

ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang)

Arum Aprillia Charismi
Mochammad Djudi
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
arumaprillia3@gmail.com

ABSTRACT

System of training is made to make the training could complete the goals. But, the company who held the training should to know the capability of training's participant is diferent each other. This research is descriptive qualitative eith study case approach, because to nalysis the efectivity of training needs detail explanations to prevent the mistakes. The result of this research shows that the training which was held by UPKK-UB Malang was not effective, the UPKK-UB Malang did not implement the evaluation process according to the training's efectivity measurement. UPKK-UB Malang did the internal meeting for analysis the efectivity of training but the internal meeting or MONEF (Monitoring and evaluation) but tha MONEF (Monutoring and evaluation) only discuss about the whole event which was held. The conclusion is training which was held by UPKK-UB Malang was successful but was not effective accordingly the training's measurement.

Keywords: *The purpose of training, Training efectivity, Evaluation of training*

ABSTRAK

Sistem pelatihan merupakan sebuah proses yang dirancang agar sehingga pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Perubahan yang signifikan tentu diharapkan setelah proses pelatihan berakhir. Akan tetapi, perusahaan harus menyadari bahwa kemampuan yang dimiliki setiap peserta pelatihan tentu berbeda satu sama lain. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, sebab untuk menganalisis sebuah keefektifan sebuah proses pelatihan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan penjabaran secara detail agar tidak menimbulkan suatu kesalahan dalam menganalisa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan UPKK-UB Malang kurang efektif, pihak UPKK-UB Malang tidak menerapkan cara evaluasi pelatihan sesuai dengan cara pengukuran efektivitas pelatihan. Pihak UPKK-UB Malang hanya menerapkan sistem evaluasi berupa rapat internal yang disebut MONEF (Monitoring dan Evaluasi), namun rapat internal MONEF tersebut hanya membahas acara pelatihan yang telah diselenggarakan. kesimpulan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak UPKK-UB Malang sudah berjalan lancar dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan namun belum efektif berdasarkan dengan pengukuran efektifitas pelatihan.

Kata kunci: Tujuan pelatihan, Efektivitas pelatihan, Evaluasi pelatihan

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang, karena telah kita ketahui bahwa Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang adalah unit Universitas Brawijaya yang bertujuan untuk sebagai perantara antara mahasiswa dan perusahaan serta penyedia informasi mengenai lapangan pekerjaan. Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang telah berhasil menyanggah berberapa prestasi seperti halnya, pada tanggal 13 Agustus 2012 Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang merupakan penerima UBAQA 2011 untuk kategori kinerja terbaik tingkat unit kerja penunjang pelaksana Akademik (UKPPA) peringkat ke V (lima), selain itu Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang telah sukses selama 9 (sembilan) kali melaksanakan Job Fair yang diikuti oleh perusahaan-perusahaan bertaraf Nasional maupun Internasional yang dihadiri oleh ribuan peserta dari seluruh Indonesia, dan Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang telah bekerjasama dengan 955 perusahaan bertaraf Nasional maupun Internasional.

Berdasarkan prestasi yang dimiliki oleh UPKK diatas peneliti memiliki beberapa tujuan penelitian, *pertama*, mendeskripsikan gambaran jenis-jenis pelatihan yang diselenggarakan Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang. *Kedua*, mendeskripsikan proses pelatihan yang diselenggarakan Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang. *Ketiga*, mendeskripsikan efektivitas pelatihan yang telah diselenggarakan Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang ditujukan kepada para alumni serta mahasiswa/mahasiswi Universitas Brawijaya dengan tujuan agar para alumni mampu untuk lebih mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Selain hal-hal tersebut, terdapat banyak manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang seperti halnya untuk menambah pengetahuan sesuai perkembangan teknologi dan mempersiapkan para alumni mahasiswa/mahasiswi, menambah koneksi antar

mahasiswa/mahasiswi dan perusahaan yang mempunyai ikatan kerjasama dengan Universitas Brawijaya baik perusahaan bertaraf nasional maupun internasional.

