

Evaluasi efektivitas pelatihan Outbound : studi kasus di Training Centre sebuah bank swasta = Outbound training effectivity evaluation: case study at a bank's training centre

Ifan Afani

Deskripsi Dokumen: <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=81559&lokasi=lokal>

Abstrak

Salah satu tindakan (treatment) bagi staf/karyawan yang masih dapat diharapkan untuk memiliki kompetensi dan dapat beradaptasi terhadap perubahan perusahaan (organisasi) adalah program pelatihan yang tepat. Dewasa ini telah banyak diterapkan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan managerial (managerial skill) dengan menggunakan metoda pelatihan di alam terbuka (outbound). Muncul suatu pertanyaan (masalah utama dalam tesis ini), yaitu: "Sejauh mana tingkat efektivitas pelatihan outbound yang dilaksanakan tersebut, bagi pengembangan kemampuan staf/karyawan pada suatu perusahaan?"

Penelitian ini adalah untuk melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan outbound bagi karyawan/staf pada sebuah perusahaan, dengan studi kasus pada pelaksanaan pelatihan outbound di BCA Training Center. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: (a) Untuk mengetahui "tingkat efektivitas" pelatihan outbound ditinjau dari aspek; reaksi (reaction), hasil pengetahuan (knowledge), dan perubahan perilaku (behavior) peserta (karyawan/staf), dan (b) untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan "hubungan / korelasi" antara aspek reaksi (reaction), hasil pengetahuan (knowledge) dan perubahan perubahan perilaku (behavior) pada peserta pelatihan (staf) dalam pelatihan outbound.

Guna mencapai tujuan "pertama" penelitian ini akan digunakan pendekatan analisis "tingkat efektivitas pelatihan", dan guna mencapai tujuan "kedua" dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan analisis "korelasi product moment Pearson". Unit analisis dalam penelitian ini adalah "individu", yaitu "individu-individu" (karyawan/staf) yang pernah mengikuti (alumni) pelatihan managerial skill dengan metode outbound.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui. bahwa pelatihan outbound memiliki tingkat efektivitas yang tercatat "tinggi" ditinjau dari aspek reaksi (reaction) bagi peserta (staf/karyawan) yang mengikuti pelatihan tersebut, memiliki tingkat efektivitas yang tercatat "tinggi" ditinjau dari aspek pengetahuan (knowledge) bagi peserta (staf/karyawan) yang mengikuti pelatihan tersebut, dan memiliki tingkat efektivitas yang tercatat "tinggi" ditinjau dari aspek perubahan perilaku (behavior) bagi peserta (staf/karyawan) yang mengikuti pelatihan outbound tersebut.

Dapat diketahui juga dari hasil penelitian bahwa, aspek reaksi (reaction) peserta (staf) pelatihan outbound, tercatat memiliki hubungan dan/atau korelasi yang "tidak signifikan (un-significant) dengan aspek pengetahuan (knowledge) peserta (staf/karyawan) pelatihan outbound tersebut. Aspek pengetahuan (knowledge) peserta (staf) pelatihan outbound, tercatat memiliki hubungan dan/atau korelasi yang "signifikan (significant)" dengan aspek perubahan perilaku (behavior) peserta (staf/karyawan) pelatihan outbound tersebut. Akan tetapi "derajat hubungan/korelasi" antara kedua aspek tersebut, tercatat pada

katagori "lemah".

Aspek reaksi (reaction) peserta (staf/karyawan) pelatihan outbound, tercatat memiliki hubungan dan/atau korelasi yang "signifikan (significant)" dengan aspek perubahan perilaku (behavior) peserta (staf/karyawan) pelatihan outbound tersebut. Demikian pula tercatat "derajat hubungan antara kedua ini berada pada kategori yang "sangat kuat".

Berdasarkan pada temuan-temuan hasil penelitian tersebut dapat disarankan, bagi perusahaan atau organisasi atau instansi yang hendak mengembangkan SDM (stafnya), dengan tujuan untuk merubah kebiasaan kerja dari pekerjaan yang sangat individual menjadi kerja tim (tim work), dan/atau hendak merubah strukturnya menjadi struktur yang berdasarkan tim kerja (team based organization), metode petatihan outbound cukup efektif apabila dipergunakan sebagai pendekatan pelatihan stafnya (sumber daya manusia) guna mencapai tujuan tersebut. Kerena pelatihan outbound dapat dirasakan mampu menjembatani tumbuhnya "penebalan" dan/atau wahana baru" kepada para peserta (staf) pelatihan mengenai; (a) Motivasi, (b) Kerja sama tim, dan (c) Keberanian mengambil resiko.

Kemudian juga dapat disarankan, guna dapat mencapai keterkaitan hubungan/korelasi yang "signifikan" dengan "derajat hubungan/korelasi" yang "kuat", antar aspek, pada khususnya antara aspek reaksi (reaction) dengan pengetahuan (knowledge) pada peserta pelatihan outbound, serta antara aspek pengetahuan (knowledge) dengan perubahan perilaku (behavior) pada peserta pelatihan outbound tersebut, hendaknya "penyelenggara pelatihan outbound", memberikan porsi penekanan yang proporsional" pada setiap level belajar dalam taxonomy Bloom, yaitu level; knowledge, comprehension, application, analysis, synthesis maupun evaluation.