

BAB II

KERANGKA TEORI DAN METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai persepsi karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan sebelumnya telah dilakukan oleh Angreini pada tahun 2006 dengan judul "Persepsi Karyawan Tentang Pelaksanaan Pelatihan pada PT Bank ABC di Bagian *Call Center*". Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan yang tepatnya dibagian Call Center pada PT Bank ABC. Dengan menggunakan beberapa tingkatan untuk mendapatkan suatu penilaian terhadap suatu persepsi karyawan tentang pelaksanaan pelatihan, tingkatan tersebut yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil, ke empat tingkatan tersebut dijadikan suatu tolak ukur untuk mendapatkan data-data yang akurat dan tepat.

Pendekatan penelitiannya digunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan dengan mengumpulkan dan mengolah data untuk mencari fakta yang akurat serta interpretasi yang tepat dan sistematis mengenai persepsi karyawan tentang pelaksanaan pelatihan dibagian *call center* pada Bank ABC. Sedangkan jenis penelitiannya yang digunakan adalah deskriptif, dilakukan untuk memberi gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Kemudian responden penelitiannya adalah karyawan yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih yang berjumlah 50 orang.

Teknik pengumpulan data primer yang didapat dilakukan dengan dua cara, yaitu Kuesioner dan wawancara, kemudian data sekunder nya didapat dari perusahaan, buku-buku panduan yang berhubungan dengan penelitian dan sumber-sumber lain seperti tesis, skripsi yang berhubungan dengan penelitian dan artikel-artikel seperti internet, koran dan majalah.

Kemudian Penelitian mengenai persepsi pelaksanaan pelatihan sebelumnya telah dilakukan oleh Rica Andriani pada tahun 2005 dengan judul "Persepsi Karyawan Non-Managerial Terhadap Pelaksanaan Pelatihan Dasar Sumber Daya Manusia" Penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan dasar sumber daya

manusia pada PT INDOSAT pusat serta untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan non-managerial terhadap pelaksanaan pelatihan dasar sumber daya manusia yang telah mengikuti pelatihan tersebut. Peneliti mempunyai tingkat penilaian untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pelatihan tersebut, yaitu terdiri dari reaksi, belajar, perilaku dan hasil yang diambil dari teori Donald L. Kirkpatrick. Melalui tingkat penilaian diatas, peneliti akan memperoleh informasi yang jelas dan gambaran yang diinginkan mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nita Andalusia dengan judul "Pelaksanaan Pelatihan Pegawai Pada Tahun 2002 di PT Pondok Indang Padang Golf, Tbk. Pada penelitian ini penulis mempunyai tujuan yaitu untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pelaksanaan pelatihan pegawai pada tahun 2002 di PT Pondok Indah Padang Golf, Tbk. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan penelitian menggunakan penelitian deskriptif. Kemudian teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan data primer dan sekunder, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert yg digunakan untuk mengukur pendapat pegawai yang mengikuti pelatihan berdasarkan 3 dimensi evaluasi pelatihan yaitu reaksi, perilaku dan pembelajaran. Sampel yang diambil yaitu 53 responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menyajikan hasil analisa berdasarkan perhitungan kuesioner dan didukung oleh hasil wawancara dan dokumentasi yang diperoleh mengenai pelaksanaan pelatihan dasar sumber daya manusia. Serta jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif yang bertujuan untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, populasi atau daerah tertentu.

Dan jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu menggunakan cross sectional. Karena penelitiannya bersifat mengambil sampel waktu, sampel perilaku dan sampel pada saat tertentu. Kemudian mengambil sampel sebesar 50 responden yang terdiri dari karyawan PT Indosat pusat pada level non managerial. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah dengan skala likert dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai macam pertanyaan.

Dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan Behavior Based Safety yang telah mengikuti pelatihan tersebut. Namun terdapat beberapa persamaan dari penulisan skripsi terdahulu dengan penulisan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu

- √ Dalam penelitian ini, penulis sama-sama menggunakan pada suatu teori tentang evaluasi pelatihan yang dikemukakan oleh Donal L. Kirkpatrick. Dan menggunakan metode penelitian deskriptif.
- √ Tujuan penulisan adalah ingin mengetahui persepsi terhadap pelaksanaan pelatihan yang diterapkan pada suatu perusahaan.
- √ Metode penelitian adalah metode kuantitatif, dengan melakukan analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden.