Penelitian terdahulu yang sesuai fokus penelitian ini adalah penelitian Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, dan Siswidiyanto yang berjudul Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). Penelitian tersebut menganalisis dan menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai negeri di Kabupaten Malang. Selanjutnya penelitian dari Danny Albert Tilon yang berjudul Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya). Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan menyimpulkan proses pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai restoran A&W. Berdasarkan kajian penelitian sejenis yang ditemukan peneliti ditemukan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diberikan pelatihan.

KAJIAN PUSTAKA

Simamora, (2006, h273) berpendapat, bahwa "pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja". Sedangkan Sembiring (2010, h.55) berpendapat bahwa, "pelatihan merupakan salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu." Berdasarkan definisi tersebut penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah alat perantara untuk melatih calon tenaga kerja memperoleh ilmu, pengetahuan serta melatih calon dan tenaga kerja agar mampu menghadapi persaingan dalam dunia kerja. Murtie (2012, h.35-37) mengatakan metode pelatihan terbagi menjadi dua jenis di antaranya sebagai berikut:

1. *On the job training* adalah berlangsung dalam situasi kerja normal, dengan menggunakan alat yang sebenarnya, peralatan, dokumen, atau bahan yang akan digunakan oleh trainer. Ada beberapa metode-metode *on the job training*,

yaitu demonstrasi, praktik langsung, dan metode *self training*

2. *Off the job training* adalah metode yang berlangsung jauh dari situasi normal. Metode yang biasanya dipakai dalam *off the job training* ini adalah metode ceramah. Pembicara akan menyampaikan tentang segala sesuatu yang perlu disampaikan, sementara karyawan hanya mendengarkan.

Gomes (2000:209) menyatakan bahwa “dalam mengukur efektivitas suatu program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada lima tingkatan”, antara lain:

- a. *Reactions*, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, setelah mengikuti pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pemateri, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).
- b. *Learning*, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis (essay atau multiple choice), test performansi dan latihan-latihan simulasi.
- c. *Behaviors*, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka.
- d. *Organizational result*, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sejenis lainnya.
- e. *Cost effectivity*, dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *pertama*, pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang dilakukan untuk memperoleh ilmu pengetahuan serta suatu keahlian yang dapat digunakan oleh peserta pelatihan dalam bidangnya di masa mendatang. *Kedua*, dalam pelaksanaan pelatihan, metode yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu metode *on the job training* dan metode *off the job training*. Metode *on the job training* tersebut adalah suatu metode dimana para peserta pelatihan melaksanakan pelatihan secara langsung di lokasi kerja seperti halnya praktek kerja, sedangkan metode *off the job training* adalah metode pelatihan dimana pelaksanaannya dilakukan selain di lokasi kerja atau tidak secara langsung misalnya adalah seminar dan kursus. *Ketiga*, pengukuran efektivitas pelatihan dilakukan melalui lima cara antara lain *reactions(reaksi)*, *learning*(pembelajaran), *behavior*(sikap atau perilaku), *organizational result*(hasil organisasi), dan *cost effectivity*(besaran biaya yang dipergunakan).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti pada penelitian mengenai analisis efektivitas pelatihan (studi unit pengembangan karir dan kewirausahaan universitas brawijaya) merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif digunakan agar lebih menggambarkan secara detail proses yang dilakukan dalam pelatihan kinerja. Alasan penggunaan deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, sebab untuk menganalisis sebuah keefektifan sebuah proses pelatihan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan penjabaran secara detail agar tidak menimbulkan suatu kesalahan dalam menganalisa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data yang memiliki sifat tidak bisa dihitung (data yang bukan berupa angka), berupa informasi atau penjelasan didasarkan pada pendekatan teoritis dan pemikiran secara logis. Data primer bersumber dari hasil wawancara dengan pihak internal UPKK UB Malang, yakni peserta pelatihan, pemateri, serta pelaksana pelatihan atau staff Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan. Sedangkan data sekunder didapatkan peneliti dari website resmi dan arsip kantor UPKK-UB Malang.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data berdasarkan 2 cara pengumpulan data, yakni wawancara dan dokumentasi. Secara umum wawancara merupakan sebagai pengumpulan data yang mengharuskan peneliti dengan responden bertatap muka untuk mengumpulkan data-data yang kemudian akan dianalisis oleh peneliti. Sedangkan dokumentasi menurut Bogdan dan Biklen (1998) dalam Rulam (2014:179) menyatakan, "dokumen adalah mengacu pada material (bahan) seperti fotografi, video, film, memo, surat, buku harian, rekaman, dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi suplemen sebagai kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara". Penelitian ini hanya menggunakan 2 tehnik pengumpulan data tanpa adanya proses observasi, hal ini dikarenakan proses pelatihan dan pendidikan tidak sedang dilaksanakan oleh pihak upkk ub pada saat penelitian berlangsung.

