

**Pelatihan di tempat kerja dan kesenjangan keterampilan :
meneliti kompetensi
Professionalisme**

Yumma K arimah, Nheysya Audi Nabila, Etanasius

Lembaga Afiliasi atau Instansi

Lembaga Afiliasi atau Instansi

ABSTRAK

Pelatihan tenaga kerja sering diterapkan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan bakat di perusahaan, pengembangan dan kesiapan tenaga kerja, dan pendidikan tinggi. Ada pemutusan antara bidang-bidang ini yang dapat menghambat efektivitas pelatihan mereka. Sifat dan tingkat keterputusan ini masih belum sepenuhnya dinilai (Aliaga, Kotamraju, & Stone, 2014). Oleh karena itu, penelitian saat ini mempertimbangkan apa yang terputus mungkin melarang proses pembelajaran pengalaman kohesif di mana pekerja dalam pelatihan dapat memperoleh transfer teori- ke-praktik yang maksimal. Di tiga pengaturan, 416 responden menyelesaikan survei yang dikembangkan oleh peneliti. Temuan kunci muncul mengenai Professionalisme sebagai kompetensi tempat kerja. Saat menilai kompetensi inti utama yang perlu diajarkan, Perusahaan (54,3%) dan Pengembangan Tenaga Kerja (70. 2%) menunjukkan bahwa Professionalisme merupakan kompetensi utama; tetapi hanya 14,6% profesional Pendidikan memandang Professionalisme sebagai hal yang penting. Oleh karena itu, kemitraan yang lebih besar di ketiga jenis organisasi mungkin diperlukan untuk membangun standar yang disepakati untuk mempersiapkan pekerja baru dalam kompetensi inti yang dibutuhkan untuk berhasil dalam angkatan kerja. Jika temuan ini dikonfirmasi melalui replikasi, akan tampak penting bagi organisasi yang peduli dengan pelatihan pekerja untuk mempertimbangkan cara-cara baru untuk mengembangkan standar yang saling selaras untuk mempersiapkan pekerja baru dalam kompetensi inti ini yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja modern. kemitraan yang lebih besar di ketiga jenis organisasi mungkin diperlukan untuk membangun standar yang disepakati untuk mempersiapkan pekerja baru dalam kompetensi inti yang dibutuhkan untuk berhasil dalam angkatan kerja. Jika temuan ini dikonfirmasi melalui replikasi, akan tampak penting bagi organisasi yang peduli dengan pelatihan pekerja untuk mempertimbangkan cara-cara baru untuk mengembangkan standar yang saling selaras untuk mempersiapkan pekerja baru dalam

kompetensi inti ini yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja modern. kemitraan yang lebih besar di ketiga jenis organisasi mungkin diperlukan untuk membangun standar yang disepakati untuk mempersiapkan pekerja baru dalam kompetensi inti yang dibutuhkan untuk berhasil dalam angkatan kerja. Jika temuan ini dikonfirmasi melalui replikasi, akan tampak penting bagi organisasi yang peduli dengan pelatihan pekerja untuk mempertimbangkan cara-cara baru untuk mengembangkan standar yang saling selaras untuk mempersiapkan pekerja baru

Kata kunci : career technology Education (CTE), Magang pengembangan karir, kompetensi.

PENGANTAR

Belajar adalah suatu proses, menurut Kolb (1984), "di mana pengetahuan diperoleh melalui transformasi pengalaman" (hal. 67). Kegiatan sehari-hari setiap orang termasuk mempelajari hal-hal baru sambil menjaga tingkat kepekaan tertentu terhadap situasi yang belum pernah mereka temui sebelumnya. Orang biasanya memperoleh informasi melalui membaca buku, kemudian menerapkan apa yang telah mereka pelajari ke aktivitas dunia nyata (Kolbe, 1984, hlm. 354) Ketika proses sedang dilakukan, orang tersebut kemudian harus memutuskan apakah ada kebutuhan nyata untuk pelatihan atau apakah ada pilihan lain. Di banyak bidang kehidupan sehari-hari seseorang, Pembelajaran Eksperimental (EL) mempromosikan eksperimen. Literatur tentang pendekatan yang diperlukan untuk menjelaskan EL kepada orang-orang dari segala usia, bagaimanapun, membahas sejumlah perspektif. Kebanyakan orang percaya menyadari bahwa EL tidak menawarkan jalan yang jelas untuk mencapai keterampilan ini (Decker, Lourenco, Doll, & Hartley, 2015).

