivitas pelatihan diukur dengan cara :

 - 2.1 Efektivitas selama pelatihan

Efektivitas selama pelatihan diukur dengan evaluasi harian dan evaluasi akhir pelatihan serta komitmen peserta pelatihan untuk implementasi dan tindak lanjut hasil dari pelatihan.

Efektivitas pelatihan untuk publik diukur dengan cara melakukan evaluasi terhadap peserta tentang proses reaksi dan proses pembelajaran sesuai dengan topik pelatihan melalui wawancara.
 - 2.3 Efektivitas setelah pelatihan

Efektivitas setelah pelatihan diukur dengan cara melakukan evaluasi terhadap peserta pelatihan tentang materi dan praktek di lapangan sesuai dengan topik pelatihan melalui wawancara atau tes tulis yang dilakukan oleh atasan langsung. Evaluasi ini dilakukan 3 bulan setelah masa training. Pengukuran efektivitas setelah pelatihan juga berlaku pada pelatihan untuk publik.

3. Interpretasi terhadap hasil pelatihan

Secara prinsip kualifikasi pelatihan dapat dikelompokkan menjadi efektif dan tidak efektif. Pelatihan dikatakan efektif apabila hasil pelatihan mendapat nilai dari evaluasi ≥ 65 atau predikat Kompeten, atau penerbitan sertifikat pelatihan. Apapun hasilnya harus di record dan bagi peserta yang belum efektif, unit kerja dapat mengusulkan dalam kesempatan lain.



PT. MOLINDO RAYA INDUSTRIAL

PROSEDUR :

No. Dok. : HRD/P-04


PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Edisi/Rev : 02/01

Tgl. : 30 April 2021

7.0 Dokumen Pendukung

No	Nomor Dokumen	Judul Dokumen
1.	HRD/S-01/01	Job Profile
2.	HRD/F-04/01	Master Jadwal Pelatihan
3.	HRD/F-04/02	Form Permintaan Pelatihan
4.	HRD/F-04/03	Daftar Hadir
5.	HRD/F-04/04	Evaluasi Harian Pelatihan
6.	HRD/F-04/05	Evaluasi Akhir Pelatihan
7.		Laporan Pelatihan

	PT. MOLINDO RAYA INDUSTRIAL	
PROSEDUR :		No. Dok. : HRD/P-04
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM		Edisi/Rev : 02/01
		Tgl. : 30 April 2021

Lampiran - 1

SEJARAH REVISI

Rev	Keterangan Perubahan	Hal	Tanggal	Diperiksa	Disetujui
01	1. Perubahan Standar yang Berlaku berkaitan dengan migrasi dari OHSAS 18001 ke ISO 45001:2018.	1	30-Apr-21		
	2. Penambahan Form Permintaan Pelatihan (HRD/F-04/02)	2, 5			

RNI/F-01/08