Kemudian penulis mendapati adanya beberapa perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan yang akan diteliti. Perbedaan-perbedaan tersebut yaitu

Tabel II.1

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis

NO	Perbedaan	Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian
1	Anggreini	Mengukur persepsi karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan dibagian Call Center	Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan Kuantitatif - Sampel penelitiannya adalah karyawan Pada Bank ABC - Menggunakan teknik wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada 50 orang karyawan yg telah mengikuti pelatihan dibagian call center. - Pengolahan data menggunakan dengan skala likert.

2	Rica Andriani	Mengukur persepsi karyawan non-managerial terhadap pelaksanaan pelatihan dasar SDM	Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan Kuantitatif - Sampel penelitiannya adalah karyawan non-managerial pada PT Indosat - Menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 orang karyawan non-managerial yg telah mengikuti pelatihan. - Pengolahan data menggunakan dengan skala ordinal
3	Nita Andalusia	Mengidentifikasi dan menjelaskan pelaksanaan pelatihan pegawai pada tahun 2002 di PT. Pondok Indah Padang Golf, Tbk	Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan Kuantitatif - Sampel penelitiannya adalah PT Pondok Indah Padang Golf, Tbk - Menggunakan teknik wawancara, dan menyebarkan kuesioner sebanyak 53 responden yang telah mengikuti pelatihan. - Skala yg digunakan dengan skala likert.
4	Penulis	Mengukur persepsi karyawan terhadap evaluasi	Deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan kuantitatif - Sampel penelitiannya adalah karyawan pada Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia

		pelaksanaan peatihan BBS		- Menggunakan teknik wawancara dan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 orang karyawan yg telah mengikuti pelatihan pada divisi facilities Engineering.
--	--	-----------------------------	--	--

Sumber : Di olah oleh penulis

B. Kontruksi Model Teoritis

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mengenai Persepsi dan Pelatihan, yang diuraikan sebagai berikut :

b.1. Pengertian Persepsi

Persepsi berasal dari "*perception*" dalam bahasa Inggris yang berarti penglihatan, tanggapan dan daya memahami/menanggapi sesuatu. Sedangkan persepsi dalam bahasa sehari-hari dapat diartikan sebagai pandangan atau tanggapan seseorang terhadap sesuatu hal yang terjadi disekitarnya. Melalui persepsi selanjutnya akan memberikan makna pada stimuli inderawi, sehingga munculnya persepsi diawali oleh adanya pengetahuan tentang sesuatu dan dihubungkan dengan stimuli inderawi yang datang dari lingkungan.

Proses terjadinya persepsi dimulai dengan adanya stimuli yang dilanjutkan dengan proses observasi terhadap stimulus oleh penerima, lalu terbentuk proses evaluasi dan penafsiran kenyataan yang menghasilkan perilaku tanggapan dan pembentukan sikap (James L.Gibson et.al ,1993:56). Oleh karena setiap orang memberi arti kepada stimulus, maka individu yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda-beda.

Menurut Simamora, persepsi adalah proses dimana individu memilih, merumuskan dan menafsirkan masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran berarti (Bilson Simamora, 2002:12). Persepsi berkaitan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus

tentang objek atau kejadian pada saat tertentu, maka persepsi terjadi kapan saja stimulus menggerakkan panca indera. Persepsi mencakup kognisi (pengetahuan), jadi persepsi mencakup penafsiran objek dari sudut pengalaman yang bersangkutan. Dengan kata lain, persepsi mencakup penerimaan stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap.

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Stephen P. Robbins , 2003:160) Robbins mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka (Stephen P. Robbins , 2001:88). Faktor-faktor yang membentuk persepsi seseorang menurut Robbins, yaitu :

1. Pelaku persepsi ; Bila seorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihat, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu. Di antara karakteristik pribadi yang lebih relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (ekspektasi).
2. Target/Objek ; Karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Gerakan, bunyi, ukuran, hal baru, latar belakang dan kedekatan dari target membentuk cara individu memandangnya.
3. Situasi ; Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi individu. Faktor-faktor dalam situasi yang mempengaruhi persepsi yaitu waktu, keadaan/ tempat kerja dan keadaan sosial.

