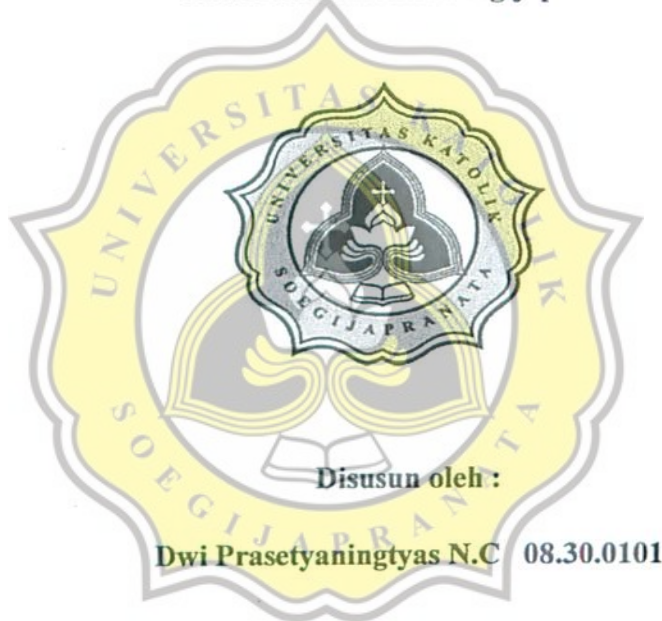



**EVALUASI PELATIHAN PADA TAKSI KOSTI DI
SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Kesarjanaan S-1
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata**



PERPUSTAKAAN	NO. INV : 3779 / S / EM / C.1
	TGL : 17 / 03 / 2014
	PARAF : 

FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : “Evaluasi Pelatihan Pada Taksi Kosti Di Semarang”

Disusun oleh :

Nama : Dwi Prasetyaningtyas N.C

NIM : 08.30.0101

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Telah disetujui dan diterima baik pada :



Semarang, 10 Januari 2014

Pembimbing

(Ch. Trihardjanti N., SE. M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : EVALUASI PELATIHAN PADA TAKSI KOSTI DI SEMARANG

Disusun oleh :

Nama : Dwi Prasetyaningtyas N.C

NIM : 08.30.0101

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata

Telah di pertahankan di hadapan Tim Penguji pada tanggal : 29 Januari 2014

Tim Penguji,
Koordinator Anggota Anggota



(Thomas Budi Santoso, EDD) (Rudy Elyadi, SE. MM) (Ch. Trihardjanti N., SE. M.Si)

t,
Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata



(Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph. D)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

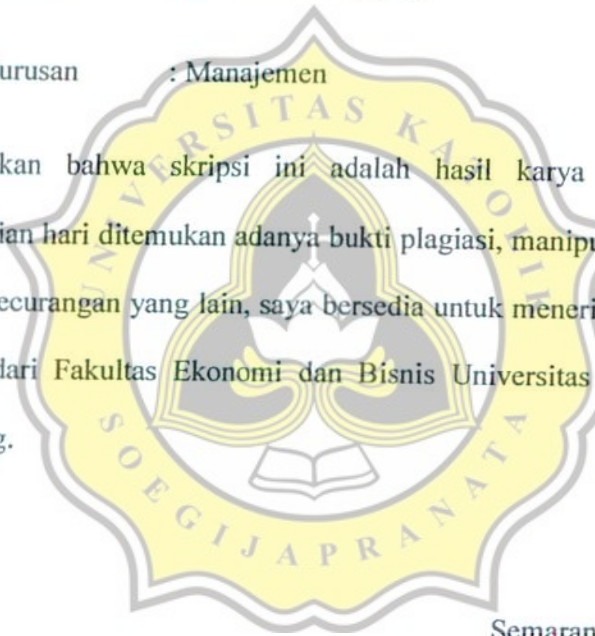
Nama : Dwi Prasetyaningtyas N.C

NIM : 08.30.0101

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan / atau bentuk – bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.



Semarang, 10 Januari 2014



(Dwi Prasetyaningtyas N.C)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***Sebuah senyuman lebih berharga dari
pada sejuta kata***

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

- 1. Tuhan Yesus Kristus.***
- 2. Bapak, Mami, Kakak, Jercinta Jiwi.***



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan mengenai evaluasi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan Taksi Kosti Semarang menggunakan 3 persepsi yaitu: persepsi dari pimpinan, persepsi dari karyawan dan persepsi dari konsumen.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Taksi Kosti di Semarang dengan jumlah responden 80 orang yang terdiri dari semua karyawan. Pada tinjauan pustaka dijelaskan tentang konsep yang digunakan dan pengertiannya. Ada beberapa konsep dalam tinjauan pustaka yaitu definisi evaluasi dan definisi pelatihan. Selain itu dikemukakan pula kerangka pikir dan definisi operasional. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yang dilakukan dengan menganalisa jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam kategori skor.