Selanjutnya adalah metode analisis data, peneliti menggunakan analisis Miles dan Huberman. Menurut Miles (1992:20) dalam Fuad dan Nugroho (2013:16) menyatakan, "terdapat tiga hal utama dalam analisis interaktif", *pertama* Reduksi Data (*Data Reduction*) dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemustatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tulisan di lapangan (*field note*). *Kedua*, Penyajian Data (*Data Display*) merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan yang terus berkembang menjadi sebuah siklus dan penyajian data bias yang dilakukan dalam sebuah matrik. *Ketiga*, Verifikasi atau penarikan kesimpulan merupakan sebagian dari suatu kegiatan dan konfigurasi yang utuh. Dimana, kesimpulan di verifikasi selama penelitian berlangsung.

Analisis Efektifitas Pelatihan Di Upkk Ub Malang

Jenis pelatihan yang diadakan oleh Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang adalah seminar atau workshop. Selama ini seminar pelatihan yang dimiliki oleh Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang terdiri atas dua jenis yaitu seminar pelatihan kerja dan seminar kewirausahaan. Pelatihan yang dilaksanakan oleh UPKK_ub malang tersebut sudah berjalan dengan lancar dan

baik. Berdasarkan pelatihan-pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang, kegiatan pelatihan tersebut diselenggarakan di Gedung Widialoka Universitas Brawijaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nadzierul Mujtaba salah satu staff UPKK-UB Malang pada tanggal 24 Maret 2016 di Kantor UPKK-UB malang mengungkapkan,

"kami lihat respon peserta sangat antusias, sangat responsif, karena ternyata dari beberapa peserta yang ikut mahasiswa atau alumnus adalah teman-teman yang punya usaha kecil-kecilan di lingkungan Brawijaya ataupun diluar dan mereka waktu mengikuti seminar tersebut seperti mendapat siraman suport siraman ilmu yang mereka lebih semangat untuk menjalankan usahanya ini".

Hal tersebut menunjukkan bahwa diselenggarakan pelatihan tersebut tidak hanya menarik minat para mahasiswa akhir untuk mendapatkan ilmu atau pembekalan dalam dunia kerja namun cukup berhasil untuk membangkitkan minat para mahasiswa dan alumnus Universitas Brawijaya dalam hal kewirausahaan. Sarana dan fasilitas pelatihan yang diikuti oleh jumlah peserta sekitar 200 hingga 300 orang tersebut sudah cukup memadai. Sarana dalam pelatihan seperti halnya Ruang, *Air Conditioner (AC)*, *LCD* atau *Proyektor*, Kursi untuk para peserta pelatihan, *Audio systems* tersebut berfungsi dengan baik. Para peserta pelatihan pun mendapatkan fasilitas seperti buku atau notebook hingga makanan yang diberikan secara gratis demi menunjang berjalannya pelatihan tersebut. Pihak Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang tidak menerapkan hal tersebut kepada para peserta pelatihan baik sebelum ataupun setelah pelatihan tersebut dilaksanakan, sehingga berdasarkan opini para peserta pelatihan mengenai pelatihan yang telah berlangsung serta dampak pelatihan yang diperoleh dari pelatihan tersebut dapat peneliti gunakan untuk mengevaluasi pelatihan tersebut dalam hal reactions, learning, behaviour.