Menurut Mandelbaum (Jalaludin Rakhmat, 1991:275), Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Sedangkan menurut David A. Aecker & John G. Myer, persepsi adalah proses ketika seseorang menangkap stimuli melalui panca indera lalu menginterpretasikan proses persepsi melalui penginderaan (*sense*), perhatian (*attention*), interpretasi (*interpretation*) dan pengertian (*comprehension*).

Persepsi adalah proses kognitif yang digunakan oleh individu untuk menginterpretasikan dan memahami lingkungan disekelilingnya. Menurut Marbun, persepsi mempunyai tiga pengertian yaitu merupakan kesadaran akan benda, sifat atau kejadian yang dapat diserap oleh panca indera, daya memahami sesuatu dengan jelas dan cermat, dan bayangan dalam angan-angan. (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997:63)

Sedangkan menurut (Robert Kreitner and Angelo Kinicki, 2003:208) Persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita. Dari definisi-definisi diatas maka dapat dikatakan bahwa persepsi merupakan suatu pengetahuan, pemahaman dan penilaian individu terhadap fenomena atau kejadian yang ada di lingkungan sekitar. Jadi, definisi persepsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, pemahaman dan penilaian karyawan Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia, Ltd Divisi Facilities Engineering tentang pelatihan *Behavior Based Safety* (BBS)

b.2 Pengertian Pelatihan

Sebagai salah satu bagian dari pengembangan sumber daya manusia, pelatihan memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang (Mutiara Sibarani P, 2002:41). Sedangkan menurut (Amin Widjaja T, 1997:20) pelatihan adalah aktivitas – aktivitas yang mengajarkan kepada karyawan bagaimana melakukan pekerjaan. Baik karyawan yang baru atau yang ada sekarang membutuhkan keterampilan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Gary Dessler, 1997:168).

Pelatihan mempersiapkan seseorang untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempatnya bekerja, selain itu pelatihan juga membantu seseorang memperbaiki prestasinya dan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan (Rolf P. Lynton dan Udai Pareek, 1992:14). Kemudian Latihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan

mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Bedjo Siswanto , 1989:140). Pendapat lain menyebutkan bahwa pelatihan adalah unsur kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Alex S Nitisemito, 1991:88).

Untuk membuktikan komitmen kita bahwa peningkatan kualitas SDM adalah hal yang penting, maka peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan adalah salah satunya. Adanya pandangan bahwa training sebagai human investment, bukan sebagai costs atau biaya, sebagai konsep telah lama kita kenal. Namun dalam praktek ternyata pelatihan cenderung dianggap sebagai beban atau biaya bagi organisasi. Lembaga-lembaga pemerintah pun masih memandang sebelah mata terhadap program-program training yang dikelola lembaga-lembaga pelatihan. Hal ini nampak masih kecilnya anggaran training dibanding dengan anggaran pembinaan lainnya. Bahkan bila karena suatu hal anggaran itu harus dipangkas, maka dapat dipastikan anggaran traininglah yang dipangkas atau dikorbankan lebih dahulu.

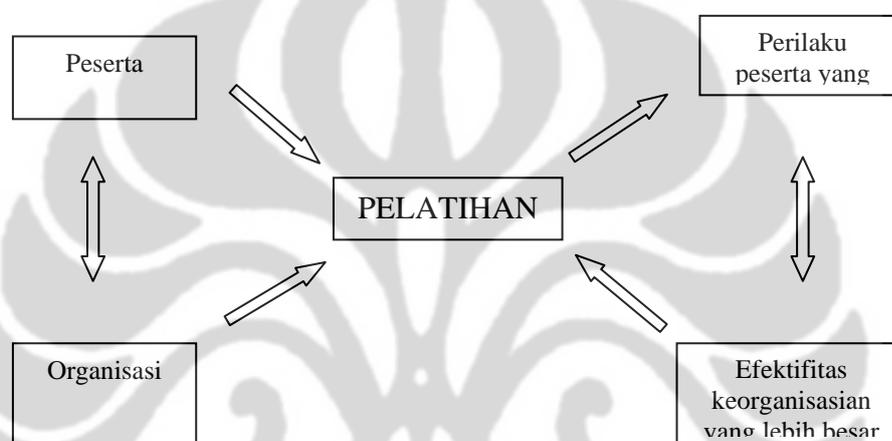
(Henry Simamora, 2001:342) Pelatihan (Training) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam suatu pelatihan, seseorang akan mendapatkan dan memperoleh sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan pelatihan adalah Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job (Flippo E.B, 1961:32).

