



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERSEPSI ATAS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM
PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (PBK) DI BALAI BESAR
PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA LUAR NEGERI (BBPLKLN)
CEVEST BEKASI TAHUN 2010**

SKRIPSI

**RENDY SAPTAMA
0606097676**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM S1 REGULER ILMU ADMINISTRASI
DEPOK
JANUARI 2012**

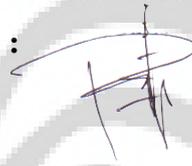
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Rendy Saptama

NPM : 0606097676

Tanda Tangan :



Tanggal : 9 Januari 2012

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Rendy Saptama
NPM : 0606097676
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : Persepsi Atas Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi Tahun 2010

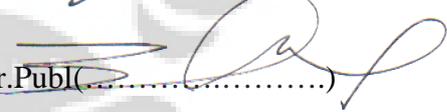
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian pernyataan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Achmad Lutfi, S.Sos. M.Si 

Sekretaris Sidang : Defni Holidin, S.Sos. MPM 

Penguji Ahli : Drs. Muh. Azis Muslim, M.Si 

Pembimbing : Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.Publ. 

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 9 Januari 2012

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya skripsi dengan judul **“Persepsi Atas Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi Tahun 2010** ini dapat peneliti selesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini merupakan suatu karya ilmiah dari topik yang peneliti amati, yaitu mengenai Persepsi Atas Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi Tahun 2010.

Dalam pengerjaan skripsi ini, penulis bukanlah orang yang berdiri sendiri tanpa ada dukungannya dari berbagai pihak. Oleh karena itu ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT, atas berkah dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
3. Prof. Dr. Irfan Ridwan M, M.Si., selaku Ketua Program Sarjana Reguler/Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
4. Achmad Lutfi, S.Sos. M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
5. Prof. Eko Prasajo, Mag.rer.Publ selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
6. Para dosen Ilmu Administrasi yang telah memberikan ilmu-ilmu yang berguna dan bermanfaat selama penulis menjalankan masa kuliah di FISIP UI.
7. Mba Ina dan Mba Nur yang sabar untuk menelpon dan mengurus administrasi saya.
8. Mama dan Papa tercinta yang selama ini sudah mendidik dan membesarkan Rendy. Semoga papa dan mama bangga dengan Rendy.

9. Adik-adik saya, Mira dan Azan yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Om Eddy, Tante Susi, Satrio, Arif yang selama ini banyak memberikan bantuan buat skripsi ini, dan juga seluruh keluarga yang telah mendukung dan mendoakan.
11. Dian Rianti, makasih pacar, support dan semangat kamu jadi bagian penting dalam skripsi ini. Semoga kamu juga bisa cepet lulus, amin.
12. Keluarga besar Administrasi UI 2006, Riski, Yudha, Hari, Heykal, Riza, Dado, Gambo, Yodrales, Wahyu, Eridh Nada, Lisa, Anna terima kasih untuk bantuannya.
13. Administrasi 2006 yang seperjuangan, Sandra, Raga, Shaugi, Dipa, Cunawa
14. Teman-teman junior Administrasi 2007, Ichwan, Rhendy Hermana, Irfan Pradana, Kevin, Aria, dan yang lainnya terima kasih atas dukungan kalian.
15. Untuk semua teman-teman saya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih untuk doa dan supportnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan dan kesempurnaan karena masih terdapat banyak kekurangan, hal ini lebih disebabkan karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis akan dengan senang hati mengharapkan bahkan menerima saran dan kritik dari pihak manapun dengan diiringi doa dan ucapan terima kasih.

Depok, 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rendy Saptama
NPM : 0606097676
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty-Free Fight*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Persepsi Atas Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi Tahun 2010

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas karya akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Depok
Pada Tanggal: 9 Januari 2012
Yang Menyatakan



(Rendy Saptama)

ABSTRAK

Nama : Rendy Saptama
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Persepsi Atas Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi Tahun 2010

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Persepsi Atas Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi Tahun 2010. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dari hasil pengolahan data dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa efektivitas dari program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) secara keseluruhan sudah efektif. Pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan dari pelatihan yang ditetapkan dan memenuhi harapan perusahaan yang mengikuti program pelatihan ini.

Kata kunci : Efektivitas, Pelatihan, Kompetensi

ABSTRACT

Name : Rendy Saptama
Study Program : Public Administration
**Title : Perception Of Implementation Effectiveness Of
Competency Based Training at Overseas
Vocational Training Development Centre
(BBPLKLN) CEVEST Bekasi in 2010**

This thesis aims to find out perception of implementation effectiveness of Competency Based Training held by Overseas Vocational Training Development Centre (BBPLKLN) CEVEST Bekasi in 2010. Researcher uses quantitative method with descriptive analysis. The results of data processing and analysis from this research, show that the Effectiveness Of Competency Based Training at Overseas Vocational Training Development Centre (BBPLKLN) CEVEST Bekasi in 2010 has been reached Effectively. The training has reached the goal of the training program and fulfill the expectation of company/organization that participated in this program.

Keywords: Effectiveness, Training, Competency

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Signifikansi Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN.....	7
2.1 Tinjauan Pustaka	7
2.2 Kerangka Teori.....	13
2.2.1 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	15
2.2.2.1 Jenis Pelatihan dan Pengembangan.....	16
2.2.2.2 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.....	17
2.2.2.3 Manfaat pelatihan dan pengembangan.....	19
2.2.3 Persepsi.....	19
2.2.3.1 Proses Persepsi dan Sifat Persepsi.....	20
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	21
2.2.4 Efektivitas.....	22
2.2.4.1 Bauran Efektivitas.....	24
2.2.5 Kompetensi.....	29
2.3 Model Analisis.....	33
2.4 Operasionalisasi Konsep.....	34
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan Penelitian	37
3.2 Jenis Penelitian	37
3.2.1 Berdasarkan Manfaat Penelitian.....	38
3.2.2 Berdasarkan Tujuan Penelitian	38
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu	38

3.3 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.1 Kuesioner	39
3.3.2 StudiKepustakaan.....	39
3.4 Populasi dan Sapel	39
3.5 Teknik Penarikan Sampel.....	40
3.5.1 Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	40
3.5.2 Kepala Bagian/Manager.....	41
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	42
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	42
3.7 Validitas dan Realibilitas	44
3.7.1 Validitas	44
3.7.2 Realibilitas	45
3.8 Batasan Penelitian.....	46
BAB 4 ANALISIS PERSEPSI ATAS EVEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (PBK) DI BAAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA LUAR NEGERI (BBPLKLN) CEVEST TAHUN 2010	47
4.1 Pembahasan Hasil <i>Pre Test</i>	47
4.1.1 Validitas Sub Dimensi Penelitian.....	47
4.1.2 Validitas Indikator Pengukuran.....	49
4.1.3 Reliabilitas Sub Dimensi Penelitian.....	53
4.2 Gambaran karakteristik responden.....	54
4.2.1 Karakteristik Usia Responden.....	55
4.2.1.1 Peserta Pelatihan.....	55
4.2.1.2 Kepala Bagian/Manager.....	55
4.2.2 karakteristik jenis kelamin responden.....	56
4.2.2.1 Peserta Pelatihan.....	56
4.2.2.2 Kepala Bagian/Manager.....	57
4.2.3 Karakteristik Program Pendidikan Responden.....	57
4.2.3.1 Peserta Pelatihan.....	57
4.2.3.2 Kepala Bagian/Manager.....	58
4.2.4 Karakteristik Batch Pelatihan Peserta.....	59
4.2.5 Karakteristik Jabatan Kepala Bagian/Manager.....	59
4.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	60
4.4 Analisis Terhadap Dimensi Reaksi.....	61
4.4.1 Analisis terhadap Sub Dimensi Kompetensi Pengajar	61
4.4.2 Analisis terhadap Sub Dimensi Sarana dan Prasarana Pelatihan.....	65
4.4.3 Analisis terhadap Sub Dimensi Pengelola Pelatihan.....	69
4.5 Analisis terhadap Dimensi Belajar.....	73
4.5.1 Analisis terhadap Sub Dimensi Substansi Materi.....	73
4.5.2 Analisis terhadap Sub Dimensi Metode Pembelajaran.....	77
4.6 Analisis terhadap Dimensi Hasil.....	82
4.6.1 Analisis terhadap Sub Dimensi Pegawai.....	82
4.6.2 Analisis terhadap Sub Dimensi Perusahaan.....	88

BAB 6 PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	xviii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xxi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu entitas yang utama dalam suatu negara dalam menjalankan kegiatan berbangsa dan bernegara. Sanudra Wibawa menyatakan bahwa maju mundurnya sebuah negara dan semua organisasi sangat tergantung pada kemampuan personel di dalamnya (Wibawa, 2009). Di sisi lain, terdapat fenomena tidak daapt terisinya lowongan pekerjaan yang tersedia dikarenakan ada ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja yang ada saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan di bursa kerja.

Kondisi tenaga kerja masih kurang baik dan kurang bisa bersaing dengan negara-negara lain.

“kurang kompetitifnya tenaga kerja di Indonesia menjadikan Indonesia menduduki peringkat enam di antara negara-negara ASEAN dalam hal kompetitif indeks pembangunan manusia”. (www.economy.okezone.com)

Bidang yang mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan pembangunan di Indonesia adalah bidang ketenagakerjaan. Salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam kerangka pembangunan nasional adalah menyangkut kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM ini berkaitan erat dengan kualitas tenaga kerja yang tersedia untuk mengisi kesempatan kerja di dalam negeri dan di luar negeri. Sumberdaya yang dimaksud adalah tenaga kerja yang sudah seharusnya mendapatkan fokus perhatian yang cukup dari pemerintah agar memiliki produktivitas yang tinggi.

Peningkatan kualitas SDM merupakan hal penting, disebabkan adanya kesenjangan antara kualitas yang dimiliki tenaga kerja dengan yang dibutuhkan oleh dunia usaha/industri. Jika dibiarkan, kesenjangan ini menimbulkan dua akibat, yaitu terjadinya pengangguran yang terus meningkat dan rendahnya produktifitas. Seperti yg dikatakan Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) Suryo B Sulisto, kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah

yang berdampak pada tingkat produktivitas dunia usaha nasional dan rendahnya tenaga kerja yang terserap oleh industri.

“rendahnya kualitas tenaga kerja berimbas pada tingkat produktivitas dunia usaha Indonesia. Tingkat produktivitas dunia usaha Indonesia berada di peringkat ke-59 dibandingkan dengan Thailand di peringkat 27 dan Malaysia di peringkat ke-18” (www.bisniskeuangan.kompas.com)

Dunia usaha dan pasar kerja semakin ketat, keadaan ini membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Pada kenyataannya kualitas kompetensi tenaga kerja di Indonesia belum mampu memenuhi kebutuhan pasar. Pada kondisi seperti inilah pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada. Kebutuhan terhadap pelatihan dapat diukur melalui sejauh mana calon peserta pelatihan harus diberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan agar memiliki kualifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pada suatu jabatan atau posisi tertentu

Melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), pemerintah dapat mengetahui apa saja yang perlu dilakukan terkait dengan masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai bagian dari pembangunan nasional, bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan dibidang ketenagakerjaan diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui berbagai kebijakan.

Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui program pelatihan. Saat ini banyak perusahaan menginvestasikan dana dalam jumlah besar di bidang pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan. Ini dilakukan atas dasar tidak tercapainya standar pencapaian kerja, karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya, karyawan yang tidak

produktif, tingkat penjualan menurun, tingkat keuntungan menurun yang menjadi pemicu untuk diselenggarakannya program pelatihan (Irianto, 2001).

Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin (Handoko, 1995). Menurut Pimentel dan Franco (Franco, 1941) mengatakan umumnya akan mengubah kinerja karyawannya melalui pelatihan apabila karyawan tidak tahu untuk melakukan seluruh atau sebagian pekerjaannya, karyawan diberikan tugas tugas baru yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang baru, dan karyawan diberikan pekerjaan yang seluruhnya baru yang membutuhkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan

Dalam rangka mendukung pembangunan nasional tersebut, maka Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemennakertrans) mempunyai program yang disebut Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Transmigrasi (Binalatas). Program ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing dalam mewujudkan tenaga kerja Indonesia yang kompeten, yaitu tenaga kerja yang memiliki kompetensi individu, kompetensi sosial, dan kompetensi profesi yang tinggi. pelatihan yang diberikan lebih mengarah pada pelatihan yang memerlukan kemampuan yang bersifat teknik (*hard skill*), atau biasa dikenal dengan istilah kejuruan.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemennakertrans) yang bertanggungjawab masalah ketenagakerjaan mempunyai 155 balai latihan kerja yang bergerak di bidang pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas tenaga kerja Indonesia. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi. Dengan modal pengetahuan yang didapat melalui pendidikan dan dengan memperoleh pelatihan maka tenaga kerja diharapkan dapat menjadi tenaga kerja yang terampil dan memenuhi kebutuhan perusahaan atau industri.

Balai latihan kerja yang dimiliki Kemennakertrans ini adalah unit pelaksanaan yang memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pelatihan dalam berbagai jenis dan tingkat program standar dan non-standar.

2. Menyediakan fasilitas praktek bagi sekolah kejuruan dan lembaga pelatihan swasta yang memerlukan.
3. Melaksanakan uji keterampilan untuk sertifikasi kualifikasi tenaga kerja.

Program pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan karyawan harus sesuai dengan bidang kerja atau kompetensi kerja yang dibutuhkan sekarang dan yang akan datang. Kebutuhan perusahaan akan keterampilan atau kompetensi yang lebih spesifik terhadap program pelatihan yang akan diberikan pada karyawannya akan sangat dibutuhkan. Berdasarkan kebutuhan tersebut maka pelatihan yang akan diberikan adalah program pelatihan yang berbasis pada kompetensi tertentu. (Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas)

1.2 Pokok Permasalahan

Program pelatihan berbasis kompetensi dilakukan sebagai langkah perbaikan kualitas tenaga kerja atau SDM yang ada. Program ini dilaksanakan melalui berbagai macam pelatihan yang diberikan oleh BLK, dalam penelitian ini penulis mengambil tempat di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi.

Pertanyaan penelitian yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimanakah persepsi atas efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST pada tahun 2010?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- Mengetahui persepsi atas efektivitas pelaksanaan program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST pada tahun 2010.

1.4 Signifikansi Penelitian

a. signifikansi akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengayaan pengetahuan pada bidang ilmu ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan program pelatihan berbasis kompetensi.

b. signifikansi praktis

Secara praktis, dapat memberikan masukan, referensi dan solusi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST dalam mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sederhana penulisan sripsi ini berdasarkan sistematika, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, pokok permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini menyajikan penjelasan mengenai teori yang berkaitan dengan konsep-konsep penelitian. Teori-teori yang dipaparkan adalah mengenai teori pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), efektivitas, dan teori kompetensi. Selain itu juga terdapat Operasionalisasi Konsep.

BAB III METODE PENELITIAN

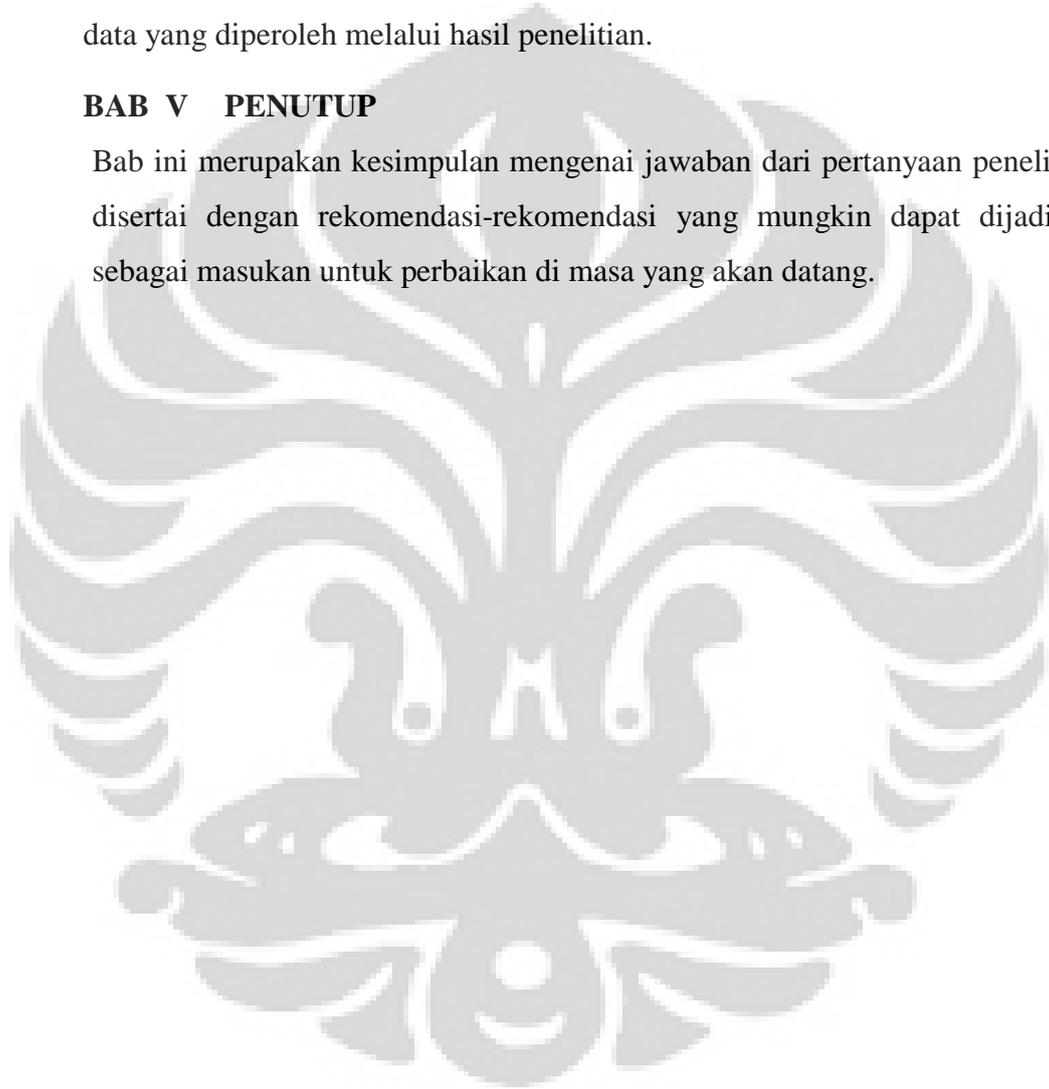
Bab ini menyajikan metode dalam melakukan penelitian yang mencakup pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, kajian literatur, metode analisis data, lokasi dan waktu penelitian serta keterbatasan penelitian.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai persepsi atas efektivitas pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST untuk mengimplementasikan program pelatihan berbasis kompetensi melalui analisis data yang diperoleh melalui hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan mengenai jawaban dari pertanyaan penelitian disertai dengan rekomendasi-rekomendasi yang mungkin dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.



BAB II KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam subbab ini penulis akan memaparkan tinjauan penulis atas beberapa penelitian dan kajian ilmiah terdahulu serta beberapa konsep yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Untuk mendukung skripsi peneliti yang berjudul **“Persepsi Atas Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi tahun 2010”** maka peneliti melakukan tinjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian terlebih dahulu yang memiliki kemiripan dengan tema peneliti.

Pada penelitian pertama yang dilakukan oleh **Yessi Yunita** dengan skripsinya **“Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Pada PT JASINDO di Jakarta”**, dasar pemikirannya adalah semakin canggihnya teknologi dalam persaingan global sehingga memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Masalah yang dibahas adalah menggambarkan bagaimana pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan tersebut diberikan pada peserta.

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan yang berupa materi pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan pelaksanaannya dinilai cukup baik. Dampak pelatihan juga bersifat positif yang dapat dilihat dari adanya perubahan perilaku maupun peningkatan pengetahuan yang didapat oleh karyawan setelah mengikuti pelatihan.

Persamaan antara skripsi di atas dengan penelitian (skripsi) peneliti terletak pada bidang kajian, yaitu terkait dengan pelaksanaan program pelatihan. Dimana program yang dimaksud disini adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga diharapkan dapat

meningkatkan keterampilan maupun produktivitas karyawan.. Perbedaan dengan penelitian (skripsi) peneliti terletak pada metodologi penelitian, dimana penelitian ini teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara sedangkan peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data

Penelitian kedua yang penulis jadikan pedoman didalam penyusunan skripsi ini adalah Tugas Karya Akhir yang disusun oleh **Danny Purwanto**. Skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Program Pelatihan Service Excellence Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Studi Kasus Pada Kantor Cabang Utama Harmoni”** ini membahas mengenai program-program pengembangan yang direncanakan akan memberikan manfaat kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas. Program tersebut adalah program pelatihan kepada karyawan guna mengembangkan kemampuan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Para karyawan dapat berkembang lebih baik dan lebih cepat serta dapat bekerja secara efisien karena melalui pelatihan karyawan akan diajar dan dilatih tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik dari sebelumnya. Dalam pelatihan ini terkadang sulit diimplementasikan pada pekerjaan sehari-hari mengingat pelatihan tersebut menyangkut masalah budaya kerja yang artinya kembali kepada watak masing-masing pegawai. Dengan demikian maka pelatihan service excellence ini dirasakan kurang maksimal dan perludilakukan secara berkelanjutan guna mencapai hasil yang baik.