Orang-orang yang bekerja di bidang bisnis, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia akan lebih termotivasi untuk memperoleh keterampilan yang lebih kuat sebagai hasil dari studi saat ini, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri generasi pekerja di masa depan. Badan penelitian menggarisbawahi pentingnya menyelaraskan upaya kesiapan tenaga kerja dengan metode pengembangan kompetensi yang terbukti, yaitu pendidikan yang formal dan EL dan hasil yang beragam dari upaya ini. Misalnya, menurut Dolgon dan Roth (2016), sistem pendidikan Amerika tidak mengalami revolusi untuk meningkatkan standar kekakuan akademis yang diperlukan untuk menghasilkan etika kerja modern. Kolb (1984) dan teori dan metode Dewey harus dimasukkan ke dalam sistem pendidikan untuk semua siswa, menurut Carver (1996). (1923). Menurut pandangan yang disajikan dalam artikel ini, memperoleh pengetahuan melalui pengalaman adalah bagian penting dari fondasi seseorang ketika mencari pekerjaan jangka panjang yang menguntungkan. Serupa dengan ini, menurut Ferrández-Berruero, Kekale, dan Devins (2016), penggunaan pembelajaran berbasis kerajaan akan meningkatkan kompetensi terkait kerajaan masyarakat karena akan membantu siswa menangani masalah

yang unik untuk sektor mereka melalui penggunaan berbasis industri. penilaian pendidikan. Untuk memastikan bahwa pendidikan sesuai dengan kebutuhan sektor baru, Azevedo, Apfelthaler, dan Hurst (2012) menganjurkan penyelarasan industri dengan program sarjana di sekolah tradisional dan sistem universitas. Pendidikan yang didorong di sini dapat dan harus disesuaikan untuk memenuhi tuntutan bisnis, dengan mempertimbangkan kecakapan teknis dan pemahaman mendalam dari para siswa. Untuk mengakui pentingnya hubungan dan magang antara pendidikan dan bisnis, Deeter-Schmelz (2015) mengembangkan konsep "magang pedagogis baru dalam konteks pendidikan tersier" dan "magang pedagogis dalam pendidikan tersier." Kelompok guru ini secara khusus tertarik untuk menggabungkan pengalaman dunia nyata ke dalam pembelajaran di kelas untuk menjaga komunikasi yang konstan dengan tuntutan industri dan memberi siswa pemahaman yang kuat tentang bagaimana mencapai dalam pekerjaan mereka.

Generasi Muda Dalam Angkatan Kerja Ditantang Dari Banyak Alasan, Termasuk Persepsi bahwa orang yang muda memiliki rasa yang lebih besar dan kurangnya komitmen untuk terlibat dalam perdagangan dengan akan menopang masa depan mereka (Gallagher & Parks, 2001). Dalam analisis mereka, Bennis dan O'Toole (2005) mengklaim bahwa sejumlah karyawan baru terkait proses telah berkontribusi pada penurunan perusahaan. Organisasi hanya mencari kandidat yang dapat memberikan kualifikasi terbaik untuk pekerjaan atau kinerja. Pendekatan ini, menurut Srivastava dan Theodore (2005), telah menyebabkan periode perselisihan perburuhan yang lebih lama karena orang-orang yang baru memulai karir mereka lebih cenderung mencari pekerjaan di industri yang tidak terkait dengan bidang studi mereka atau dengan tingkat gaji yang lebih tinggi. dari yang mereka perkirakan. Pengamatan Herman (2004), mencatat bahwa tingkat ketidakpercayaan antara pekerja saat ini dan mereka yang lahir di era sebelumnya telah meningkat sebagai akibat dari penurunan ekonomi yang dimulai pada tahun 2004. Penekanan lebih besar ditempatkan pada perusahaan bisnis. Di kantor, Pelatihan Kata-kata yang Berubah Perubahan Struktural Kata-kata Terpanjang yang Tidak Berubah dalam sumber daya melakukan pekerjaan mereka untuk mendukung karyawan. Peningkatan tanggung jawab kerja di antara karyawan yang ada meningkatkan ketidakpercayaan mereka terhadap pekerjaan mereka, karena peningkatan posisi keuangan tidak diterapkan dalam tunjangan atau upah pekerja.

Dalam artikel mereka dari tahun 2002, Zingheim dan Schuster membahas ancaman yang dihadapi organisasi saat mengembangkan strategi untuk menjaga stabilitas mata uang selama penurunan ekonomi. Poin-poin tentang kondisi kerja menggambarkan secara jelas dan ringkas prinsip-prinsip yang dapat diterapkan oleh karyawan organisasi yang terlibat dalam kondisi kerja. Untuk meningkatkan kualitas produk mereka dan potensi pertumbuhan bisnis mereka, organisasi bekerja untuk mengidentifikasi anggota staf yang sangat terampil dan memasangkannya dengan orang-orang yang kurang berkualitas. Penyimpangan yang lebih parah dari harapan dihasilkan dari tenaga kerja yang kurang berkualitas dan kurang kompeten. Karyawan yang berkinerja buruk dan tidak memenuhi syarat ini kemudian mendapati dirinya terjebak dalam tempat kerja pedagogi yang tidak

operasional. Sebagai akibat dari kenyataan ini, Tucker (2014) menyarankan untuk menetapkan standar yang lebih ketat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum, yang akan sangat membutuhkan bakat untuk mengikuti kemajuan pesat teknologi global. Karena fakta bahwa teknologi tidak akan menggantikan guru melainkan hanya akan meningkatkan efektivitasnya, kebutuhan pedagogis ini akan menjadi yang paling kritis (Tucker, 2014).