Pelatihan itu sendiri pada hakikatnya adalah proses pembelajaran yang memiliki pengertian sebagai berikut :

1. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang (Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2002:345).
2. Pelatihan merupakan suatu rangkaian yang sistematis dan terorganisasi dari kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan dan pemahaman atau motivasi yang berhubungan dengan kerja seorang individu (David L. Goetsch dan Stanley B. Davis, 2002:34).

(Lynton & Pareek, 1992:67) Tujuan dari seluruh proses pelatihan ialah perilaku yang lebih efektif dari seseorang dalam pekerjaan didalam organisasi. Seperti pada gambar dibawah yang memperlihatkan model pelatihan yang paling sederhana.



Gambar II.1
Model pelatihan yang paling sederhana

Training refers to a planned effort by a company to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, or behavior by employee. The goal of training efforts is for employees to master the knowledge, skill, or ability emphasized in training programs and to apply it in their day-to-day activities. (Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright, 1996:341)

Berdasarkan pengertian diatas, pelatihan merupakan fasilitas bagi pegawai untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Sedangkan tujuan pelatihan tersebut untuk mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, atau sikap kepada pekerjaan mereka sehari-hari. Dari uraian-uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa

pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk menyiapkan pesertanya baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, atau sikap untuk menghadapi pekerjaannya nanti.

Program pelatihan terdiri dari lima langkah. Pertama, langkah *analisis kebutuhan*, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi. Langkah kedua, *merencanakan instruksi*, yaitu untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan. Ketiga, langkah *validasi*, yaitu dimana orang-orang yang terlibat membuat suatu program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang dapat mewakili. Langkah keempat, *menerapkan* program itu, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan. Langkah yang kelima, yaitu *Evaluasi* dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini (Gary Dessler, 2003:281).

b.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah suatu rumusan pernyataan yang mengidentifikasi secara jelas dan tepat “apa yang harus dilakukan” dengan “kualitas tertentu” dan “jangka waktu” yang dibutuhkan untuk menyelesaikan “apa yang harus dilakukan” tersebut atau dalam suatu kondisi tertentu.

Tujuan pelatihan menurut Henry Simamora adalah

1. Memperbaiki Kinerja
2. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Manfaat pelatihan, ada 4 kategori (Moekijat, 1993:31) :

1. Manfaat bagi peserta adalah untuk membantu mereka menilai pengetahuan dan keterampilan baru yang diperolehnya dan untuk menghubungkannya dengan apa yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan tersebut dalam penerapannya ditempat tugasnya masing-masing, juga untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan telah membantu perubahan perilaku ke arah lebih positif.
2. Manfaat bagi pelatih adalah apakah pendidikan dan pelatihan yang mereka berikan itu sudah sesuai dengan apa yang dianggap perlu dilatihkan
3. Manfaat bagi para ahli pendidikan dan pelatihan adalah untuk membantu menunjukkan bidang-bidang yang kritis didalam pendidikan dan pelatihan
4. Manfaat bagi manajemen adalah untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan dan pelatihan sudah tercapai atau sejauhmana efektivitas pelatihan berlangsung.

b.4 Evaluasi Pelatihan

Pada model Donal L. Kirkpatrick ada 4 tingkatan dalam melakukan evaluasi pelatihan dengan uraian sebagai berikut (Kirkpatrick, D.L, 1976)