Persamaan antara dengan skripsi di atas dengan penelitian (skripsi) peneliti adalah dalam hal upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja ataupun produktivitas yang dilakukan melalui program pelatihan. Perbedaannya terletak pada jenis pelatihannya, dimana penelitian ini fokus pada pelatihan *service excellence* sedangkan peneliti fokus pada pelatihan berbasis kompetensi yang bersifat kejuruan.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh **Darma Setiawan**. Tesis yang berjudul **“Analisis Efektivitas Program Pelatihan Dibalai Latihan Instruktur dan Pengembangan Cevest”** ini membahas mengenai manfaat dari program pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja maupun karyawan untuk

meningkatkan kemampuan baik secara individu maupun organisasi atau perusahaan. Pelatihan tersebut juga didasarkan pada angka pengangguran serta rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja yang masih tinggi jika dibandingkan dengan negara-negara berkembang yang lain. Persamaan dengan penelitian (skripsi) peneliti adalah pada pembahasan mengenai efektivitas pelatihan di CEVEST. Perbedaan dengan penelitian (skripsi) peneliti adalah penelitian di atas mengkaji program pelatihan secara umum sedangkan peneliti hanya pada persepsi efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi.



Tabel 2.1
Matriks Perbandingan Tinjauan Pustaka

	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3	Penelitian 4
Nama Peneliti	Yessi Yunita	Denny Purwanto	Darma Setiawan	Rendy Saptama
Judul Penelitian	Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Pada PT Jasindo di Jakarta	Pelaksanaan Program Pelatihan Service Excellence Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Studi Kasus Pada Kantor Cabang Utama Harmoni	Analisis Efektivitas Program Pelatihan Dibalai Latihan Instruktur dan Pengembangan Cevest	Persepsi atas pelaksanaan program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST tahun 2010
Metode Penelitian	Kualitatif	Kualitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Metode Pengumpulan Data	Data primer didapatkan dari hasil wawancara mendalam, sedangkan data sekunder melalui studi	Data primer didapatkan dari hasil wawancara mendalam, sedangkan data sekunder melalui studi	Data primer didapatkan dari hasil kuesioner dan data sekunder didapat dari dokumentasi	Data primer didapatkan dari hasil kuesioner dan data sekunder didapat dari

	pustaka.	pustaka dan data-data yang didapatkan dari BPS	serta observasi.	studi literatur
Tujuan Penelitian	- untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang diberikan perusahaan dalam bentuk jumlah peserta, materi pelatihan, instruktur, metode pelatihan serta fasilitas pada perusahaan tersebut.	- untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan program pelatihan service excellence karyawan PT Bank Negara Indonesia - untuk mengetahui bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan service excellence karyawan	- membahas mengenai kesesuaian antara program pelatihan yang dibuat oleh BLIP CEVEST dengan kebutuhan perusahaan	- mengetahui persepsi atas efektivitas pelaksanaan program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST pada tahun 2010
Hasil Penelitian	Program pelatihan yang	Pelatihan <i>service excellence</i> ini	Peserta pelatihan	Persepsi atas pelaksanaan

	diberikan oleh PT Jasindo cukup baik, kebijaksanaan pemberian program pelatihan juga telah dilaksanakan secara efektif dan efisien dan hasil dari pelatihan memberikan dampak positif.	belum bisa dirasakan maksimal namun bagi sebagian pegawai <i>front office</i> pelatihan seperti ini perlu dilakukan secara berkesinambungan dengan perbaikan-perbaikan dari pelatihan sebelumnya.	yang mengatakan setuju dengan manfaat pelatihan cenderung masih ragu terhadap materi instruksional dan sistem evaluasi pelatihan di BLIP CEVEST. Kesesuaian kurikulum mempunyai hubungan paling kuat dengan manfaat pelatihan.	program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST di tahun 2010 sudah dilakukan dengan efektif
--	--	---	--	---

Sumber: Diolah oleh penulis, 2010

2.2 Kerangka Teori

Teori yang dipakai dalam penelitian ini meliputi teori pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), teori persepsi, teori efektivitas, bauran efektivitas, dan teori kompetensi.

2.2.1 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian.

Hal ini penting mengingat bahwa setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan yang bersifat pengetahuan dan ketrampilan teknis rai pegawai yang berada di bawahnya. Oleh karena itu, bagian kepegawaian dalam hal ini pengembangan tersebut berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja, bagian kepegawaian dapat melakukan perencanaan pengembangan karier pegawai agar organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk posisi atau jabatan baru.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. CIDA (Canadian International Development Agency) seperti dikutip oleh Syafarudin (2001) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat (means) maupun sebagai tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai

pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi segera tenaga ahli teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi.

Pengertian di atas meletakkan manusia sebagai pelaku dan penerima pembangunan. Tindakan yang perlu dilakukan dalam jangka pendek adalah memberikan pendidikan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil. Dalam hal ini Syafarudin (2001) mengemukakan bahwa meskipun unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir ditempat kerja, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangannya.

Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pendidikan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi pendidikan untuk memfasilitasi atau memiasililatori pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja pendidikan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah pelatihan dan pengembangan (*training and development*), artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Dalam instansi pendidikan biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

2.2.2 Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. (Simamora, 2006). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Menurut Handoko (2001) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Gomes (2003) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai *scope* yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Syafaruddin (2001) mengemukakan bahwa sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*).

2.2.2.1 Jenis Pelatihan dan Pengembangan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut Simamora (2006) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian.

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet

3. Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

2.2.2.2 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan diselenggarakan pelatihan dan pengembangan kerja menurut Simamora (2006) diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuannya sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
2. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada

gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimuktahirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara baik.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job comotent" yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumberdaya finansial dan sumberdaya teknologis manusia (*human tecnilogical resource*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumberdaya manusia untuk promosi dari dalam: pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumberdaya manusianya melalui pelatihan, manajer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran

ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

2.2.2.3 Manfaat pelatihan dan pengembangan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan (Simamora, 2006) adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Program pelatihan yang efektif merupakan bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar.

2.2.3 Persepsi

Robbins (2003) mendeskripsikan persepsi dalam kaitannya dengan lingkungan, yaitu sebagai proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Individu dalam hubungannya dengan dunia luar selalu melakukan pengamatan untuk dapat mengartikan rangsangan yang diterima dan alat indera dipergunakan sebagai penghubungan antara individu dengan dunia luar. Agar

proses pengamatan itu terjadi, maka diperlukan objek yang diamati alat indera yang cukup baik dan perhatian merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan pengamatan.

Persepsi dalam arti umum adalah pandangan seseorang terhadap sesuatu yang akan membuat respon bagaimana dan dengan apa seseorang akan bertindak.

Walgito (2003) mengemukakan bahwa persepsi seseorang merupakan proses aktif yang memegang peranan, bukan hanya stimulus yang mengenainya tetapi juga individu sebagai satu kesatuan dengan pengalaman-pengalamannya, motivasi serta sikapnya yang relevan dalam menanggapi stimulus.

Rosyadi (2001) membedakan persepsi menjadi dua pandangan, yaitu pandangan secara sempit dan luas. Pandangan yang sempit mengartikan persepsi sebagai penglihatan, bagaimana seseorang melihat sesuatu. Sedangkan pandangan yang luas mengartikannya sebagai bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Sebagian besar dari individu menyadari bahwa dunia yang sebagaimana dilihat tidak selalu sama dengan kenyataan, jadi berbeda dengan pendekatan sempit, tidak hanya sekedar melihat sesuatu tapi lebih pada pengertiannya terhadap sesuatu tersebut. Persepsi berarti analisis mengenai cara mengintegrasikan penerapan kita terhadap hal-hal di sekeliling individu dengan kesan-kesan atau konsep yang sudah ada, dan selanjutnya mengenali benda tersebut.

Dari definisi persepsi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan suatu proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan pengalaman-pengalaman yang ada dan kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti.

2.2.3.1 Proses Persepsi dan Sifat Persepsi

Proses Persepsi dan Sifat Persepsi menurut Mar'at (1991) proses persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dipengaruhi oleh pengalaman, cakrawala, dan pengetahuan individu. Pengalaman dan proses belajar akan memberikan bentuk dan struktur bagi objek yang ditangkap panca indera, sedangkan

pengetahuan dan cakrawala akan memberikan arti terhadap objek yang ditangkap individu, dan akhirnya komponen individu akan berperan dalam menentukan tersedianya jawaban yang berupa sikap dan tingkah laku individu terhadap objek yang ada. Hamka (2002) menyatakan bahwa terjadinya persepsi merupakan suatu yang terjadi dalam beberapa tahap.

Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses kealaman atau proses fisik yang merupakan proses ditangkapnya suatu stimulus oleh alat indera manusia. *Tahap kedua*, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis, merupakan proses diteruskannya stimulus yang diterima oleh reseptor (alat indera) melalui saraf-saraf sensoris. *Tahap ketiga*, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses psikologik, merupakan proses timbulnya kesadaran individu tentang stimulus yang diterima reseptor. *Tahap ke empat*, merupakan hasil yang diperoleh dari proses persepsi yaitu berupa tanggapan dan perilaku.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Thoah (1993) berpendapat bahwa persepsi pada umumnya terjadi karena dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, misalnya sikap, kebiasaan, dan kemauan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar individu yang meliputi stimulus itu sendiri, baik sosial maupun fisik.

Dijelaskan oleh Robbins (2003) bahwa meskipun individu-individu memandang pada satu benda yang sama, mereka dapat mempersepsikannya berbeda-beda. Ada sejumlah faktor yang bekerja untuk membentuk dan terkadang memutar-balikkan persepsi. Faktor-faktor ini dari:

1. Pelaku persepsi (*perceiver*)
2. Objek atau yang dipersepsikan
3. Konteks dari situasi dimana persepsi itu dilakukan

Berbeda dengan persepsi terhadap benda mati seperti meja, mesin atau gedung, persepsi terhadap individu adalah kesimpulan yang berdasarkan tindakan orang tersebut. Objek yang tidak hidup dikenai hukum-hukum alam tetapi tidak mempunyai keyakinan, motif atau maksud seperti yang ada pada manusia.

Akibatnya individu akan berusaha mengembangkan penjelasan-penjelasan mengapa berperilaku dengan cara-cara tertentu. Oleh karena itu, persepsi dan penilaian individu terhadap seseorang akan cukup banyak dipengaruhi oleh pengandaian-pengandaian yang diambil mengenai keadaan internal orang itu menurut Robbins (2003).

Oskamp (dalam Hamka, 2002) membagi empat karakteristik penting dari faktor-faktor pribadi dan sosial yang terdapat dalam persepsi, yaitu:

- a. Faktor-faktor ciri dari objek stimulus.
- b. Faktor-faktor pribadi seperti intelegensi, minat.
- c. Faktor-faktor pengaruh kelompok.
- d. Faktor-faktor perbedaan latar belakang kultural.

