

**PENGARUH BEBERAPA FAKTOR PELATIHAN
DAN HUBUNGAN ANALISIS KEBUTUHAN
TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN KARYAWAN**

Oleh: Pahriyono Damanhuri (090114419/M)

RINGKASAN

Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantages*) memegang peran sentral dalam dunia bisnis dan industri. SDM semacam itu hanya dapat diraih oleh organisasi dengan program pengembangan SDM yang secara umum telah dikenal dengan istilah 'pendidikan dan pelatihan' (Diklat). Tetapi, fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak organisasi masih merasakan bahwa diklat yang selama ini dilakukan tidak membawa perubahan-perubahan berarti (*relapse*) di tempat kerja setelah program tersebut usai. Lalu, paradigma pelatihan sudah mulai bergeser dari pelatihan tradisional menuju pelatihan efektif. Itu disebabkan bahwa pelatihan efektif telah diakui sebagai sebuah paradigma pelatihan yang mampu menjawab tuntutan dan tantangan zaman.

Pelatihan efektif berorientasi pada sebuah hasil (*results-oriented*) dan tercapainya tujuan-tujuan yang dirumuskan (*goal-oriented*). Pelatihan semacam ini membutuhkan aktivitas penyatuan dan pelibatan faktor-faktor penting pelatihan secara total, termasuk manajemen proses mulai fase sebelum pelatihan, selama pelatihan sampai sesudah pelatihan. Akhirnya, efektivitas pelatihan akan sangat ditentukan oleh seberapa besar kuantitas dan kualitas faktor-faktor tersebut dan seberapa dalam analisis kebutuhan yang dilakukan serta seberapa luas cakupan bidang analisis yang dibutuhkan.

Penelitian sekarang ini mencoba menganalisis pengaruh beberapa faktor pelatihan seperti faktor pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, dan karakteristik peserta pelatihan (*self-efficacy*, *goal orientation*, dan *training motivation*) terhadap efektivitas pelatihan karyawan PT. Karya Bakti Metalasri Surabaya. Penelitian ini juga mengkaji tanggapan para manajer tentang TNA (*training need analysis*) yang dilakukan dalam kaitannya dengan efektivitas pelatihan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan besaran sampel yang diformulasikan 97 elemen, dan jumlah populasinya adalah 127 elemen. Instrumen yang digunakan untuk menggali data adalah kuesioner (daftar pertanyaan tertutup) dan evaluasi (model Kirkpatrick).

Hasil penelitian, dengan analisis deskriptif, menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan (TNA) yang dilakukan manager menunjukkan kategori "baik" dan "sangat baik". Efektivitas pelatihan dengan dimensi reaksi (*reaction*), hasil belajar (*learning*), perubahan perilaku (*behavior*), dan dampak pelatihan pada organisasi (*results*) menunjukkan kategori "cukup efektif", "efektif", dan "sangat efektif". Berdasarkan atas hasil analisis itu dapat disimpulkan bahwa TNA yang dilakukan secara baik menghasilkan pelatihan efektif.

Hasil penelitian, dengan analisis statistika (program SPSS ver. 10.01) untuk variabel pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, dan karakteristik peserta pelatihan (*self-efficacy, goal orientation, training motivation*), menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Berdasarkan hasil penghitungan statistik koefisien korelasi berganda (R^2) = 0.823 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel-variabel bebas itu dengan efektivitas pelatihan sebagai variabel terikat. Sedangkan hasil penghitungan tingkat signifikansi uji F sebesar 0.000 ($p < 0.05$).

