

## Meningkatkan transfer of training di PT intermasa

Indrawan Nugroho, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20369687&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### **ABSTRAK**

Saat ini banyak perusahaan yang berinvestasi dalam bentuk pemberian pelatihan untuk para karyawan dengan harapan bahwa kualitas sumber daya manusia mereka akan meningkat. Dengan peningkatan kualitas SDM tersebut diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing yang lebih baik. Pada kenyataannya justru banyak perusahaan yang merasa bahwa investasi mereka dalam pelatihan tidak memberikan hasil apapun yang dapat menjadi nilai tambah untuk perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan tersebut adalah rendahnya tingkat transfer of training di perusahaan mereka. Materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak dapat terimplementasikan dengan baik di tempat kerja. Oleh sebab itu, perlu diupayakan langkah-langkah yang dapat meningkatkan tingkat transfer of training di perusahaan-perusahaan tersebut. Tugas akhir ini akan menganalisa penyebab dari rendahnya tingkat transfer of training di PT. Intermasa, sebuah perusahaan percetakan di Indonesia dan mengajukan rekomendasi aktivitas yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tingkat transfer of training di perusahaan tersebut. Proses analisis permasalahan akan didasarkan pada tiga faktor yang mempengaruhi tingkat transfer of training seperti yang dinyatakan oleh Baldwin & Ford (1988), yaitu karakteristik peserta (trainee characteristics), desain pelatihan (training design) dan lingkungan kerja (work environment). Hasil analisis tentang karakteristik peserta pelatihan menyimpulkan bahwa para karyawan di PT. Intermasa memiliki kepribadian yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat transfer of training. Kepribadian tersebut adalah rendahnya need for achievement, external locus of control dan resistensi yang tinggi terhadap perubahan. Sedangkan hasil analisis tentang desain pelatihan menyimpulkan bahwa masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki dalam proses pelatihan, seperti tidak adanya aktivitas pra dan pasca pelatihan. Hasil analisis tentang lingkungan kerja menunjukkan bahwa PT. Intermasa memiliki iklim untuk transfer yang rendah, dukungan dari manajemen dan rekan kerja yang relatif kurang dan tidak tersedianya dukungan teknologi yang dapat membantu proses implementasi materi pelatihan. Oleh sebab itu disimpulkan bahwa tingkat transfer of training di PT. Intermasa adalah rendah. Bentuk usulan solusi dan rekomendasi yang diuraikan dalam tugas akhir ini juga didasarkan pada ketiga faktor yang mempengaruhi tingkat transfer of training yang disebut diatas. Rekomendasi aktivitas diberikan untuk PT

Intermasa dan juga untuk penyelenggara pelatihan. Rekomendasi untuk PT Intermasa mencakup perbaikan karakteristik peserta pelatihan dan perbaikan lingkungan kerja. Pimpinan perusahaan PT Intermasa memegang peranan yang sangat besar terhadap proses perbaikan kedua hal tersebut. Rekomendasi untuk penyelenggara pelatihan mencakup aktivitas pra-pelatihan, pada saat pelatihan dan pasca-pelatihan yang bisa dilakukan di PT Intermasa untuk meningkatkan tingkat transfer of training. Teori yang digunakan dalam tugas akhir ini diantaranya adalah teori Baldwin & Ford (1998) tentang tiga faktor yang mempengaruhi tingkat transfer of training, teori Royer (1979) tentang materi pelatihan, teori Bemardin & Russel (1983) tentang metode penyampaian, teori Knowles (1996) tentang sifat pembelajar dewasa, teori Broad & Newstrom (1993) tentang pengaruh lingkungan kerja serta teori Brinkerhoff & Montesino (1995), teori Baldwin & Magjuka (1991) dan Sevilla & Wells (2003) tentang peranan manajemen terhadap tingkat transfer of training. Selain itu digunakan juga teori Rummler & Brache (1995) tentang faktor pendukung transfer of training dan teori Caravaglia (1993) tentang pentingnya aktivitas pasca pelatihan.