Persepsi individu dipengaruhi oleh faktor fungsional dan struktural. Faktor fungsional ialah faktor-faktor yang bersifat personal. Misalnya kebutuhan individu, usia, pengalaman masa lalu, kepribadian, jenis kelamin, dan hal-hal lain yang bersifat subjektif. Faktor struktural adalah faktor di luar individu, misalnya lingkungan, budaya, dan norma sosial sangat berpengaruh terhadap seseorang dalam mempresepsikan sesuatu.

Dari uraian di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan, bahwa persepsi dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal, yaitu faktor pemersepsi (perceiver), obyek yang dipersepsi dan konteks situasi persepsi dilakukan.

2.2.4 Efektivitas

Sebelum melaksanakan sebuah program tentunya akan melewati tahap-tahap yang dinamakan perencanaan. Dalam tahap ini akan ditentukan bagaimana cara melaksanakan program tersebut dan menentukan indikator apa hasil atau tujuan yang akan dicapai. Untuk mengetahui apakah sebuah program dikatakan berhasil atau tidak maka diperlukan indikator apa saja yang akan dipakai sebagai alat ukur pelaksanaan program tersebut. Indikator-indikator tadi akan dibandingkan dengan pelaksanaan program dimana dapat dilihat kesesuaian antara perencanaan dengan apa yang terjadi sebenarnya. Jika sudah sesuai dengan apa yang direncanakan maka program itu bisa dibilang efektif. Oleh karena itu,

efektivitas dari suatu program merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan.

Menurut Subagyo (2000) efektivitas adalah kesesuaian antara output dengan tujuan yang ditetapkan. Efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi karena dikehendaki. The Liang Gie (1989) mendefinisikan efektivitas sebagai suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki. Jika seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang itu dikatakan efektif kalau memang menimbulkan akibat dari yang dikehendakinya itu.

Menurut Handoko (1997) efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Efektivitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh sebuah organisasi. Efektivitas itu sendiri tidak dapat disamakan dengan efisiensi karena keduanya memiliki arti yang berbeda, walaupun dalam berbagai penggunaan kata efisiensi kerap dikaitkan dengan kata efektivitas. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.

Teori lain yang juga mengkaji mengenai efektivitas adalah teori yang diungkapkan oleh Siagian (2000) sebagai berikut:

“Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya”.

Dengan demikian, efektivitas berarti penilaian terhadap suatu hal untuk mengetahui apakah hasil yang dicapai sudah mendekati sasaran atau belum. Dalam skripsi ini bertujuan untuk mengetahui persepsi atas efektivitas pelaksanaan dari program pelatihan berbasis kompetensi yang dibuat oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kesesuaian antara tujuan pelatihan yang didasarkan pada

kompetensi yang diinginkan organisasi atau perusahaan dengan hasil yang dicapai setelah pelatihan. Hasil ini berupa meningkatnya kemampuan atau kompetensi peserta dalam bidang pelatihan yang mereka ikuti, yaitu peningkatan kemampuan dalam teknik las, teknik listrik, dan teknik mesin.

2.2.4.1 Bauran Efektivitas

Menurut Dave Kirkpatrick (1998), efektivitas dapat diukur dengan adanya evaluasi melalui 4 (empat) level dimana level-level tersebut saling berhubungan dan dilakukan secara berkelanjutan.

Level pertama, reaksi (*Participant Reaction*) adalah proses evaluasi efektivitas pelatihan yang dilakukan dengan menanyakan kepuasan kepada peserta tentang aspek-aspek pelatihan yang ada. Aspek itu dapat meliputi kepuasan peserta terhadap kualitas instruktur, mutu tempat pelatihan, dan sikap pengelola pelatihan. Fokus utama dalam tahap ini adalah kepuasan dari peserta pelatihan. Aspek kepuasan ini memiliki posisi yang penting karena akan sulit untuk meningkatkan dampak atau manfaat dari pelatihan tersebut jika para peserta merasa tidak puas terhadap materi ataupun instruktur yang memberikan pelatihan dan akan berujung pada tidak berubahnya kualitas maupun kinerja karyawan yang mendapat pelatihan.

Tujuan dari evaluasi reaksi adalah untuk mengetahui apakah peserta pelatihan dapat menerima program pelatihan yang diikuti. Kegunaannya antara lain :

- a. Dapat memberikan umpan balik yang berharga untuk membantu dalam menilai program pelatihan yang sudah dilakukan agar dapat digunakan dalam meningkatkan program pelatihan dimasa yang akan datang.
- b. Dapat memberikan umpan balik kepada fasilitator mengenai keefektifan pelatihan
- c. Memberikan informasi atau bukti secara kuantitatif, yang dapat diberikan pada atasan
- d. Memberikan data kuantitatif yang dapat digunakan untuk menetapkan standar performa untuk program di masa yang akan datang

Hasil yang diharapkan dari pengukuran reaksi adalah adanya reaksi positif dari peserta. Bila reaksi peserta positif, maka ada kemungkinan peserta termotivasi untuk menambah pemahamannya dengan reaksi belajar. Reaksi positif memang tidak dapat dijadikan standar untuk menentukan ada atau tidaknya pembelajaran, namun hasil negatif hampir pasti menurunkan kemungkinan terjadinya pembelajaran pada peserta (Kirkpatrick, 2006).

Menurut Kirkpatrick untuk mengevaluasi reaksi yaitu menentukan apa yang ingin diketahui karena dalam setiap pelatihan perlu didapat reaksi peserta terhadap subyek pelatihan ataupun *trainer*. Selain itu, *trainer* dapat juga memiliki keinginan untuk mengetahui reaksi peserta terhadap masalah fasilitas (lokasi, kenyamanan), jadwal (menyangkut waktu lamanya program, waktu istirahat, dan lain-lain), makanan (jumlah kualitas makanan), *hands-out* (membantu atau tidak), alat bantu mengajar yang digunakan (efektif atau tidak), atau penilaian keseluruhan peserta terhadap program pelatihan itu sendiri.

Mendesain bentuk kuesioner yang dapat mengukur reaksi secara kuantitatif. Bentuk kuesioner yang ideal adalah bentuk yang dapat memberikan informasi dalam jumlah yang maksimal dan membutuhkan waktu seminimal mungkin dalam mengerjakannya.

Mendorong adanya saran dan komentar tertulis, semua peserta diharapkan untuk memberikan komentar berupa kesan dan saran secara tertulis, terutama untuk menggali alasan atas penilaian yang mereka berikan.

Mendapatkan respon yang jujur, rahasiakan identitas peserta atau tidak dicantumkan identitas peserta pada lembar kuesioner agar peserta merasa bebas berpendapat dan hasil yang diperoleh menggambarkan pendapat dan keinginan jujur dari peserta serta mengembangkan standar penilaian yang dapat diterima.

Level kedua dimana fokus pada tahap ini adalah aspek pembelajaran (*learning*) dari para peserta. Maksud dari pembelajaran ini adalah untuk mengetahui apakah para peserta sudah bertambah pengetahuannya setelah mengikuti pelatihan tersebut. Tujuan dari evaluasi belajar adalah mengukur perubahan baik dari pengetahuan, sikap ataupun keterampilan peserta sebagai

hasil mengikuti program pelatihan. Pengukuran ini penting karena 2 hal, yaitu dapat mengukur keefektifan fasilitator dalam meningkatkan pengetahuan atau dalam mengubah sikap dan dapat memberikan informasi spesifik mengenai metode pembelajaran yang sukses atau gagal diberikan fasilitator dengan melihat jawaban pada tiap item.

Pengukuran pembelajaran dilakukan dengan menguji peserta untuk menentukan apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, keterampilan dan fakta-fakta yang seharusnya mereka peajari. Panduan dalam melakukan evaluasi pembelajaran terdiri dari enam cara.

Pertama, adalah dengan menggunakan *control group* apabila mudah dilakukan. Kedua, dengan mengevaluasi pengetahuan menilai sikap dan keterampilan baik sebelum maupun sesudah program pelatihan (*pre-test & post-test*). Adanya perbedaan antara *pre-test* dan *post-test* mengindikasikan bahwa pembelajaran terjadi. Miner (1992) mengatakan bahwa bila peserta pelatihan tidak memiliki pengetahuan yang akan diajarkan maka *post-test* saja yang diberikan.

Ketiga, untuk mengevaluasi adanya perubahan pada pengetahuan dan sikap peserta, dapat digunakan *paper & pencil test*. Keempat, Gunakan *performance test* untuk mengukur keterampilan. Bila tujuan dari program adalah untuk meningkatkan keterampilan peserta, maka evaluasi dilakukan dengan menggunakan *performance test*. Bila peserta pelatihan dianggap sudah memiliki keterampilan sebelumnya, maka dapat diberikan *pre* dan *post performance test*. Kelima, peserta akan mendapat respon 100% langsung saat itu juga. Hal ini dilakukan dengan cara mengharuskan semua peserta mengisi kuesioner yang diberikan. Keenam, gunakan hasil evaluasi untuk mengambil tindakan yang tepat. Kirkpatrick (2006) mengatakan bahwa kita mengevaluasi efektifitas diri kita sendiri sebagai seorang fasilitator saat kita mengevaluasi pembelajaran peserta. Jika kita tidak berhasil, maka ada baiknya melihat dan menanyakan pada diri sendiri dimana kegagalan yang diperbuat, bukan menanyakan kesalahan yang dibuat oleh peserta. Dengan demikian, dapat menggunakannya untuk memperbaiki diri di masa yang akan datang.

Level ketiga adalah tahap pengukuran dampak pelatihan terhadap

perubahan perilaku dan kinerja karyawan atau peserta pelatihan (*Behavior Application*). Pengukuran level ini biasanya dilakukan enam bulan hingga satu tahun setelah proses pelatihan dan difokuskan untuk melihat sejauh materi training memberikan dampak positif bagi perubahan perilaku dan peningkatan kinerja para peserta pelatihan. Setelah mendapatkan pelatihan tentunya diharapkan terjadi perubahan perilaku atau etos kerja para peserta.

Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengukur perubahan perilaku bekerja yang disebabkan oleh kehadiran peserta dalam program pelatihan. Agar perubahan dapat terjadi, ada 4 kondisi yang harus terwujud, yaitu adanya keinginan dari peserta untuk berubah, peserta mengetahui apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya, peserta dapat bekerja pada iklim yang tepat (ditentukan oleh pengajar peserta pelatihan), dan peserta diberikan penghargaan (reward) karena berubah. Ini dapat bersifat intrinsik (kepuasan, kebanggaan) atau ekstrinsik (pujian dari atasan, pengakuan dari orang lain). Tahap ini biasa dilakukan oleh pengajar atau pihak yang berada di tempat pelatihan.

Level keempat adalah pengukuran dampak positif bagi kinerja perusahaan atau tempat peserta bekerja setelah mendapatkan materi selama pelatihan (*Business Impact*). Secara spesifik, fokus dari pengukuran pada level ini adalah melihat sejauh mana kontribusi kegiatan pelatihan terhadap kinerja peserta pelatihan. Setiap perusahaan atau jabatan mempunyai taraf kompetensi yang berbeda.