Pada pembahasan ini dikemukakan mengenai hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh Taksi Kosti termasuk dalam kategori sangat bermanfaat.

Kata Kunci : evaluasi, pelatihan



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah senantiasa melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “EVALUASI PELATIHAN PADA TAKSI KOSTI DI SEMARANG”. Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen pada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph. D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata.
2. Ibu Ch. Trihardjanti N.,SE.MSi., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam member petunjuk, saran, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Thomas Budi Santoso, EDD dan Bapak Rudi Elyadi, SE. MM selaku Dosen Penguji yang telah membantu memberikan saran dan pengarahannya yang terbaik atas penulisan skripsi ini.
4. Bapak Sugeng selaku Kepala Personalia Taksi Kosti Semarang yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.

5. Semua karyawan Taksi Kosti selaku responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang sangat diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata yang telah membantu dalam segala urusan administrasi dan surat perijinan.
8. Bapak, mami, kakakq tercinta tiwi, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa, semangat, bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat – sahabatku tercinta “Kriwikan”, Vita, Ivone, Itha, Patrine, Dominico, Micho, Roy yang selalu mendukung dalam mengerjakan skripsi.
10. Teman – temanku Yulia, Shinta, Devi, Mizz, Astrid yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman – teman GRATIA CHOIR, makasih ya selalu buat aku tertawa dan selalu mendukungku selama ini. *I miss u all.*
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna serta banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, mengingat

keterbatasan pengetahuan dan waktu yang dimiliki. Maka apabila ada kekurangan di dalam penyajian skripsi ini, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun sehingga penelitian ini menjadi sempurna.

Semarang, 10 Januari 2014

Penulis

Dwi Prasetyaningtyas.N.C



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Abstrak.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Pengertian Pelatihan.....	7
2.1.1 Tujuan Pelatihan.....	8
2.1.2 Jenis-jenis Pelatihan.....	8
2.1.3 Manfaat Pelatihan.....	9

2.1.4 Metode Pelatihan.....	10
2.2 Pengertian Evaluasi.....	11
2.2.1 Tujuan Evaluasi.....	13
2.2.2 Manfaat Evaluasi.....	13
2.2.3 Tingkatan Evaluasi.....	14
2.2.4 Macam-macam Evaluasi.....	15
2.3 Kerangka Pikir.....	16
2.4 Definisi Operasional.....	16

BAB III : METODE PENELITIAN.....18

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian.....	18
3.2 Populasi dan Sampel.....	18
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	20
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.5 Skala Pengukuran Data.....	20
3.6 Teknik Analisis Data.....	21

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....23

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	23
4.2 Gambaran Responden.....	24
4.3 Gambaran Umum Mengenai Pelatihan yang dilakukan di Kosti.....	26
4.4 Hasil Evaluasi.....	31

BAB V : PENUTUP.....	33
5.1 Kesimpulan.....	33
5.2 Saran.....	34
Daftar Pustaka.....	35
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Deskripsi Umur dan Lama Bekerja Responden	25
Tabel 4.2 Deskripsi Lama Bekerja dan Pendidikan Responden.....	25
Tabel 4.3 Persepsi Karyawan Mengenai Pelatihan.....	28
Tabel 4.4 Persepsi Konsumen Mengenai Taksi Kosti.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 2 Tabulasi Data ,Hasil Kuesioner Terbuka & Hasil Wawancara
(Tabel 4.3 & Tabel 4.4)**
- Lampiran 3 Frekuensi Tanggapan Responden**
- Lampiran 4 Berita Acara**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat besar bagi kelangsungan sebuah perusahaan atau organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2003) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Mondy (2008:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Untuk tercapainya tujuan organisasi perlu dilakukannya pelatihan agar nantinya karyawan yang baru lebih berkualitas dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi manajemen yang berhubungan dengan penyediaan staf, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan buruh.

