

Meningkatkan Efektivitas Pelatihan dengan Menerapkan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi (Studi kasus PT.PRG)

Nasrul, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20370809&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada saat ini sudah bukan hanya mengerjakan pembuatan laporan, pengarsipan atau pekerjaan-pekerjaan administrasi lainnya. Selayaknya salah satu fungsi manajemen SDM menjadi partner strategik perusahaan dalam upaya pengembangan SDM. Oleh karena itu diperlukan peningkatan kompetensi dasar perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM yang ada.

SDM yang berkualitas merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tersebut salah satunya adalah melalui pelatihan dimana tujuan pelatihan sendiri adalah meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan perilaku (behavior) karyawan. Ketiga hal tersebut dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu pelatihan juga dapat memberikan keunggulan kompetitif (competitive advantage) untuk perusahaan.

Namun demikian program pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi yang cukup mahal untuk perusahaan. Oleh karena itu pelatihan harus memberikan kontribusi yang optimal untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun demikian walaupun pelatihan telah mengeluarkan biaya ya yang cukup tinggi kadang kala efektivitas pelatihan tidak dapat tercapai. Masalah ini pada akhirnya dapat menjadi faktor pertimbangan untuk menunda atau bahkan meniadakan program pelatihan.

Lebih lanjut penulis akan mengadakan evaluasi pelatihan secara menyeluruh melalui audit pelatihan di PT. PRG untuk mengukur efektivitas pelatihan yang selama ini berjalan. Audit pelatihan itu sendiri memakai 8 faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan Pada audit pelatihan yang dilakukan di PT. PRG ini, penulis menggunakan 8 faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan antara lain: Tahapan pelatihan yang dilakukan antara lain: analisis kebutuhan yang dipakai perusahaan selama ini, Desain pelatihan, Metode yang dipakai untuk menyampaikan pelatihan, Materi yang diberikan, Alih belajar (transfer of training), Evaluasi pelatihan yang dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan faktor lain seperti perencanaan pelatihan (training master plan), daftar keahlian (expertise inventory) baik buat karyawan maupun pihak ketiga penyelenggara pelatihan (vendor).

Kedelapan faktor tersebut memiliki beberapa aspek yang diukur, masing-masing aspek tersebut akan dievaluasi, dengan melihat aspek yang belum dan sudah digunakan. Untuk setiap aspek yang digunakan akan diukur efektivitasnya. Nilai efektivitas tersebut 1 untuk efektivitas yang sangat kurang dan 5 untuk efektivitas yang baik sekali.

Dari hasil audit tersebut masih terdapat banyak kekurangan-kekurangan pada hampir semua faktor. Oleh karena itu untuk memperbaiki efektivitas pelatihan tersebut penulis menawarkan dua buah alternatif solusi yaitu memperbaiki sistem pelatihan yang ada atau mengembangkan model pelatihan yang berbasis kompetensi dimana kedua usulan mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Dengan melihat beberapa pertimbangan penulis mengusulkan untuk menerapkan model pelatihan yang berbasis kompetensi di mana penulis juga memberikan masukan tahapan pelaksanaan, waktu pelaksanaan, biaya dan kendala-kendala yang mungkin dihadapi sekaligus cara untuk mengatasi kendala tersebut.