Setelah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi ini, peserta akan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas apa saja yang harus mereka kerjakan. Kontribusi dari pelatihan ini dilihat dari kinerja peserta untuk menyelesaikan pekerjaan setelah mendapatkan materi atau keahlian yang dibutuhkan selama pelatihan berlangsung. Perubahan juga bisa dilihat dari sisi perusahaan, apakah terdapat perubahan setelah individu-individu yang ada didalamnya mendapat pelatihan.

Tujuan dari evaluasi hasil ini adalah mengukur dampak pelatihan bagi perusahaan, idealnya dapat menunjukkan bagaimana pelatihan memberikan kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Area pengukuran yang

digunakan dalam evaluasi hasil akhir ini harus menggunakan area pengukuran yang digunakan dalam analisa kebutuhan pelatihan. Hasil akhir tidak selalu dalam bentuk peningkatan keuntungan, namun dapat juga dalam bentuk peningkatan produktivitas, kualitas kerja, moral kerja, hubungan antar manusia dengan kepuasan kerja dan penurunan pada *turnover*, ketidakhadiran serta kecelakaan saat bekerja.

Dampak pelatihan terhadap kualitas organisasi, meliputi :

- Kemampuan organisasi dalam memecahkan masalah
- Kemampuan organisasi dalam menentukan alternative terbaik dalam pemecahan masalah
- Kemampuan organisasi dalam mewujudkan visi
- Kemampuan organisasi dalam melaksanakan tujuan misi, fungsi dan tugas
- Kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama
- Kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tiga dari empat tahap yang ada, yaitu tahap reaksi (*reaction*) dan tahap belajar (*learning*) yang mengacu pada peserta sebagai responden, dan tahap hasil (*result*) yang mengacu pada pihak dari perusahaan sebagai *user* dari pelatihan. Tahap yang tidak peneliti gunakan adalah tahap perilaku (*behavior*), karena tahap ini mengacu pada instruktur sebagai responden dimana peneliti menilai instruktur atau pengajar dari pelatihan tersebut kurang memiliki nilai objektivitas yang kuat untuk mengukur efektivitas dari pelatihan yang mereka lakukan.

Model evaluasi lainnya yang cukup komprehensif dalam menilai sebuah program pelatihan adalah model Cascio. Marwansyah dan Mukaram (2000:78) mengemukakan bahwa dengan model Cascio kita dapat mengukur perubahan yang terjadi dalam empat kategori untuk mengetahui efektif tidaknya suatu pelatihan. Kategori-kategori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Reaksi peserta terhadap pelatihan dalam bentuk pendapat dan sikap tentang pelatih, cara penyajian materi, kegunaan dan perhatian atas materi pelatihan, serta kesungguhan dan keterlibatan selama latihan berlangsung.
2. Hasil belajar yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap yang terjadi pada peserta atas materi, media, dan metode belajar yang diterapkan dalam pelatihan, baik selama pelatihan berlangsung atau sesudah pelatihan.
3. Perubahan perilaku yang terjadi sebagai hasil dari kehadiran dalam program pelatihan mencakup rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan, memiliki *team work* atau kerja sama yang kokoh, loyal dan disiplin serta memiliki jiwa kepemimpinan.
4. Hasil yang terkait dengan peningkatan produktivitas atau kualitas organisasi secara keseluruhan dan motivasi yang tinggi dari para lulusan pelatihan setelah mengikuti pendidikan dan latihan, sebagai wujud tercapainya tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Balai Latihan Kerja bertindak sebagai pihak yang memberikan materi pelatihan pada peserta sedangkan pihak yang melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan tersebut dalam hal ini adalah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Penilaian dari efektivitas program ini juga bisa dilihat dari bagaimana pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja yang ditunjuk sebagai pelaksana pelatihan tersebut, dalam penelitian ini adalah Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST di Bekasi apakah sesuai dengan program yang telah dibuat oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi adalah tingkat atau derajat keberhasilan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Balai Latihan Kerja dalam rangka mengembangkan kebijakan mengenai pelatihan ketenagakerjaan.

2.2.5 Kompetensi

Pfeffer (2007) dalam bukunya mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*. Sedangkan Gibson (1992) mendefinisikan kompetensi atau kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan suatu yang bersifat mental. Palan (2007) memberikan definisi lain, dimana kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa definisi kompetensi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan yang disebut dengan kompetensi. Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat dilihat komponen-komponen atau karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi adalah (Spencer dan Spencer dalam Pfeffer, 2007):

1. *Motives*

Yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dari yang berbeda dari orang lain.

2. *Traits*

Merupakan watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya rasa percaya diri (*self confidence*), imbale diri (*self control*), ketabahan (*stress resistance*) dan daya tahan (*hardliness*).

3. *Self Concept*

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Perilaku nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang, untuk mengetahui bagaimana nilai (*value*) yang dimiliki seseorang. Misalnya seorang pemimpin harus memiliki perilaku sebagai pemimpin.

4. *Knowledge*

Merupakan informasi seseorang dalam lingkup tertentu. *Knowledge* merupakan komponen yang sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test*, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlukan dalam pekerjaan.

5. *Skills*

Merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keahlian mental atau kognitif meliputi cara berpikir secara analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab akibat, pengorganisasian data dan perencanaan, serta berpikir secara konseptual atau mengenal pola data yang kompleks).

Kompetensi adalah sebagai suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*un underlying characteristics of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*) (Spencer dan Spencer dalam Pfeffer, 2007).

Armstrong (2001) membedakan pengertian *competence* dan *competency*. *Competence* menggambarkan apa yang dibutuhkan seseorang agar ia mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian *competence* ini memberikan perhatian pada akibat *effect* dari pada usaha *effort* dan *output* dari pada *input*. Sedangkan *competency* mengaju kepada dimensi-dimensi perilaku sehingga sering disebut kompetensi perilaku (*behavior competencies*) karena dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana orang-orang berperilaku ketika semua karyawan melakukan perannya dengan baik.

Pada umumnya, perusahaan lebih melihat kepada kompetensi yang dimiliki oleh seseorang yang mengerjakan pekerjaan standar dan tidak berubah-ubah, atau pekerjaan-pekerjaan teknis yang memiliki suatu standar yang jelas. Dalam melaksanakan berbagai tugas dalam organisasi diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pekerja. Kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh pekerja terbagi ke dalam 4 (empat) golongan, yaitu:

1. Kemampuan teknis

Mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang menyangkut metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur dan teknik-teknik.

2. Kemampuan manajerial

Mencakup kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian, dan penilaian.

3. Kemampuan kemanusiaan

Berkaitan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain. Dalam hal ini kemampuan ini meliputi kepandaian memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat tim, menyelesaikan konflik, dan sebagainya.

4. Kemampuan konseptual

Mencakup kemampuan untuk melihat perusahaan sebagai keseluruhan, yang meliputi bagaimana berbagai fungsi organisasi saling bergantung dan bagaimana perubahan pada suatu bagian mempengaruhi seluruh bagian lain, dan ia mencakup pula visualisasi hubungan antara usaha perorangan dengan industri, masyarakat, dan kekuatan-kekuatan politik, sosial dan ekonomis negara sebagai keseluruhan.

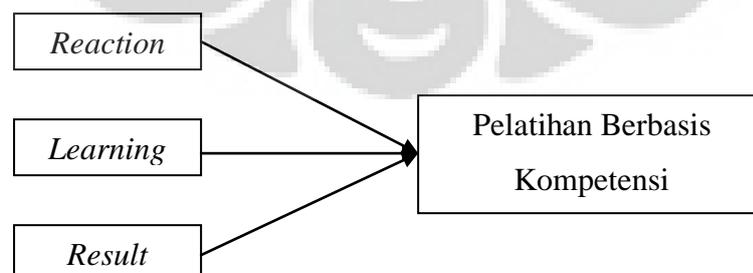
2.3 Model Analisis

Didalam program pelatihan, perlu diketahui efektivitas dari program tersebut. Untuk mengetahuinya maka perlu dilakukan suatu evaluasi terhadap program pelatihan. evaluasi merupakan suatu sistem dari program pelatihan itu sendiri, dimana sistem tersebut merupakan tempat mengolah suatu masukan (*input*) untuk menjadi hasil (*output*). Oleh karena itu evaluasi merupakan elemen system pelatihan yang berperan sebagai fungsi control dan umpan balik terhadap keseluruhan proses pelatihan yang nantinya akan berujung pada efektif atau tidaknya suatu pelatihan

Didalam model analisis diberikan suatu alur pemikiran untuk menyusun evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan.

Gambar 2.1

Model Analisis Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi



Sumber: diolah oleh peneliti

Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> Reaksi 	Kompetensi Pengajar	<ol style="list-style-type: none"> Latar belakang pendidikan pengajar mendukung kemampuan dalam penyampaian materi Penguasaan terhadap materi diperlukan pengajar Pengalaman diperlukan bagi pengajar Pemberian motivasi kepada peserta pelatihan 	Likert skala 1-6
		Sarana dan Prasarana Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> Sarana pelatihan memadai Prasarana pelatihan lengkap Sarana dan prasarana terawat 	Likert skala 1-6
		Pengelola Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> Pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan Pengelola mendukung penegakan disiplin peserta pelatihan 	Likert skala 1-6
		Substansi Materi	<ol style="list-style-type: none"> Mampu memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan Manfaat materi pelatihan berguna bagi efisiensi kerja Manfaat materi pelatihan berguna bagi 	Likert skala 1-6
	<ul style="list-style-type: none"> Belajar 			

		Metode Pembelajaran	<p>efektifitas kerja</p> <p>13. Keterkaitan materi pelatihan dengan tugas pekerjaan</p> <p>14. Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan</p> <p>15. Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan keterampilan,</p> <p>16. Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tugas</p> <p>17. Metode pelatihan yang digunakan berguna dalam mengembangkan kemampuan berfikir</p> <p>18. Metode pelatihan yang digunakan berguna dalam memecahkan masalah</p> <p>19. Mengembangkan kemampuan berkomunikasi</p> <p>20. Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan</p>	Likert skala 1-6
	• Hasil	Pegawai	<p>21. Pelatihan meningkatkan produktivitas pegawai</p> <p>22. Pelatihan meningkatkan kualitas pegawai</p>	Likert skala 1-6
		Organisasi	<p>23. Pelatihan meningkatkan moral kerja pegawai</p>	

			<p>24. Pelatihan menghasilkan penurunan <i>turnover</i></p> <p>25. Pelatihan menurunkan ketidakhadiran kerja</p> <p>26. Pelatihan menurunkan kecelakaan kerja</p> <p>27. Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama</p> <p>28. Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran</p> <p>29. Pelatihan menghasilkan manfaat nyata bagi organisasi</p>	<p>Likert skala 1-6</p> <p>Likert skala 1-6</p>
--	--	--	---	---

Sumber: Kirkpatrick, Evaluating Training Programs, 2006; Diolah kembali oleh peneliti, 2011

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam memecahkan masalah sering digunakan cara-cara ilmiah, salah satunya adalah melalui penelitian sehingga didapatkan kebenaran yang sifatnya ilmiah. Kebenaran ilmiah bukanlah kebenaran yang sifatnya terbatas apada kemampuan indera dan daya pikir rasional manusia yang menyebabkan kebenaran ilmiah sifatnya relatif tidak tetap.