Proses evaluasi yang dilakukan oleh Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang hanyalah berupa rapat internal yang disebut dengan MONEV (Monitoring dan evaluasi). Rapat internal tersebut diikuti oleh pihak UPKK-UB Malang baik pimpinan dan seluruh staff UPKK-UB Malang. Hasil dari rapat tersebut

dipergunakan oleh UPKK-UB Malang sebagai pedoman untuk memperbaiki pelatihan yang akan diselenggarakan kedepannya. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara pada tanggal 24 Maret 2016 dengan salah satu staff UPKK-UB Malang bernama Nadzierul Mujtaba menyatakan, "Setiap kali ada acara kami selalu mengadakan Monitoring dan evaluasi atau MONEV itu dengan istilahnya mengadakan rapat lalu mencatat apa hal yang kurang dan kita rapatkan untuk diperbaiki dan kita mencatat hal hal yang tidak dipertahankan untuk kedepan acara selanjutnya".

Pelatihan yang dilaksanakan UPKK-UB Malang dapat dikatakan mencapai tujuan yang telah disusun yaitu menjembatani antara universitas atau perguruan tinggi dengan instansi pemerintah atau perusahaan serta membantu para alumnus untuk memperoleh pekerjaan. Berdasarkan contoh data alumnus Universitas Brawijaya Malang maka dapat dilihat bahwa peserta pelatihan tersebut telah berhasil menerapkan ilmu yang diperoleh dan mendapatkan lapangan pekerjaan sesuai dengan tujuannya. Dengan adanya pelatihan tersebut sangat membantu para alumnus untuk lebih mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan dunia kerja serta persaingan antar sumberdaya manusia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Tahap pendaftaran pelatihan UPKK-UB Malang tersebut sudah sesuai dengan prosedur. Calon peserta pelatihan melakukan pendaftaran secara online. Tahap penyampaian materi dalam pelatihan adalah *two way communications*.
2. Metode pelatihan yang diterapkan oleh UPKK-UB Malang adalah *off the job training* yaitu seminar yang terdiri dari seminar pelatihan pembekalan kerja dan seminar kewirausahaan yang bertempat di Gedung Widialoka milik Universitas Brawijaya.
3. Pelatihan yang dilaksanakan oleh UPKK-UB Malang sudah efektif, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan *output*(hasil) berdasarkan pengukuran efektivitas pelatihan.

Saran

Setelah melakukan penelitian di Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang maka peneliti dapat memberikan saran yang cukup berguna untuk Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang, antara lain:

1. Sebaiknya pihak UPKK-UB Malang lebih mengembangkan metode pelatihan yang digunakan agar pelatihan tersebut tidak monoton dan peserta pelatihan tidak merasa bosan, misalnya dengan metode praktek karena UPKK-UB Malang hanya menerapkan metode seminar.
2. Seharusnya pihak UPKK-UB Malang lebih meningkatkan cara untuk mengevaluasi pelatihan yang telah diselenggarakan, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kuisisioner atau engket sebelum dan setelah pelatihan dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Murtie, A. 2012. Menciptakan SDM Yang Handal Dengan Training, Motivation, Coaching. Jakarta: Laskar Aksara.
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen sumber daya manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Sucipto Agus. 2008. Teori Prilaku Organisasi. Cetakan 1. Malang: UIN Malang-press.
- Steers, Ricard M. 1986. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Pertama. Malang, UB Press.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.
- Wisnu, Dicky. Nurhasanah, Siti. 2005. Teori Organisasi dan Struktur Desain. Edisi Kedua. Malang. UMM Press.
- Ade Rustiana. 2010. Efektivitas Pelatihan bagi Peningkatan Kinerja. Universitas Negeri Semarang. Semarang.

Danny Albert Tilon. 2013. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Petra. Surabaya.

Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, dan Siswidiyanto. 2013. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Universitas Brawijaya. Malang.

hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm.
Diakses secara online pada 04 Maret pukul 15.00

Upkk.ub.ac.id. Diakses secara online pada 03 April 2016 pukul 09.00