

## **Measuring The Implementation of Web-Based Training (WBT): a ROI Analysis**

**Johny Rusdiyanto**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Surabaya, Indonesia

### **ABSTRACT**

*In general, most company decide to use Web-Based Training (WBT) model and it seem rousing success because a lot of commercial articles, books and some experts explain that WBT promises some benefits especially on spreading effects, save a lot of money, and an easy way to access. Many organization have discovered that WBT accomplishes their training goals as well as classroom training at a fraction of the cost. Is WBT really a good investment for our organization? Will our WBT project have a high return on investment (ROI)? ROI tells us the percentage return made in a specified period as a result of investing in a training program. On any project, calculating and achieving a high return on investment will be one of the importance indicator to decide the acceptance of the project. Actually, evaluating the potential effectiveness of WBT may require analyzing the degree to which it serves and enable to improve HR Competencies and their better performance. Finding the ROI of a WBT is not a discrete event but should be a part an ongoing process. This paper will deeply explain and analyse the implementation of Web-Based Training compare to Room-Based Training by using a ROI formula to find which model reach more effectiveness.*

**Keywords:** *Web-based Training (WBT), Class Room Training (CRT), Return on Investment (ROI), Pelatihan, program pemberdayaan SDM*

### **DASAR PEMIKIRAN**

Mengamati gerak pertumbuhan dan perkembangan badan usaha di Indonesia, secara umum dapat disimpulkan bahwa gerak badan usaha di Indonesia tidak lagi hanya beroperasi berdasar tuntutan lingkup nasional-lokal semata, namun juga global-internasional. Untuk meraih harapan tersebut, sudah banyak pimpinan badan usaha yang mengutamakan program pemberdayaan karyawan atau sumberdaya manusia (SDM) melalui berbagai cara dan model pelatihan, baik yang bersifat konvensional maupun modern, seperti halnya penggunaan *Web-Based Training (WBT)*. Seperti yang dikemukakan Abdullah (2002), tuntutan ini menyebabkan organisasi harus meningkatkan kompetensi SDM yang dimiliki sehingga mampu menjadi kekuatan kerja (*workforce*) yang relevan dengan kebutuhan global dan perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi dan digital. Lebih lanjut Abdullah (2002) mengemukakan bahwa dalam berbagai kajian teori dan konsep, pada dasarnya manajemen tidak pernah menawarkan langkah "*solusi universal*" melainkan "*multiformity*" dalam upaya memecahkan berbagai permasalahan organisasi.

Secara bijak, perlu pula disadari bahwa dinamika lingkungan organisasi akan sangat berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan manajerial, utamanya keputusan strategik. Pernyataan ini memberikan pemahaman bahwa dalam penerapan manajemen yang efektif senantiasa bersifat situasional-kondisional, termasuk pula merancang program pemberdayaan SDM yang diharapkan mampu meraih harapan terjadinya peningkatan kompetensi SDM secara efisien dan efektif. Banyak perusahaan di mancanegara yang secara sengaja memutuskan salah satu implementasi program pemberdayaan SDM melalui pelatihan berbasis internet atau