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dibentuk dari sejumlah konsep, teori, hipotesis, dan asumsi sebelum mengumpulkan data lapangan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui persepsi atas efektivitas dari pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST. Pendekatan kuantitatif mengikuti proses deduktif-induktif. Penelitian kuantitatif dimulai dengan teori-teori (umum). Dari teori-teori ini dibuat suatu konsep kemudian konsep ini dirumuskan suatu atau beberapa hipotesis (khusus). Hipotesis yang sudah dirumuskan tersebut perlu diuji. Sampel (khusus) akan diambil untuk menguji hipotesis. Kesimpulan dari hasil uji hipotesis tersebut dapat diberlakukan secara umum (Kountur, 2003). Dalam pendekatan kualitatif, peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang didapat untuk menelaah suatu topik penelitian secara mendalam, intensif, dan komprehensif.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menjelaskan gambaran keadaan obyek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang sebenarnya, dalam hal ini menggambarkan pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi di oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST dan dampak hasil program pelatihan berbasis kompetensi tersebut pada kualitas tenaga kerja.

Penelitian yang akan dilakukan dapat dikategorikan kedalam beberapa jenis, yaitu:

3.2.1 Jenis penelitian berdasarkan manfaat penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian murni karena mencakup penelitian yang dilakukan dalam kerangka akademis. Karena penelitian murni lebih banyak digunakan di lingkungan akademik, penelitian tersebut memiliki karakteristik yaitu penggunaan konsep-konsep yang abstrak. Penelitian murni biasanya dilakukan dalam kerangka pengembangan ilmu pengetahuan (Prasetyo dan Jannah, 2005).

3.2.2 Jenis penelitian berdasarkan tujuan penelitian

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang di bahas (Prasetyo dan Jannah, 2005). Peneliti menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif agar dapat menggambarkan secara rinci persepsi atas efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) di oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST tahun 2010.

3.2.3 Jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu

Penelitian ini berdasarkan dimensi waktu adalah penelitian *cross sectional*, yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu. Penelitian ini hanya digunakan dalam waktu yang tertentu dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan (Prasetyo dan Jannah, 2005).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dapat memenuhi kebutuhan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif melalui *survey*, yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian (Prasetyo dan Jannah, 2005).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan menggunakan beberapa sumber data, antara lain:

3.3.1 Kuesioner

Instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer adalah kuesioner terstruktur yang disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan tertutup untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data. Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner, pengisian kuesioner dilakukan secara *self-administrated questionare*, yaitu responden diminta untuk menjawab sendiri kuesioner yang telah dibuat peneliti (Neuman, 2006). Kelebihan dari teknik kuesioner adalah kuesioner mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah (Maholtra, 2004).

3.3.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data sekunder melalui literatur yang berhubungan dengan penelitian ini seperti buku, jurnal, majalah, serta internet. Melalui studi kepustakaan ini, peneliti berharap dapat memperoleh data dan informasi yang lebih mendalam yang berkaitan dengan tema penelitian ini. Penggunaan data sekunder dalam penelitian ini bermanfaat untuk mengidentifikasi masalah, membantu menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesa, serta dapat membantu menginterpretasikan data primer dengan lebih jelas (Malhotra, 2004).

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti (Prasetyo dan Jannah, 2005). Lebih luas lagi, penjelasan populasi diartikan sebagai keseluruhan objek atau subjek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. memberikan batasan ideal populasi, peneliti perlu memperhatikan unit analisis dan unit observasi yang telah ditetapkan.

Untuk dapat memberikan batasan ideal populasi, peneliti perlu memperhatikan unit analisis dan unit observasi yang telah ditetapkan. Unit analisis merupakan satuan yang menjadi sumber data, sedangkan unit observasi adalah satuan darimana data diperoleh (Prasetya dan Jannah, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2010, instruktur pelatihan, dan perusahaan sebagai *user* dari pelatihan. Keseluruhan populasi tidak mungkin dapat diobservasi karena keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga. Oleh karena itu pengambilan sampel dapat mewakili sebuah populasi (Cooper dan Schindler, 2003).

3.5. Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi

Sampel pertama dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan berbasis kompetensi (*hard skill*) yang berasal dari perusahaan/instansi yang menggunakan dana dari perusahaan dan bukan dari APBN atau dana individu/perorangan. Unit analisis adalah satuan yang menjadi sumber data, dan unit observasi adalah satuan darimana data diperoleh. Unit analisis dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST yang telah melaksanakan program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di tahun 2010. Dalam penelitian ini, unit observasinya adalah peserta pelatihan las, peserta pelatihan mesin, peserta pelatihan listrik.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti (Prasetyo & Jannah, 2005). Oleh karena itu sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik penarikan sampel terlapis secara proporsional (*stratified random sampling proporsional*). Dilakukan teknik penarikan sampel terlapis secara proporsional, karena dalam pengambilan sampelnya memiliki sifat heterogen, yaitu karakteristik populasi yang kita miliki bervariasi dan sampel sebanding dengan jumlah populasi. Untuk jumlah sampel, penelitian ini merujuk pada pendapat dari Hair *et al.* (2000) bahwa ukuran sampel dalam suatu penelitian minimal lima kali jumlah pertanyaan kuesioner (20 pertanyaan), maka jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden.

Tabel 3.1
Populasi Peserta Pelatihan

Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)
Listrik	72
Las	88
Mesin	57
Otomotif	48
Bangunan	32
Fabrikasi	32
Bahasa	64
Total	393

3.5.2 Kepala Bagian / Manager

Teknik pengumpulan data untuk sampel penelitian kedua dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada Kepala Bagian/Manager sebagai *user* peserta yang berasal dari perusahaan tempat mereka bekerja. Data diperoleh dari data primer hasil penyebaran kuesioner dengan pertanyaan tertutup kepada responden yang menjadi kepala bagian/manager peserta pelatihan berbasis kompetensi yang telah mengikuti pelatihan pada tahun 2010 mengenai hasil evaluasi pelatihan berdasarkan pada indikator hasil evaluasi.

Definisi populasi untuk *user* atau kepala bagian / manager dalam penelitian ini adalah atasan langsung peserta pelatihan berbasis kompetensi yang sudah melakukan pelatihan pada tahun 2010. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik penarikan sampel nonprobabilita dengan teknik penarikan sampel *purposive*, teknik penarikan sampel *purposive* digunakan untuk menentukan kriteria khusus terhadap sampel, terutama orang-orang yang dianggap ahli. Sampel penelitian adalah atasan langsung peserta pelatihan berbasis kompetensi yang sudah melakukan pelatihan pada tahun 2010 yang sesuai dengan peserta yang ingin diteliti.

3.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan yang dilakukan untuk mengolah data primer, menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Windows Release 17. ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data nominal dan ordinal. Data nominal yaitu data dari suatu hasil penelitian yang memiliki ciri bahwa setiap kategori yang ada hanya berupa pembeda, bukan menunjukkan urutan, jarak maupun memiliki nol mutlak (Prasetyo dan Jannah, 2005:94). Termasuk dalam kategori ini adalah data pada karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan batch / gelombang.

Sedangkan data ordinal yaitu data yang mempunyai tingkatan dan urutan antara kategori. Termasuk dalam data ordinal adalah data-data tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang menggunakan skor kategori jawaban menurut Likert.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif adalah analisis data dan informasi ke dalam bentuk yang mudah diinterpretasikan. Bentuk interpretasi tersebut biasanya dapat berupa tabel frekuensi, grafik, atau teks. Tujuan dari analisis statistik ini adalah untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif akan memberikan uraian mengenai karakteristik responden dan bagaimana penilaian responden terhadap efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST

Hasil analisis statistik deskriptif ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu rangkuman statistik yang menunjukkan karakteristik responden dan rangkuman yang menunjukkan *mean* atau rata-rata variabel dan juga standar deviasi dari jawaban responden. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 *point scale* derajat kesetujuan (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Agak Tidak Setuju, 4 = Agak Setuju, 5 = Setuju, 6 = Sangat Setuju). Penggunaan skala Likert dengan ukuran interval skala 6 tersebut memiliki tujuan untuk mengurangi kecenderungan responden menjawab ragu-ragu atau netral. Hal tersebut dikarenakan objek dalam penelitian ini cukup sensitif, sehingga pilihan jawaban ragu-ragu tidak diberikan kepada responden.

Karakteristik responden akan dianalisa dengan menggunakan *frequency analysis*, kemudian untuk mengetahui penilaian responden terhadap pertanyaan yang disampaikan pada kuesioner digunakan mean atau rata-rata jawaban responden yang dapat dimanfaatkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pernyataan yang diberikan. Nilai rata-rata (*mean*) atas jawaban responden yang terkumpul dan sudah dikelompokkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti menginterpretasikan jawaban responden. Pemberian batas nilai kelas dalam kategori baru bertujuan untuk memudahkan peneliti memutuskan kategori dari mean. Untuk mengetahui batasan nilai untuk setiap kelas maka digunakan rumus di bawah ini.

$$RS = (m-n)/b$$

Dimana: m = nilai tertinggi yang mungkin

n = nilai terendah yang mungkin

b = jumlah kelas

$$RS = (6-1)/6$$

$$RS = 0,8333 \rightarrow \underline{0,83}$$

Tabel 3.1

Pembagian Kelas Analisis Deskriptif Mean

Kategori	Batasan
Sangat Rendah	$1,00 < x \leq 1,83$
Rendah	$1,83 < x \leq 2,66$
Agak Rendah	$2,66 < x \leq 3,49$
Agak tinggi	$3,49 < x \leq 4,32$
Tinggi	$4,32 < x \leq 5,15$
Sangat tinggi	$5,15 < x \leq 6,00$

Sumber: Telah diolah kembali

Tabel 3.2
Pilihan dan Nilai Jawaban Untuk Tiap Item Pertanyaan

Nilai	Kategori
6	Sangat Setuju (SS)
5	Setuju (S)
4	Agak Setuju(AS)
3	Agak Tidak Setuju (ATS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Prasetyo dan Jannah, Metode Penelitian Kuantitatif, 2005

3.7 Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Validitas didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara suatu batasan konseptual yang diberikan dengan bantuan operasional yang telah dikembangkan. Sebuah pengukuran yang valid adalah yang mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator mengukur sebuah konsep. Dengan kata lain, suatu perangkat ukur (kumpulan indikator) harus mencerminkan semua dimensi dalam sebuah variabel. Artinya suatu perangkat ukur (kumpulan indikator) harus mencerminkan semua dimensi dalam sebuah variabel. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah evaluasi pendidikan dan pelatihan (univariat).

Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisa faktor kepada hasil pretest, untuk melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, *Anti-image Matrices*, *Total Variance Explained* dan *Factor Loading of Component Matrix*.

Tabel 3.3
Ukuran Validitas

	Ukuran Validitas	Nilai Disyaratkan
1	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> KMO MSA adalah statistic yang mengindikasikan proporsi variansi dalam variabel yang merupakan variansi umum (<i>common variance</i>), yakni variansi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian.	Nilai KMO di atas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan.
2	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> Bartlett's test of sphericity mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam faktor bersifat <i>related</i> atau <i>unrelated</i> .	Nilai signifikansi adalah hasil uji. Nilai yang kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan.
3	Anti-image Matrices Setiap nilai pada kolom diagonal matriks korelasi anti-image menunjukkan <i>Measure of Sampling Adequacy</i> dari masing-masing indikator.	Nilai <i>diagonal anti-image correlation matrix</i> di atas .500 menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya di dalam faktor tersebut.
4	Total Variance Explained Nilai pada kolom " <i>cummulative %</i> " menunjukkan persentase variansi yang disebabkan oleh keseluruhan faktor.	Nilai " <i>cummulative %</i> " harus lebih dari 60%.
5	Component Matrix Nilai Factor Loading dari variabel-variabel komponen faktor.	Nilai <i>Factor Loading</i> lebih besar atau sama dengan .600

Sumber: *Hair et al.*, 2000

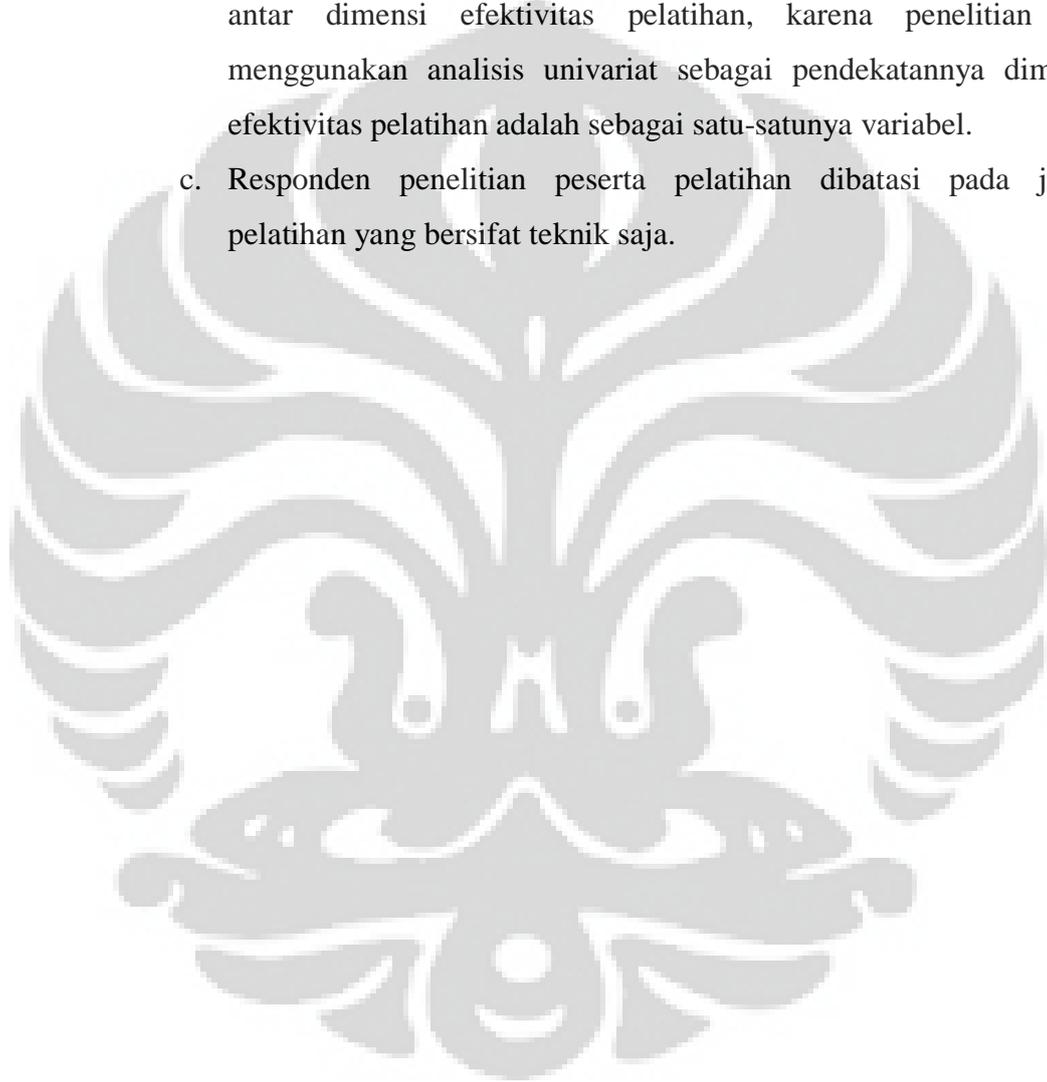
3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas dimaknai sebagai *dependability/consistency*, yang artinya keluaran angka-angka yang dihasilkan dari suatu indikator tidak bervariasi karena adanya karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen penelitian itu sendiri. Selain itu reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Analisis reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dan presisi dari jawaban yang mungkin dari beberapa pertanyaan. Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti bagi tingkat keyakinan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai batas reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha yang biasanya dapat diterima adalah 700.

3.8 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya, antara lain adalah seperti yang disebutkan dibawah ini:

- a. Jumlah responden dari perusahaan sebagai *user* dibatasi pada tahun pelatihan 2010
- b. Penelitian ini tidak sampai pada tahap menganalisis hubungan antar dimensi efektivitas pelatihan, karena penelitian ini menggunakan analisis univariat sebagai pendekatannya dimana efektivitas pelatihan adalah sebagai satu-satunya variabel.
- c. Responden penelitian peserta pelatihan dibatasi pada jenis pelatihan yang bersifat teknik saja.



BAB IV
ANALISIS PERSEPSI ATAS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN
PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (PBK) DI BAAI
BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA LUAR NEGERI
(BBPLKLN) TAHUN 2010

4.1 Pembahasan Hasil *Pre-test*

Pre-test dilakukan untuk mengetahui indikator-indikator mana saja yang relevan dengan variabel-variabel penelitian selain itu untuk melihat sejauh mana tingkat pengetahuan dan pemahaman responden mengenai kalimat pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner sehingga memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan. *Pre-test* dalam penelitian ini dilakukan terhadap 35 orang responden. *Pre-test* tersebut terdiri dari pengukuran validitas dan reliabilitas dimensi dan indikator penelitian. Peneliti melakukan proses olah data melalui SPSS 17 *for Windows* untuk mengukur validitas dari dimensi dan indikator penelitian serta mengukur reliabilitas dari dimensi penelitian. Apabila dalam *pre-test* tersebut terdapat kata-kata dalam kuesioner sulit dipahami yang ditunjukkan dengan nilai validitas dan reliabilitas instrumen yang rendah, maka perlu dilakukan perbaikan pada indikator bersangkutan.

4.1.1 Validitas Sub Dimensi Penelitian

Pengukuran validitas masing-masing dimensi penelitian dilakukan dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity* dan *Total Variance Explained*. Pengukuran kecukupan sampel dilakukan dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* untuk setiap dimensi. Apabila nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy* di atas 0.500, maka kecukupan sampel adalah baik. Selanjutnya uji nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* kurang dari .050 menunjukkan probabilitas statistik bahwa terdapat korelasi signifikan antar indikator di dalam faktor. Setelah itu dilakukan juga pengukuran *total variance explained* atau total variansi yang dapat dijelaskan oleh model, dimana nilai yang diharapkan adalah lebih besar sama dengan 60 %. Hasil

dari ketiga uji validitas tersebut terdapat pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.1
Pengukuran KMO Measure of Sampling Adequacy, Bartlett's Test of Sphericity, dan Total Variance Explained Tiap Sub Dimensi Penelitian (peserta)

No	Sub Dimensi Penelitian	KMO Measure of Sampling Adequacy	Nilai Signifikansi Bartlett's Test of Sphericity	Total Variance Explained
1	Kompetensi Pengajar	.816	.000	74,842%
2	Sarana dan Prasarana Pelatihan berbasis	.635	.000	71,599%
3	Pengelola Pelatihan	.630	.000	72,845%
4	Substansi Materi Pelatihan	.576	.000	70,686%
5	Metode Pembelajaran Pelatihan	.634	.000	75,663%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Tabel 4.2
Pengukuran KMO Measure of Sampling Adequacy, Bartlett's Test of Sphericity, dan Total Variance Explained Tiap Sub Dimensi Penelitian (user)

No	Dimensi Penelitian	KMO Measure of Sampling Adequacy	Nilai Signifikansi Bartlett's Test of Sphericity	Total Variance Explained
1	Pegawai	.746	.000	63,006%
2	Organisasi	.768	.000	68,845%