1. Tingkatan yang paling luar (pertama) adalah tingkat reaksi yaitu tingkat reaksi orang terhadap pelatihan. Peserta pendidikan dan pelatihan memberikan reaksi terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam bentuk pendapat dan sikap terhadap pelatih, cara menyajikan, media, kegunaan dan perhatian atas materi pendidikan dan pelatihan. Reaksi para peserta pendidikan dan pelatihan dapat berupa laporan-laporan, kesan-kesan dan pandangan-pandangan yang biasanya relatif subjektif. Jadi yang diukur pada tingkat ini adalah reaksi peserta. Pendapat-pendapat para peserta tersebut selanjutnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan peningkatan pelaksanaan pelatihan dimasa yang akan datang.
2. Tingkat evaluasi yang kedua adalah tingkat pembelajaran, yang menyangkut tentang materi pelatihan yang dilatihkan kepada peserta. Tujuan dari evaluasi ini

adalah untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap yang terjadi pada peserta setelah mengikuti pelatihan.

3. Tingkat evaluasi yang ketiga adalah evaluasi yang diarahkan pada perubahan perilaku peserta pelatihan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengetahui apakah hasil pelatihan yang telah dimiliki oleh peserta dapat diterapkan ditempat tugasnya masing-masing. Pada evaluasi ini juga diketahui relevansi program pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan nyata ditempat tugas. Dengan demikian dapat diketahui sejauh mana efektivitas program pelatihan selama ini.
4. Tingkat evaluasi yang keempat yaitu hasil akhir dari latihan. Jadi dengan diberikannya pelatihan tersebut, apakah secara keseluruhan telah meningkatkan produktivitas perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dan apakah etos kerja telah menjadi lebih baik. Evaluasi ini disebut juga evaluasi untuk jangka panjang.

b.5 Teknik Evaluasi Pelatihan

Dengan mengacu pada empat tingkatan evaluasi yang telah dikemukakan Donald L. Kirkpatrick diatas, maka teknik evaluasinya pun terbagi empat pula yaitu :

- a. Teknik evaluasi pada tingkat reaksi
- b. Teknik evaluasi pada tingkat pembelajaran
- c. Teknik evaluasi pada tingkat perilaku pada pekerjaan
- d. Teknik evaluasi pada tingkat hasil.

Moekijat menjelaskan masing-masing teknik sebagai berikut (Moekijat, 1993:51-98) :

- a. Teknik evaluasi pada tingkat reaksi

Teknik ini ada empat cara yaitu

1. Evaluasi reaksi bisa dengan angket
2. Wawancara dengan peserta
3. Konferensi pelatihan kelompok setelah pelatihan.
4. Wawancara peserta setelah pelatihan oleh supervisor

b. Teknik evaluasi pada tingkat pembelajaran

Agar evaluasi ini dapat dilakukan secara efektif, maka yang harus diperhatikan adalah

- a. Tujuan pembelajaran harus dirumuskan dengan cepat dan dapat diukur dengan melakukan ujian.
 - b. Pelatih harus mempunyai standar ukuran tingkat pengetahuan dan keterampilan baik sebelum maupun sesudah.
 - c. Jawaban harus dianalisis dan dibandingkan sehingga pelatih dapat mengetahui pengetahuan dan keterampilan.
 - d. Pelajaran harus dapat diukur
 - e. Evaluasi harus seobyektif mungkin
- c. Teknik evaluasi pada tingkat perilaku pada pekerjaan
Untuk mengadakan evaluasi pada tingkat perilaku, ada 2 teknik yaitu mengadakan pengamatan langsung dan wawancara.
- d. Teknik Evaluasi pada tingkat Hasil
Untuk menilai pelatihan pada tingkat hasil digunakan teknik indeks produktivitas, yaitu mengevaluasi pelatihan merupakan teknik evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan.

b.6 Kriteria Evaluasi Pelatihan

Kriteria atau tolak ukur evaluasi pelatihan untuk mengevaluasi program pelatihan tidaklah selalu sama, tergantung pada tujuan program pelatihan masing-masing. Diskinson seperti yang dikutip Moekijat menyatakan bahwa pentingnya pada awal suatu program pelatihan menyusun kriteria untuk evaluasi suatu pelatihan. (Moekijat, 1993:28)

Selanjutnya menurut Kirkpatrick, berpendapat bahwa hasil suatu program pelatihan dengan kriteria untuk menentukan sejauh mana hubungannya dengan tujuan secara keseluruhan (Kirkpatrick, D.L., 1976). Oleh sebab itu, perlu memilih kriteria yang kemudian dapat dibandingkan dengan perubahan perilaku.

