

Kajian tentang Proses Evaluasi Pelatihan untuk Permasalahan Pemasaran di PT.KI = A study about The Training Evaluation Process to Overcoming Marketing Problem at PT.KI

Wahyudi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344575&lokasi=lokal>

Abstrak

PT.KI merupakan penyedia jasa pelatihan yang sampai saat ini terus mengembangkan usahanya. Selama ini pelatihan diselenggarakan di tempat-tempat pertemuan dan umumnya di hotel berbintang. Peserta pelatihan datang dan berbagai latar belakang, mulai dari pimpinan perusahaan sampai mahasiswa. Pelatihan ini sering disebut public training. Permasalahan yang dihadapi oleh PT.KI muncul saat PT.KI mulai memperluas target pemasaran dengan menawarkan pelatihan di suatu instansi tertentu atau sering juga disebut sebagai inhouse training. Hambatan tersebut, berdasarkan komentar calon klien disebabkan karena PT.KI tidak menjalankan proses evaluasi.

Evaluasi pelatihan merupakan Salah Satu faktor penting dalam proses pelatihan. Proses pelatihan diawali dengan mengetahui kebutuhan pelatihan, sikap dan motivasi peserta untuk mengikuti pelatihan kemudian mengembangkan lingkungan pelatihan yang mendukung proses transfer pembelajaran, dan yang terakhir adalah mengembangkan desain evaluasi pelatihan (Noe, 2008,h.6).

Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk melihat kesesuaian antara kriteria-kriteria hasil pelatihan dan rumusan tujuan pelatihan. Kesimpulan definisi tersebut berdasarkan tiga definisi yang dikemukakan oleh Wigley (1988), Worthen (1997), dan Noe (2008). Noe (2008) mendefinisikan evaluasi pelatihan sebagai proses pengumpulan data-data yang dibutuhkan terkait hasil pelatihan untuk menentukan efektivitas pelatihan.

Berdasarkan definisi mengenai evaluasi pelatihan dapat dirumuskan tujuan pelaksanaan evaluasi pelatihan. Evaluasi pelatihan digunakan untuk pengembangan suatu obyek, seperti modul pelatihan, kompetensi instruktur, atau sistem pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Kirkpatrick (1998) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan harus didasari pada 3 (tiga) aspek dari program pelatihan, yaitu; hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan pelatihan; perilaku apa yang menjadi hasil dari pelatihan; dan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap apa yang ingin dipelajari oleh peserta. Aspek-aspek tersebut harus sejalan dengan tujuan organisasi agar pelatihan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan daya saing organisasi.

Proses untuk menentukan evaluasi pelatihan yang sesuai untuk PT.KI perlu dikaji berdasarkan pendekatan evaluasi yang digunakan. Dalam penulisan ini terdapat dua pendekatan yang sering dilakukan (Eseryel, 2002), yaitu pendekatan goal-based (fokus pada hasil pelatihan) dan system-based (fokus pada sistem pelaksanaan pelatihan). Model empat level evaluasi Kirkpatrick dan AHA evaluation model Nita Lischer merupakan contoh dari evaluasi pendekatan goal-based, kemudian evaluasi CIPP (context-input-process-product) Stufflebeam dan IPO (Input-process-output) merupakan contoh dari evaluasi pendekatan system-based.

Proses evaluasi pelatihan yang menjadi hasil akhir dari kajian ini adalah proses evaluasi dengan pendekatan goal-based dan system-based. PT.KI sebaiknya melakukan kedua evaluasi tersebut. Karena masing-masing pendekatan penting untuk dilakukan, hasil dari evaluasi pendekatan goal-based adalah informasi tentang peningkatan pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan, informasi ini sangat berguna bagi organisasi

klien yang telah menginvestasikan dana dan waktu untuk pelatihan. Sedangkan pendekatan system-based bermanfaat untuk membelikan informasi untuk pengembangan program.

.....PT.KI is a provider of training to this day continues to expand. In practice, training is held in places and generally in hotel meeting room's. Trainees come from different backgrounds, ranging from students to corporate leaders. This training is often referred to as public training. Problems faced by PT.KI when PT.KI begin to expand the target market by offering training in a particular institution or often called as inhouse training. These obstacles, based on the prospective client because PT.KI do not running the evaluation process.

Evaluation of training is one of the important factors in the process of training. The process begins to know the training needs, attitudes and motivation for participants attending the training environment and develop training that supports the transfer of learning, and the last is the design of evaluation of training (Noe, 2008, h.6).

Training is a systematic process to see the suitability of the criteria of training and training the purpose of formulation. Conclusion definition based on the three definitions presented by Wigley (1988), Worthen (1997), and Noe (2008). Noe (2008) define evaluation of training as the process of data-related data needed to determine the training effectiveness of training.

Based on the definition of the evaluation of training can be defined goal of the evaluation of training.

Evaluation of training is used for the development of an object, such as training modules, instructor competency, training or implementation of the system itself. Kirkpatrick (1998) states that the purpose of training should be based on three (3) aspects of the training program, that is, what you want the results achieved from the implementation of the training; of what the results of the training and knowledge, skills, and attitudes that want to learn by the participants. These aspects should be in line with the purpose of the organization so that training can contribute to the increased competitiveness of the Organization.

Evaluation process to determine the appropriate training for PT.KI need to be based on the evaluation approach used. In writing this there are two approaches that are often done (Eseryel, 2002), the goal-based approach (focus on the results of training) and system-based (focus on the implementation of the training system). Fourth level evaluation Kirkpatrick's and evaluation AHA Nita Lescher is an example of evaluation of goal-based approach, and evaluation CIPP (context- input-process-product) and Stufflebeam IPO (input-process-output) is an example of evaluation system-based approach.

The process of evaluation of the training to be the end result of this study is the evaluation process with the goal-based approach and system-based. PT.KI should do a second evaluation. Because each approach, it is important to do, the results of the evaluation approach is goal-based information about the increase in knowledge after the training, this information is very useful to the client organization that has invested time and funds for training. While the system-based approach to provide useful information to develop program.