Dari definisi beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa MSDM pada dasarnya adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dalam hal ini, dibutuhkan pelatihan yang akan menunjang karyawan baru menjadi berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Karena hal ini membuat perusahaan perlu lebih selektif dalam menentukan karyawan yang akan dipekerjakan nantinya. Karyawan yang baru bekerja disebuah perusahaan biasanya belum terbiasa dengan lingkungan perusahaan yang baru mereka kenal, bahkan beberapa karyawan yang telah lama bekerja juga dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan standart dan target

perusahaan. Untuk dapat menyeimbangkan kemampuan antara karyawan baru dan karyawan lama, maka diberikan pelatihan agar mereka bisa menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan diperlukan bagi karyawan baru maupun karyawan yang telah lama berada di perusahaan. Karyawan baru membutuhkan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, sedangkan karyawan lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan atas pekerjaannya sekarang agar bisa lebih baik, atau bisa dijadikan tolak ukur untuk mempersiapkan transfer karyawan atau akan dipromosikan untuk jabatan lainnya.

Menurut Simamora (2004:273) pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora, 2004:274).

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan

pekerjaan. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi para karyawan berkeahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan (*training*) kerap dibedakan dari pendidikan (*education*), karena pendidikan lebih luas lingkungnya.

Berdasarkan survey pada tanggal 2 Juli 2013 dilakukan wawancara kurang lebihnya 10 konsumen mengatakan bahwa taksi kosti nyaman, pelayanan yang baik dan memuaskan, lebih memberikan privasi yang tinggi juga terkesan lebih eksklusif. Transportasi taksi mudah dipesan dengan cara langsung menelepon ke *call center*-nya dan bisa langsung dikirim. Pada umumnya taksi sebagai angkutan lebih cepat sampai ditempat tujuan (*door to door service*) dan dapat berperan sebagai kendaraan pribadi daripada angkutan umum lainnya. Perusahaan Taksi Di Kota Semarang cukup beragam dan salah satunya Taksi Kosti yang dapat bertahan hingga sekarang ini, karena mengawali kiprahnya di masyarakat kota Semarang. Pelatihan yang diadakan dalam bentuk Koperasi Jasa Transportasi dan tetap eksis sampai sekarang dengan semboyan 5 S yaitu Senyum - Salam - Sapa - Sopan - Selamat sampai tujuan dalam memberikan layanan kepada konsumen dan berbekal azas kebersamaan dan musyawarah serta semboyan 5 S tersebut perjalanan Taksi Kosti Semarang semakin mendapatkan simpati di masyarakat kota Semarang dan sekitarnya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“Evaluasi Pelatihan Pada Taksi Kosti di Semarang.”**

1.2 Perumusan Masalah

- 1 Bagaimana program pelatihan yang dilakukan pada perusahaan Taksi Kosti Semarang?
- 2 Bagaimana evaluasi terhadap program pelatihan yang dilakukan pada perusahaan Taksi Kosti Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui program pelatihan yang dilakukan pada perusahaan Taksi Kosti Semarang.
- 2 Untuk mengetahui evaluasi terhadap program pelatihan yang dilakukan pada perusahaan Taksi Kosti Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Sebagai sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang pelatihan sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi masukan informasi bagi perusahaan dalam melakukan proses pelatihan karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan, maka penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam penulisan ini.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran penyusunan skripsi serta definisi operasional.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta alat analisis data yang digunakan.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan data yang akan menguraikan tanggapan responden secara deskriptif yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V. KESIMPULAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora 2004:273). Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. (Simamora 2004:274).

Menurut Notoatmodjo (2003) pelatihan meliputi metode pelatihan, pengajar atau pelatih, fasilitas pelatihan, kebutuhan akan pelatihan, dukungan perusahaan, manfaat pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan.

Mathis dan Jackson (2002:5) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat di pandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

2.1.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2006:312) menyatakan bahwa tujuan pelatihan ada 3 jenis yang dapat ditetapkan yaitu sebagai berikut:

1. **Pengetahuan:** menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan.
2. **Ketrampilan:** mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban pekerjaan dan tugas.
3. **Sikap:** menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan.

Keberhasilan dari pelatihan harus diukur dalam hubungannya dengan serangkaian tujuan karena pelatihan jarang mempunyai anggaran tidak terbatas dan organisasi mempunyai banyak kebutuhan pelatihan, maka diperlukan adanya penetapan prioritas.

2.1.2 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:318) menyatakan bahwa pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi:

1. **Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin:** dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan. (misalnya: orientasi karyawan baru).

2. Pelatihan pekerjaan atau teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik. (misalInnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam organisasional (misalnya: komunikasi antar pribadi, ketrampilan-ketrampilan manajerial atau kepegawaian, dan pemecahan konflik).
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan. (misalnya: pratek-praktek bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional).