Menurut pendapat Famularo seperti yang dinyatakan Moekijat, bahwa ada lima kriteria untuk mengevaluasi pelatihan, yaitu :

1. Reaksi peserta yaitu bagaimana para peserta merasakan pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan, bahan pelatihan dan sebagainya.
2. Perubahan dalam pengetahuan dan keterampilan
3. Perubahan sikap peserta
4. Perubahan dalam melaksanakan pekerjaan
5. Pelaksanaan pekerjaan atau hasil.

C. Operasional Konsep

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator
Persepsi Karyawan Terhadap Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan	Evaluasi Pelatihan Behavior Based Safety (BBS)	Reaksi	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan - Reaksi karyawan terhadap pelatih/instruktur pelatihan - Kelengkapan media pelatihan (Infocus, microphone, Whiteboard, dsb) - Ketepatan waktu pelatihan - Buku panduan pelatihan BBS sesuai dengan materi yg diberikan oleh instruktur - Metode pelatihan BBS yg diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan - Kelengkapan Fasilitas pelatihan (Kursi, AC, meja, dsb)
		Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman materi pelatihan BBS

			<p>yang diberikan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan ilmu pengetahuan tentang BBS - Memahami cara berperilaku yang aman - Pelatihan BBS merupakan bentuk penyegaran pengetahuan - Penerapan materi pelatihan BBS pada pelaksanaan pekerjaan
		Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengatasi risiko kecelakaan dalam bekerja. - Kehati-hatian sebelum melakukan pekerjaan. - Meminimalisir cedera dalam bekerja
		Hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja/produktivitas karyawan meningkat - Risiko cedera akibat pekerjaan berkurang - Pelatihan BBS dapat meningkatkan semangat kerja karyawan - Peningkatan kedisiplinan kerja - Memahami akan pentingnya perilaku yang aman dalam bekerja

Sumber : Kirkpatrick, D.L, *Evaluating Training Program*. Third Edition , 2005

D. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan hal penting yang akan mempengaruhi jenis penelitian dan bagaimana cara peneliti mengumpulkan data untuk menunjang

penelitiannya. Penjabaran tentang metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

d.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur untuk memperoleh data sehingga mencapai suatu tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang informasinya atau data-data nya dapat diukur, sehingga dapat menggunakan statistik dalam pengujiannya. Dalam penelitian ini peneliti menyajikan hasil analisa berdasarkan perhitungan kuesioner dan wawancara yang diperoleh mengenai pelaksanaan pelatihan *Behavior Based Safety* (BBS) yang dilakukan oleh Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia, serta bagaimana persepsi karyawan terhadap evaluasi pelaksanaan pelatihan *Behavior Based Safety* (BBS) yang telah mengikuti pelatihan tersebut.

d.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang akan dipilih oleh penulis adalah berupa penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan se jelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti.(Ronny Kountur , 2003:105). Sedangkan Menurut Whitney (Moh.Nazir, 1999:63) Metode Deskriptif adalah Pencarian fakta dengan intepretasi yang tepat. Tujuan Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu karena penulis mencoba untuk menggambarkan keadaan berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian. Penelitian ini mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Berdasarkan Dimensi Waktu, maka penelitian ini merupakan *Cross sectional study*, karena data yang dikumpulkan pada satu kurun waktu saja, yaitu pada saat melaksanakan praktek penelitian dilapangan (Dergibson Siagian and Sugiarto, 2000:18). Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2008 sampai dengan Desember 2008. Dan adapun manfaat dari penelitian ini adalah penelitian murni, karena mencakup penelitian yang dilakukan dalam kerangka akademis. Karena penelitian

murni lebih banyak digunakan di lingkungan akademik, penelitian tersebut memiliki karakteristik yaitu menggunakan konsep-konsep yang abstrak. Penelitian murni biasanya dilakukan dalam kerangka pengembangan ilmu pengetahuan (Husein Umar, 2005:107).