Ringkasan dan Pertimbangan

Ada perbedaan pendapat tentang metode yang tepat untuk melatih dan memperkuat staf pengembangan yang sangat dibutuhkan oleh para profesional yang lebih makmur di bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum bisnis (Armstrong & Sadler-Smith, 2008). Ada kebutuhan untuk menentukan metode terbaik untuk memberikan individu dengan instruksi yang meningkatkan efektivitas individu mereka dan memberi mereka motivasi untuk menjadi lebih sukses. Untuk mengembangkan pekerja terampil yang dapat memenuhi kebutuhan bisnis dalam menyediakan barang dan jasa, karyawan harus menjalani pelatihan dan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan pengetahuan baru bersama dengan aplikasi dunia nyata untuk memverifikasi kompetensi mereka. Ada korelasi antara ketiga industri yang berbeda dalam hal mendorong orang untuk menjadi karyawan. Bidang-bidang tersebut meliputi:

1. pendidik di lembaga pendidikan menengah yang memberikan pengetahuan teoretis dan faktual dan mungkin menawarkan kesempatan belajar berdasarkan pengalaman yang terbatas;
2. pengembangan tenaga kerja yang (Armstrong & Sadler-Smith, 2008). Pada kelompok keempat ini, terdapat banyak pesan yang mendorong orang untuk masuk atau tetap di dunia kerja. Pendekatan ini memenuhi ambang kerja sama yang diperlukan untuk memberikan pemahaman dan praktik yang berhasil. Namun, mereka bahkan tidak menyediakan program yang komprehensif untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, memelihara karaoke, dan/atau memahami perlunya menggunakan pengetahuan saat bekerja di lingkungan organisasi. Ketika orang bekerja menggunakan paradigma pengetahuan-ke-praktik, struktur kalimat ini mendorong mereka untuk mencapai potensi penuh mereka.

administrator pendidikan, pakar materi pelajaran berdasarkan pengalaman, pendidik teknis karir, pemimpin bisnis dan industri, eksekutif bisnis, dan pemilik bisnis yang tunduk pada perluasan hukum perburuhan di masa lalu. Orang-orang dari semua usia dan jenis kelamin berhak menjadi peserta. Kriteria untuk dimasukkan termasuk menjadi penduduk negara Israel setidaknya selama 18 tahun atau lebih dan memenuhi syarat sebagai anggota grup LinkedIn profesional bagi mereka yang terus menawarkan atau mendukung inisiatif untuk pertumbuhan

keterampilan terkait pekerjaan. Kriteria eksklusif termasuk berusia di bawah 18 tahun dan tidak menjadi anggota jaringan pelamar LinkedIn profesional.

Anggota grup LinkedIn adalah profesional di bidang yang terkait dengan bidang pekerjaan anggota; mereka bukan teman atau kolega anggota. Karena besarnya jaringan peneliti, mayoritas partisipan belum tentu orang yang memiliki hubungan dekat dengan peneliti. Alhasil, mereka yang mendapatkan evaluasi tertulis tidak akan merasa tertekan untuk berpartisipasi. Selain itu, dalam ringkasan penelitian disebutkan dengan jelas bahwa makalah ini sepenuhnya anonim. Setiap individu memiliki pilihan untuk berpartisipasi dalam penelitian atau tidak; tidak ada yang akan pernah tahu niat mereka atau dapat menghubungkan identitas mereka dengan tindakan mereka. Pengumuman penelitian juga menunjukkan bahwa tidak akan ada penundaan untuk melakukan atau menahan diri untuk melakukan survei.

Pengukuran

Bekerja sama dan membangun koneksi; 3. Mengenali penyakit dan anemia; 4. Mengelola waktu dan sumber daya; 5. Pemimpinan; 6. Kemampuan untuk melihat gambar yang lebih besar; 7. Presentasi dan 8. Komunikasi (hal. 19). Berdasarkan hasil dari empat negara Eropa (Austria, Inggris, Slovenia, dan Rumania), Azevedo et al. (2012) menyimpulkan bahwa "sekitar 78 persen pengusaha dan 70,5 persen lulusan bisnis setuju atau sangat setuju bahwa delapan kompetensi penilaian dinilai berharga untuk kinerja lulusan pada aktivitas (Azevedo et al., 2012, hlm. 19). Selain itu, dalam bidang ujian akhir yang berhubungan dengan kemampuan,