2.1.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan menurut (Simamora, 2004:278) :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.

4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat ini membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang penting dalam perencanaan karir dan sering dipandang sebagai penyembuh penyakit organisasional.

2.1.4 Metode Pelatihan

Metode pelatihan terbagi menjadi 2 menurut (Simamora, 2004:316) yaitu :

1. *On The Job Training*

On The Job Training secara luas meliputi semua upaya melatih karyawan di tempat kerja sesungguhnya. Beberapa manfaat yang ditawarkan oleh *on the job training* adalah :

- a. Karyawan melakukan pekerjaan yang sesungguhnya, bukan tugas yang disimulasi.
- b. Karyawan menerima instruksi dari karyawan senior atau penyelia yang berpengalaman yang telah melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Pelatihan dilaksanakan di dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya, dibawah kondisi normal dan tidak membutuhkan fasilitas pelatihan khusus.

- d. Pelatuhnya informal, relatif tidak mahal dan mudah dijadwalkan.
- e. Pelatihan dapat menciptakan hubungan kerja sama antara karyawan dan pelatih.
- f. Program ini sangat relevan dengan pekerjaan, memakan biaya tunai yang relatif rendah dan membantu memotivasi kinerja yang kuat.

2. *Off The Job Training*

Off The Job Training dilaksanakan di tempat yang terpisah yaitu di luar tempat kerja, program ini memberikan individu-individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Seperti kursus, seminar, dan simulasi komputer adalah contoh khas program *off the job training*.

2.2 Pengertian Evaluasi

Evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti penilaian. Evaluasi training berarti penilaian atas training yang sudah terlaksana. Untuk membuat evaluasi ada tiga langkah pokok, langkah pertama adalah mengumpulkan data yang meliputi materi, penyajian dan pengolahan materi, urutan pelaksanaan sesi, partisipasi peserta, kinerja trainer, kerja penyelenggara, suasana training yang tercipta, tempat, akomodasi dan konsumsi, manfaat training bagi peserta dan tanggapan

atau saran untuk perbaikan training yang akan datang (Hardjana, 2001:63).

Data evaluasi dapat dikumpulkan melalui dua cara, yaitu :

1. *Pre-test* dan *post-test*, untuk sejauh mana tujuan training tercapai
2. Pengamatan, wawancara, kuesioner, daftar cek, daftar isian dan kesan atau tanggapan peserta untuk mengukur hasil-hasil yang sudah dicapai oleh peserta training

Langkah kedua adalah menyusun data menjadi suatu kumpulan data berdasarkan kerangka tertentu. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data tentang unsur-unsur training, misalnya materi, proses pelatihan, manfaat, dan tentang tanggapan/saran peserta terhadap unsur-unsur pelatihan tersebut. Langkah ketiga adalah membuat analisis data tentang pelaksanaan training untuk mengetahui sejauh mana tujuan training tercapai. Jika tujuan tidak tercapai, maka dicari penyebabnya. Jika tercapai, dicari faktor-faktor pendukungnya. Dari hasil analisis, kesimpulan bahwa training dengan segala segi dan unsur-unsurnya sebagai proses pembelajaran dan perubahan pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan ketrampilan peserta telah tercapai atau tidak tercapai tujuannya.

2.2.1 Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi sangat penting. Evaluasi dilakukan pada beberapa kegiatan yang membutuhkan penilaian untuk melihat sejauh mana proses atau peningkatan suatu program tertentu.

Tujuan evaluasi menurut Atmodiwirio (2005) evaluasi bertujuan untuk :

1. Mendapatkan dan menganalisa informasi untuk mengetahui pencapaian tujuan jangka panjang dan jangka pendek.
2. Mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas.

2.2.2 Manfaat Evaluasi

Dalam pelatihan yang dilakukan perusahaan pasti akan mengadakan evaluasi setelah pelatihan tersebut selesai, agar mengetahui apakah karyawan baru mengetahui atau memahami pelatihan yang sudah diberikan perusahaan tersebut. Hal ini sangat membantu perusahaan dalam mengetahui karakter karyawan baru sebelum menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Manfaat evaluasi sangat berpengaruh pada setiap pekerjaan yang dilakukannya.

