

## Rancangan evaluasi pelatihan coaching dan mentoring bagi penyelia PT PI

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20303502&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

PT IP merupakan anak perusahaan BUMN yang bergerak dalam bisnis pembangkitan tenaga listrik. Dalam rangka meningkatkan kinerja para teknisi dan operator pembangkit yang menjadi ujung tombak perusahaan, divisi SDM kantor pusat menyelenggarakan pelatihan coaching dan mentoring bagi penyelia yang merupakan atasan langsung para teknisi dan operator pembangkit. Dengan pelatihan ini diharapkan pengetahuan penyelia tentang coaching dan mentoring meningkat sehingga dapat mengubah perilakunya dalam memberikan coaching dan mentoring kepada bawahannya sehingga kegiatan tersebut menjadi semakin efektif. Bila coaching dan mentoring semakin efektif maka diharapkan bawahan dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerja PT IP menjadi optimal.

<br><br>

Saat ini, divisi SDM kantor pusat sedang mengalami masalah berkaitan dengan evaluasi pelatihan coaching dan mentoring tersebut. Divisi SDM mengalami kesulitan untuk menentukan efektivitas pelatihan coaching dan mentoring karena lembar evaluasi PT IP yang digunakan sebagai alat evaluasi tidak dapat memberikan informasi mengenai perubahan perilaku coaching dan mentoring penyelia di tempat kerja seperti yang diharapkan SDM. Oleh karena itu, divisi SDM kantor pusat membutuhkan adanya bentuk evaluasi pelatihan lain yang dapat mengukur perubahan perilaku coaching dan mentoring peserta pelatihan sebagai hasil mengikuti pelatihan coaching dan mentoring.

<br><br>

Solusi yang diajukan dalam Tugas akhir ini adalah rancangan evaluasi pelatihan coaching dan mentoring bagi penyelia, mengacu kepada model 4 tahap evaluasi Kirkpatrick (1998). Rancangan evaluasi pelatihan ini dibuat hingga tahap 3. Evaluasi tahap 1 bertujuan untuk mengukur reaksi-reaksi, perasaan, pandangan, pendapat pribadi) peserta terhadap program pelatihan. Alat ukur yang digunakan adalah lembar reaksi yang diisi peserta diakhir pelatihan.

Tahap 2, yaitu pembelajaran, berujuan mengukur perubahan dari pengetahuan, sikap atau ketrampilan peserta sebagai hasil mengikuti program pelatihan. Alat yang digunakan adalah tes pengetahuan coaching dan mentoring yang diisi peserta diawal dan diakhir pelatihan. Tahap 3, yaitu perilaku, bertujuan mengukur perubahan perilaku bekerja setelah mengikuti pelatihan. Alat ukur yang digunakan adalah daftar periksa perilaku coaching yang diisi oleh peserta dan bawahan. Evaluasi tahap 3 ini dilakukan 4 kali untuk dapat melihat perubahan perilaku akibat pelatihan.