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang amat penting dalam suatu penelitian dan merupakan prosedur yang sistematis. Dan teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dapat memenuhi kebutuhan penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis untuk memperoleh data adalah sebagai berikut :

1. Studi Lapangan

- Dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur. Dalam hal ini yang menjadi sumber informasinya adalah karyawan yang telah mengikuti pelatihan Behavior base safety (BBS) pada divisi *Facilities Engineering*. Wawancara tidak terstruktur ini tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun dalam memperoleh informasi.
- Kuesioner, digunakan sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada karyawan Chevron Geothermal Indonesia pada divisi *Facilities Engineering* yang telah mengikuti pelatihan Behavior Base Safety.

2. Studi Kepustakaan

Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan bersumber pada dokumen-dokumen, literatur, jurnal, arsip, perundangan atau informasi tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian yang dilakukan.

d.3 Populasi dan Sampel

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu menetapkan populasi dan sampel yang akan diteliti. Populasi adalah himpunan dari semua hal yang ingin diketahui. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai

karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel

Populasi Penelitian ini adalah seluruh karyawan Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia di Jakarta Divisi Facilities Engineering yang telah mengikuti pelatihan *Behavior Based Safety* (BBS).

Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Husein Umar, 2005:58) L.R. Gay menyatakan bahwa :

Jumlah 30% subyek, kausal komparatif 30% subyek perkelompok sampel terkecil yang dapat diterima tergantung jenis penelitian yang dilakukan; untuk penelitian korelasi, eksperimen 50% subyek per-kelompok dan untuk penelitian deskriptif 10% dari populasi (Sumanto, 1990:28)

Jadi sampel yang akan diteliti adalah seluruh karyawan operational Divisi Facilities Engineering (FE) Chevron Geothermal & Power Operation Indonesia sejumlah 30 karyawan yang telah mengikuti pelatihan *Behavior Based Safety* (BBS). Adanya program pelatihan Behavior Based Safety (BBS) yang terarah dan terencana, maka karyawan yang telah mengikuti pelatihan tersebut merupakan posisi yang memiliki peluang untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang lebih tinggi.

d.4 Teknik Analisis Data

Apabila semua data terkumpul, selanjutnya dibuatlah analisis atas jawaban dari responden dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan dilanjutkan dengan pengolahan data. Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Effendy dan Masri, 2001:263). Data yang diperoleh dari penelitian ini, selanjutnya akan dianalisis menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (S. Nasution, 2002:100). Tabel Frekuensi atau distribusi frekuensi merupakan suatu cara untuk mengelompokan data dengan

membaginya menjadi beberapa kategori yang sama dalam setiap kelas yang tidak saling tumpang tindih (Ferdinand D Saragih, 2006:11). Penilaian dengan skala Likert yang penulis gunakan merupakan pernyataan tingkat setuju/tidak setuju responden, dalam range penilaian satu sampai dengan lima. Untuk itu kategori jawaban yang tersedia dalam kuesioner antara lain sebagai berikut :

Tabel II.2
Kategori Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
Bobot nilai	1	2	3	4	5

Pengkategorian persepsi responden dibentuk berdasarkan nilai indeks tertinggi dan nilai indeks terendah dari jawaban responden. Nilai indeks didapatkan dari hasil perkalian bobot nilai jawaban tertinggi dan terendah dikalikan banyaknya indikator yang digunakan. Kedua nilai indeks tersebut, peneliti membentuk 5 (lima) kategori persepsi karyawan berdasarkan rentang skala yang ada. Rentang skala didapatkan dengan rumus, sebagai berikut (Husein Umar, 2005:225) :

$$RS = \frac{n (m-1)}{m}$$

Dimana : n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

Jenis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah data nominal dan data ordinal. Didalam data nominal, setiap observasi harus dimasukkan hanya pada satu kategori saja, tidak boleh lebih, dengan kata lain, antara kategori yang satu dengan kategori yang lainnya harus saling bebas atau tidak tumpang tindih (Dergibson Siagian dan Sugiarto, 2000:20). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka yang termasuk kedalam data ini diantaranya mencakup karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan terakhir, dan masa bekerja. Data ordinal