2.2.3 Tingkatan Evaluasi

Evaluasi membutuhkan adanya penelitian terhadap dampak program pada perilaku dan sikap dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pengukuran efektivitas pelatihan meliputi penilaian, menurut Mathis and Jackson (2006), yaitu :

1. Reaksi

Pada evaluasi ini yang diukur dan dinilai adalah reaksi peserta. Dalam hal ini diukur tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan yang diselenggarakan, sehingga dapat dilakukan perbaikan atas program tersebut.

2. Pembelajaran

Evaluasi ini dilakukan dengan tujuan utama mengukur seberapa jauh perubahan kompetensi para peserta segera setelah pelatihan berakhir, sebelum mereka kembali bekerja. Dengan kata lain, tujuan evaluasi pada tingkat ini adalah peningkatan kompetensi peserta dalam kelas dan untuk mengidentifikasi keberhasilan komponen system pelatihan (metode, materi, dll).

3. Perilaku

Evaluasi pada tingkat ini yang diukur adalah pengaruh program pelatihan terhadap penerapannya ditempat kerja. Dengan kata lain, tujuan evaluasi pada tahap ini adalah perbaikan perilaku peserta dalam pekerjaan.

4. Hasil

Evaluasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh peningkatan produktivitas yang dicapai pekerja, serta unit kerja, setelah mengikuti program pelatihan. Atau untuk menentukan apakah manfaat pelatihan lebih tinggi dibanding dengan biaya yang telah dikeluarkan.

2.2.4 Macam-macam Evaluasi

Ada 3 macam evaluasi menurut Hardjana (2001), yaitu :

1. Evaluasi selama proses training

Selama pelaksanaan training, evaluasi harus terus – menerus diadakan. Evaluasi ini disebut evaluasi *ex tempore* atau evaluasi sesaat, karena dilakukan bersamaan saatnya dengan jalannya training.

2. Evaluasi pada akhir setiap sesi

Setiap sesi mempunyai tujuannya sendiri yang merupakan bagian dari tujuan seluruh training. Jika tiap - tiap sesi mencapai tujuannya, maka kemungkinan besar tujuan seluruh training tercapai.

3. Evaluasi pada akhir seluruh training

Seperti evaluasi *ex tempore* dan evaluasi pada akhir setiap sesi, tujuan evaluasi pada akhir seluruh training adalah untuk mengetahui apakah training mencapai tujuannya

atau tidak. Jika mencapai tujuannya apa indikatornya, jika tidak apa gejala – gejalanya.

2.3 Kerangka Pikir

Program pelatihan yang sudah direncanakan perusahaan untuk menambah pengetahuan atau kemampuan para karyawan untuk membantu tercapainya tujuan organisasi yang dilakukan secara bertahap. Tujuan pelatihan yang dilakukan agar para karyawan mampu menerapkan program pelatihan yang sudah didapatkannya pada pekerjaannya masing-masing. Setelah program pelatihan diterapkan maka dilakukan evaluasi yang dilihat dari 3 sisi yaitu: pimpinan, karyawan yang melakukan pelatihan dan konsumen yang menikmati hasil pelatihan yang dilakukan Taksi Kosti. Evaluasi dilakukan setelah pelatihan selesai dilakukan. Dengan diadakannya evaluasi, maka dapat mengetahui persepsi yang dilihat dari 3 sisi tersebut.

2.4 Definisi Operasional

Program Pelatihan Taksi Kosti di Semarang

Program pelatihan yang sudah direncanakan perusahaan untuk menambah pengetahuan atau kemampuan para karyawan untuk membantu tercapainya tujuan organisasi yang dilakukan secara bertahap. Tujuan pelatihan yang dilakukan agar para karyawan mampu menerapkan program pelatihan yang sudah didapatkannya pada pekerjaannya masing-masing. Setelah program pelatihan diterapkan maka dilakukan evaluasi yang dilihat dari 3 proses yaitu: pimpinan,

karyawan yang melakukan pelatihan dan konsumen yang menikmati hasil pelatihan yang dilakukan Taksi Kosti. Program pelatihan dapat dilihat dari 3 sisi, yaitu :

