

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan PT. Pamapersada Nusantara (PAMA) untuk mengembangkan kompetensi vision and business sense talent golongan 4A-4D, yang menduduki posisi sebagai site section head. Perkembangan organisasi dan tantangan yang meningkat dalam bisnis kontraktor batubara membuat PAMA memerlukan kader pemimpin perusahaan (talent) yang mampu melihat peluang bisnis dan menentukan arah organisasi ke depan. Pelatihan ini dilakukan terhadap 28 orang talent PAMA untuk mengembangkan kompetensi vision and business sense mereka. Pemilihan sampel ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling.

Variabel penelitian ini terbagi menjadi Independent Variable (Pelatihan) dan juga Dependent Variable (Kompetensi Vision and Business Sense). Landasan teoritik yang digunakan mengacu pada empat level evaluasi belajar dari Kirkpatrick (2006) dan juga Experiential Learning Theory dari Kolb (1984). Disain penelitian bersifat quasi-experimental, one-group before-after, di mana analisa data dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hasil pre-test dan post-test dari para peserta di setiap modul yang disampaikan oleh fasilitator, dengan menggunakan uji Wilcoxon T-test.

Berdasarkan uji statistik terhadap hasil pre-test dan post-test, diperoleh hasil bahwa keseluruhan modul yang disampaikan oleh fasilitator pelatihan signifikan untuk meningkatkan kompetensi vision and business sense para peserta pelatihan. Dengan hasil tersebut, PAMA dapat tetap menggunakan pelatihan PAMA Leaders Development sebagai program pelatihan bagi para talent-nya. Sebagai tindak lanjut penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih jauh mengenai hasil belajar di tingkat behavior dan results, serta pengembangan lebih lanjut dengan mengukur efektifitas bentuk intervensi lainnya, sehingga didapatkan program intervensi yang lebih efektif.

ABSTRACT

This thesis research background was the needs of PT. Pamapersada Nusantara (PAMA) to develop vision and business sense competency of their grade 4A-4D talents, that hold site section head position. The growth of the organization and the challenges they faced encouraged PAMA to prepare their future leaders (talent), that able to forecast and prepare for the business opportunities in the future. This training program was conducted for 28 PAMA talents in order to develop their vision and business sense competency. Sampling method used in this research was purposive sampling.

Variables of this research divided into Independent Variable (Training) and and Dependent Variable (Vision and Business Sense competency). Theoretical background used in this research refers to four level of learning from Kirkpatrick (2006) and also Experiential Learning Theory from Kolb (1984). The research design was quasi-experimental with one-group before-after, where the data analysis were conducted using pre and post-test of the participants, in every modul delivered by the facilitator. Wilcoxon T-test was used as the statistical analysis tools.

Based-on statistical analysis of pre and post-test, PAMA Leaders Development training was significantly increase the vision and business sense competency of training participants. With this result, PAMA may continue using this training program to develop their future leaders. As follow-up of this research, it is recommended that the next research will analyze further in the level of program evaluation, especially in the level of behavior and results, and also further research about another intervention program that can effectively increase this competency.

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Orisinalitas Laporan Penelitian	iii
Pernyataan Publikasi Laporan Penelitian.....	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Skema	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah	16
1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian	17
1.3.1.Maksud Penelitian.....	17
1.3.2.Tujuan Penelitian	17
1.4.Kegunaan Penelitian.....	17

1.4.1.Kegunaan Teoritis	17
1.4.2.Kegunaan Praktis	18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka	19
2.1.1. Kompetensi	19
2.1.2. <i>Astra Leadership Competencies</i>	25
2.1.3. <i>Experiential Learning Theories</i>	28
2.1.4. Pelatihan dan Pengembangan	33
2.1.5. <i>Talent Management</i>	47
2.1.6. Evaluasi Program	49
2.1.7. PT. Pamapersada Nusantara	53
2.2.Kerangka Pemikiran.....	55
2.3.Asumsi.....	64
2.4.Hipotesis Penelitian.....	64

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian	66
3.2. Variabel Penelitian.....	67
3.2.1. Variabel Independen.....	67
3.2.2. Variabel Dependen.....	71

3.3. Subyek Penelitian.....	75
3.3.1. Sampel Penelitian.....	75
3.3.2. Karakteristik Sampel	75
3.3.3. Metodologi Penarikan Sampel.....	76
3.4. Analisa Data.....	76

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	78
4.1.1. Gambaran Responden.....	78
4.1.2. Hasil Uji Hipotesis	80
4.1.3. Evaluasi Penyampaian Materi Pelatihan	83
4.2. Pembahasan	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	104
5.2. Saran Penelitian	105
5.2.1. Saran Teoretis	105
5.2.2. Saran Praktis	106

Daftar Pustaka	108
Daftar Rujukan	110
Lampiran	112

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Modul Rancangan Pelatihan <i>Vision and Business Sense</i>	68
Tabel 3.2. Tabel Konversi Nilai Kuesioner Evaluasi Program	62
Tabel 3.3. Tabel Hasil Uji Validitas Item <i>Translate Strategy into Results</i>	73
Tabel 3.4. Tabel Hasil Uji Validitas Item <i>Plan: Budgeting and Cost</i>	74
Tabel 3.5. Tabel Hasil Uji Validitas Item <i>Maintaining Customer Satisfaction</i>	74
Tabel 3.6. Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.1. Gambaran Peserta Pelatihan.....	79
Tabel 4.2 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji	81
Tabel 4.3. Gambaran Rata-rata Nilai Pre-test dan Post-test Kelas Pelatihan...	82
Tabel 4.4. Evaluasi Program dalam Modul <i>Translate Strategy into Results</i> ...	84
Tabel 4.5. Evaluasi Program dalam Modul <i>Plan: Budgeting and Cost</i>	87
Tabel 4.6. Evaluasi Program dalam Modul <i>Maintaining Customer Satisfaction</i>	90

DAFTAR SKEMA

Skema 2.1. Tahapan dalam <i>Experiential Learning Theory</i>	29
Skema 2.2. Skema Langkah-langkah persiapan program Pelatihan dan Pengembangan	35
Skema 2.3. Skema Kerangka Pikir	65
Skema 3.1. Skema Disain Penelitian	66