merupakan data yang dapat digolongkan dalam kategori tertentu, dimana angka atau huruf yang diberikan disini mengandung tingkatan sehingga dari kelompok yang terbentuk dapat dibuat peringkat yang menyatakan hubungan lebih dari atau kurang dari menurut aturan penataan tertentu (Dergibson Siagian dan Sugiarto, 2000:23). Termasuk kedalam kategori data ini adalah data hasil pengolahan kuesioner.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner kemudian dianalisis, selanjutnya dihitung nilai tertinggi dan terendah dari nilai-nilai yang didapat rata-rata responden. Peneliti menggunakan perhitungan ini agar lebih mudah melakukan penilaian tanggapan dari responden mengenai dimensi-dimensi yang ditampilkan pada variabel pelaksanaan pelatihan *behavior based safety*. Analisis data dengan menggunakan skor nilai tertinggi dan terendah dijelaskan sebagai berikut :

- Menentukan skor minimum dan skor maksimum

Skor minimum : Nilai minimum x Jumlah pertanyaan x jumlah responden

Skor maksimum: Nilai maksimum x Jumlah pertanyaan x jumlah responden

- *Range* data

Range data = Skor maksimum – skor minimum

- Menentukan lebar kelas untuk setiap interval

Lebar kelas : $Range ; 5$

- Membuat tabel interval

Tabel interval terdiri dari 5 kelas sesuai data awal yang berbentuk skala likert.

Berikut adalah contoh dimensi Reaksi yang terdiri dari 7 (tujuh) pernyataan dengan jumlah responden 30 orang, yaitu

Tabel II.3
Contoh Jawaban Responden Untuk Dimensi Reaksi

No	Pernyataan	Kategori Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Kesesuaian materi yang diberikan sesuai dengan	0	0	1 (3,33%)	10 (33,3%)	19 (63,3%)

	kebutuhan pelatihan					
2	Pelatih/instruktur pelatihan mampu dalam memberikan materi pelatihan	1 (3,33%)	1 (3,33%)	1 (3,33%)	7 (23,3%)	20 (66,6%)
3	Waktu pelaksanaan pelatihan sangat tepat	0	2 (6,66%)	3 (10%)	10 (33,3%)	15 (50%)
4	Kondisi ruang sangat nyaman untuk digunakan sebagai sarana pelatihan	2 (6,66%)	3 (10%)	5 (16,6%)	10 (33,3%)	10 (33,3%)
5	Kelengkapan media penyelenggaraan pelatihan (infocus, microphone, Whiteboard, dsb)	0	1 (3,33%)	4 (13,3%)	13 (43,3%)	12 (40%)
6	Buku panduan yang diberikan sesuai dengan materi yang diberikan oleh instruktur pelatihan	1 (3,33%)	2 (6,66%)	3 (10%)	5 (16,6%)	20 (66,6%)
7	Lokasi pelatihan sangat menunjang jalannya suatu pelatihan	0	0	4 (13,3%)	10 (33,3%)	16 (53,3%)
Skor Jawaban Responden		932				
Skor Maksimum		1050				
Skor Minimum		840				
Persentase		$932/1050 \times 100\% = 88,7\%$				

Contoh skala jawaban responden untuk dimensi reaksi :

Nilai minimum : $1 \times 7 \times 30 = 210$

Nilai Maksimum : $5 \times 7 \times 30 = 1050$

Range data : $1050 - 210 = 840$

Lebar kelas : $840/5 = 168$

	Sangat buruk	buruk	cukup	baik	Sangat baik	
210		378	546	714	882	1050

Keterangan :

- Skor nilai 210 – 378 : Sangat buruk
- Skor nilai 379 – 546 : Buruk
- Skor nilai 547 – 714 : Cukup
- Skor nilai 715 – 882 : Baik
- Skor nilai 883 – 1050 : Sangat baik

Dari perhitungan skor total jawaban responden untuk dimensi reaksi responden diperoleh angka 932 yang berada pada interval sangat baik.