a. Pimpinan

a.1 penentu tujuan pelatihan

a.2 penentu waktu pelatihan

a.3 penentu materi pelatihan

a.4 penentu metode pelatihan

a.5 penentu pemateri pelatihan

a.6 penentu fasilitas

b. Karyawan

b.1 reaksi

b.2 pembelajaran

b.3 perilaku

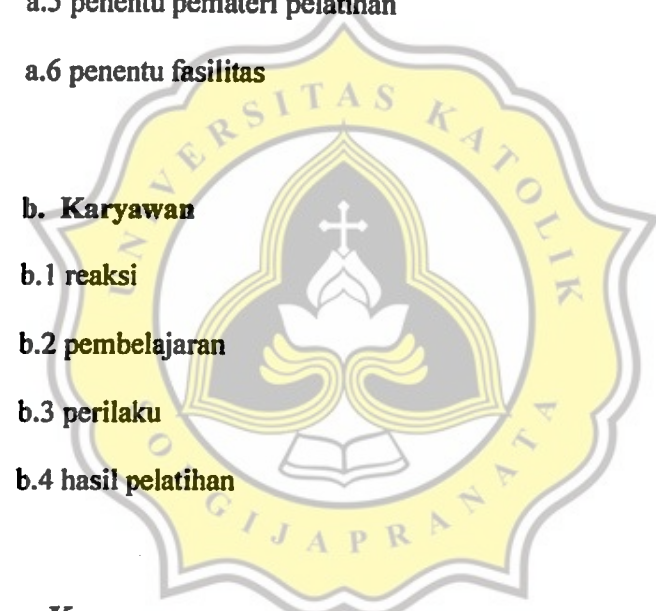
b.4 hasil pelatihan

c. Konsumen

c.1 operator

c.2 driver

c.3 kendaraan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Taksi Kosti Semarang dengan alamat Kawasan Industri Candi Gatot Subroto Blok 11 D, Semarang. Alasan dipilihnya Taksi Kosti Semarang sebagai obyek penelitian karena: Dari informasi yang didapatkan melalui wawancara terdapat pelatihan pada Taksi Kosti Semarang yang dilakukan dengan cara yang tidak biasa dilakukan pada perusahaan lainnya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (Sugiono, 2008:115). Populasi harus di rumuskan secara jelas agar dapat di ketahui secara pasti yang menjadi kesatuan atau bagian dari kesatuan yang akan diteliti. Suatu penelitian jika populasi terlalu besar maka yang diteliti hanyalah sebagian dari populasi itu. Sebagian populasi yang akan di teliti disebut sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 100 orang.

Sampel dalam penelitian diambil dengan menggunakan teknik proposional random sampling dimana proposional random sampling merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan

strata yang ada dalam dalam populasi tersebut dengan jumlah sampel yang sesuai dengan proporsinya berdasarkan populasi yang ada (Sugiyono, 2004:74). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

Adapun penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu (Umar, 2001) :

$$\frac{N}{N(d)^2+1}$$

Keterangan:

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

d = tingkat presisi yang diharapkan tidak menyimpang, 5%
dari rumus diatas, maka diperoleh sampel sebesar :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{100}{100(0.05)^2+1} \\
 &= \frac{100}{0.25+1} \\
 &= \frac{100}{1.25} \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

Dari rumus diatas, sampel proposional diperoleh sampel sebanyak 80 karyawan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil jawaban responden atas kuesioner dan wawancara oleh pimpinan, karyawan dan konsumen terhadap evaluasi pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan Taksi Kosti Semarang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang diperoleh melalui pembagian daftar pertanyaan untuk kemudian dijawab secara tertulis oleh responden, yaitu karyawan Taksi Kosti Semarang. Responden diminta menjawab pertanyaan sesuai dengan petunjuk tertulis, mengisi langsung ditempat penelitian dan setelah selesai mengisi kuesioner, kemudian di serahkan kepada peneliti. Kuesioner ini berisi satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis mengenai pelatihan karyawan.

3.4 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2008). Kategori skala Likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kategori Sangat Setuju (SS) diberi skor 4
- Kategori Setuju (S) diberi skor 3
- Kategori Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Kategori Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif yaitu metode menganalisis data dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, selanjutnya mengimplementasikan, sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi perusahaan (Sugiyono, 2008:206). Peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif untuk bisa menginterpretasikan tanggapan responden atas pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang ada untuk kemudian diambil kesimpulan berdasarkan kesesuaian tanggapan responden akan kebutuhan program pelatihan. Analisis tersebut didasarkan pada jawaban-jawaban dari responden dengan apa yang terjadi di teori. Adapun rentang skala menggunakan rumus :

$$RS = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\begin{aligned}
 RS &= \frac{4 - 1}{2} \\
 &= \frac{3}{2} \\
 &= 1,5
 \end{aligned}$$

Rentang Skala

Rentang Skala	Evaluasi Pelatihan
1,00 - 2,5	Tidak Bermanfaat
2,5 - 4.00	Bermanfaat

