

## Rancangan program evaluasi pelatihan dan strategi alih belajar pasca pelatihan (pada supervisor bank X)

Ichdina Daya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342141&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memegang peranan yang vital dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing, salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya. Bank X dalam usahanya untuk maju dalam kompetisi perbankan yang semakin ketat dewasa ini, menyadari pentingnya peranan pelatihan dalam menjaga dan meningkatkan profesionalisme kerja karyawan. Salah satunya adalah untuk posisi supervisor.

Masalah yang terjadi saat ini adalah masih dirasakan kurangnya kinerja supervisor dalam menjalankan fungsi pengorganisasian dan pengawasan bawahannya, padahal pelatihan yang berkenaan dengan hal tersebut sudah diberikan. Mengingat fungsi-fungsi tersebut merupakan fungsi dasar dalam pekerjaan supervisor, evaluasi pelatihan terhadap program-program pelatihan yang diberikan kepada supervisor selama ini dirasakan akan membawa dampak yang sangat penting terhadap pengembangan program-program pelatihan supervisor di masa yang akan datang.

Ditemukan permasalahan dalam evaluasi pelatihan supervisor, dimana sampai saat ini belum ada mekanisme evaluasi pelatihan yang memadai di Bank X, evaluasi yang dilakukan baru sebatas reaksi partisipan terhadap program dan belum mengevaluasi efek program pelatihan terhadap perubahan hasil belajar dan tingkah laku partisipan. Selain itu alih belajar (transfer of learning) dirasakan belum berjalan dengan baik, diantaranya karena adanya hambatan-hambatan yang ditemui oleh supervisor ketika akan melakukan alih belajar di tempat kerja.

Untuk menjawab permasalahan yang dihadapi, penulis membuat suatu usulan program evaluasi pelatihan yang lebih menekankan pada evaluasi pelatihan tahap 2 dan 3, yaitu untuk melihat perubahan hasil pembelajaran dan tingkah laku partisipan. Untuk setiap tahap akan disusun rancangan program evaluasi pelatihan yang herisikan prosedur pembuatan alat ukur, kegiatan evaluasi pelatihan, pihak-pihak yang dilibatkan serta perkiraan biaya yang dibutuhkan.

Untuk meningkatkan terjadinya alih belajar dan dalam usaha untuk mengatasi faktor-faktor penghambat yang muncul pada saat supervisor melakukan alih belajar, penulis membuat form rencana tindakan (action plan) yang merupakan panduan langkah bagi partisipan untuk melakukan alih belajar. Untuk mendukung pelaksanaan action plan, penulis membuat mekanisme yang diharapkan akan meningkatkan munculnya alih belajar di tempat kerja. Mekanisme yang dapat digunakan adalah dengan memberikan strategi alih belajar untuk atasan (Pimpinan Cabang), partisipan (supervisor) dan rekan kerja, pada periode sebelum, selama dan setelah pelatihan.