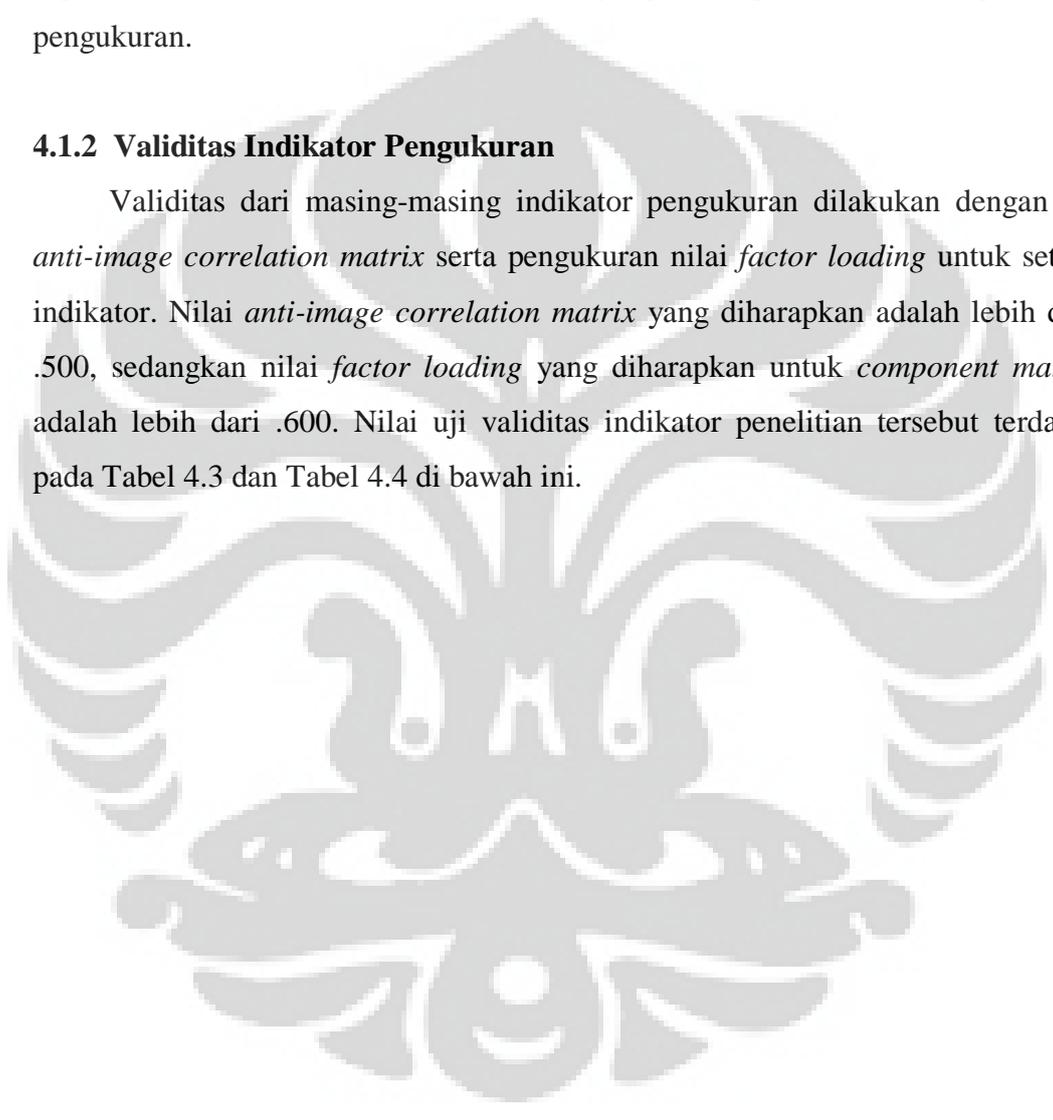
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Berdasarkan tabel uji validitas dimensi pada kuesioner *pre-test* di atas, dapat disimpulkan beberapa hal. Untuk pengukuran *KMO Measures of Sampling Adequacy*, nilai yang diharapkan adalah di atas 0.500. Dalam penelitian ini, semua dimensi telah melebihi standar yang diharapkan, karena nilai masing-masing

KMO Measures of Sampling Adequacy berada di atas 0.500. Nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* yang diharapkan adalah di bawah 0.05 dan dalam penelitian ini, semua dimensi telah melebihi standar yang diharapkan, karena nilainya adalah 0.000. Kesimpulannya adalah pertanyaan atau indikator yang digunakan sudah memenuhi standar nilai yang diharapkan oleh masing-masing pengukuran.

4.1.2 Validitas Indikator Pengukuran

Validitas dari masing-masing indikator pengukuran dilakukan dengan uji *anti-image correlation matrix* serta pengukuran nilai *factor loading* untuk setiap indikator. Nilai *anti-image correlation matrix* yang diharapkan adalah lebih dari .500, sedangkan nilai *factor loading* yang diharapkan untuk *component matrix* adalah lebih dari .600. Nilai uji validitas indikator penelitian tersebut terdapat pada Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 di bawah ini.



Tabel 4.3
Validitas Indikator Pengukuran
(peserta)

No	Indikator	<i>Anti-Image Correlation Matrix</i>	<i>Factor Loading</i>
1. Dimensi Reaksi			
I Sub Dimensi Kompetensi pengajar			
1	Latar belakang pendidikan pengajarmendukung kemampuan dalam penyampaian materi	.740	.789
2	Penguasaan terhadap materi diperlukan pengajar	.711	.792
3	Pengalaman diperlukan bagi pengajar	.683	.845
4	Memberikan motivasi kepada peserta pelatihan	.684	.816
II Sub Dimensi sarana dan prasarana pelatihan			
5	Sarana pelatihan memadai	.765	.859
6	Prasarana pelatihan lengkap	.697	.893
7	Sarana dan prasarana pelatihan terawat	.723	.878
III Sub Dimensi pengelola pelatihan			
8	Pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan	.653	.794
9	Pengelola mendukung penegakan disiplin peserta pelatihan	.586	.921
10	Mampu memberikan pelayanan yang baik kepada peserta	.693	.841

No	Indikator	<i>Anti-Image Correlation Matrix</i>	<i>Factor Loading</i>
11	Mampu untuk menghadapi berbagai kendala yang tidak terduga dalam pelaksanaan pelatihan	.195	.726
2. Dimensi Belajar			
I Sub Dimensi substansi materi pelatihan			
12	Manfaat materi pelatihan berguna bagi efisiensi kerja	.526	.685
13	Manfaat materi pelatihan berguna bagi efektivitas kerja	.547	.714
14	Keterkaitan materi pelatihan dengan tugas pekerjaan	.568	.816
15	Kesesuaian materi pelatihan dengan tugas perusahaan perusahaan	.497	.339
16	Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan	.580	.729
17	Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan	.524	.607

	keterampilan		
18	Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan sikap	.648	.220
19	Materi pelatihan bermanfaat bagi perubahan perilaku	.571	.338
II. Sub dimensi metode pembelajaran pelatihan			
20	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan sesuai dengan tugas	.762	.573
21	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan berguna dalam mengembangkan kemampuan berfikir	.672	.678
22	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan berguna dalam memecahkan masalah	.552	.689
No	Indikator	<i>Anti-Image Correlation Matrix</i>	<i>Factor Loading</i>
23	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan berguna dalam mengembangkan kemampuan menganalisis	.422	.229
24	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan berguna dalam membuat keputusan	.469	.613
25	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan mampu mengembangkan kemampuan berkomunikasi	.564	.629
26	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	.614	.691

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, November 2010

Berdasarkan tabel validitas indikator pengukuran diatas, terdapat enam indikator yang tidak valid karena memiliki nilai *anti-image correlation matrix* dan *factor loading* di bawah standar yang diharapkan.

Indikator pertama yang tidak valid yaitu “mampu untuk menghadapi berbagai kendala yang tidak terduga dalam pelaksanaan pelatihan” karena nilai *factor loading*-nya hanya .196. Indikator kedua yang tidak valid yaitu “Kesesuaian materi pelatihan dengan tugas perusahaan perusahaan” karena nilai *anti-image correlation matrix*-nya hanya .497 dan *factor loading*-nya .339. Indikator ketiga yang tidak valid yaitu “Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan sikap” karena nilai *factor loading*-nya hanya .220. Indikator keempat yang tidak valid yaitu “Materi pelatihan bermanfaat bagi perubahan perilaku” karena nilai *factor loading*-nya hanya .338.

Indikator kelima yang tidak valid yaitu “Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan berguna dalam mengembangkan kemampuan menganalisis” karena nilai *factor loading*-nya hanya .229. Indikator keenam yang tidak valid yaitu “Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan berguna dalam membuat keputusan” karena nilai *anti-image correlation matrix*-nya hanya .469. Peneliti memutuskan untuk membuang keenam indikator yang tidak valid tersebut, sehingga penelitian ini memiliki 20 indikator pengukuran yang valid.

Tabel 4.4
Validitas Indikator Pengukuran
(user)

No	Indikator	<i>Anti-Image Correlation Matrix</i>	<i>Factor Loading</i>
3.	Dimensi Hasil		
I	Sub Dimensi pegawai		
1	Pelatihan meningkatkan produktivitas pegawai	.528	.657
2	Pelatihan meningkatkan kualitas pegawai	.540	.711
3	Pelatihan meningkatkan moral kerja pegawai	.558	.826
4	Pelatihan meningkatkan <i>human relation</i> pegawai dengan kepuasan kerja	.432	.604
5	Pelatihan menghasilkan penurunan <i>turnover</i>	.580	.729
6	Pelatihan menurunkan ketidakhadiran kerja	.544	.617
7	Pelatihan menurunkan kecelakaan kerja	.645	.610
II	Sub dimensi organisasi		
8	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam memecahkan masalah	.726	.501
9	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menentukan alternatif terbaik dalam pemecahan masalah	.670	.511
10	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam mewujudkan visi	.387	.689
11	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melaksanakan tujuan misi	.530	.341
12	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama	.663	.734
13	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran	.727	.690
14	Pelatihan bermanfaat nyata bagi organisasi	.708	.688

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Berdasarkan tabel validitas indikator pengukuran diatas, terdapat lima indikator yang tidak valid karena memiliki nilai *anti-image correlation matrix* dan *factor loading* di bawah standar yang diharapkan. Indikator pertama yang tidak valid yaitu “Pelatihan meningkatkan *human relation* pegawai dengan kepuasan kerja” karena nilai *anti-image correlation matrix*-nya hanya .432. Indikator kedua yang tidak valid yaitu “Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam memecahkan masalah ” karena nilai *factor loading*-nya hanya .501. Indikator ketiga yang tidak valid yaitu “Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menentukan alternatif terbaik dalam pemecahan masalah” karena nilai *factor loading*-nya hanya .511. Indikator keempat yang tidak valid yaitu “Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam mewujudkan visi” karena nilai *anti-image correlation matrix* -nya hanya .387. Indikator kelima yang tidak valid yaitu “Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melaksanakan tujuan misi” karena nilai *factor loading* -nya hanya .341. Peneliti memutuskan untuk membuang kelima indikator yang tidak valid tersebut, sehingga penelitian ini memiliki 9 indikator pengukuran yang valid.

4.1.3 Reliabilitas Sub Dimensi Penelitian

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal dari indikator, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan konstruk laten. Reliabilitas ditunjukkan oleh nilai yang menandakan kekonsistenan sub dimensi penelitian dalam pengukuran yang dilakukan berulang. Nilai *Cronbach Alpha* minimal sebagai syarat yang mengindikasikan reliabilitas adalah tidak kurang dari .600 (Hair *et al.*, 2000). Setelah indikator-indikator yang tidak valid dibuang dan tersisa 20 indikator (peserta) dan 9 indikator (*user*) yang valid, dilakukan uji reliabilitas terhadap sub-sub dimensi penelitian. Hasil uji reliabilitas dari sub dimensi penelitian ini terdapat pada Tabel 4.5. Berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat bahwa semua sub dimensi dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, yaitu lebih besar dari .600. Dengan demikian, semua sub dimensi tersebut dinyatakan *reliable* untuk dilanjutkan dalam dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Ukuran Reliabilitas Sub Dimensi Penelitian
(peserta)

No	Sub Dimensi	Cronbach Alpha
1	Kompetensi Pengajar	.852
2	Sarana dan Prasarana Pelatihan	.847
3	Pengelola Pelatihan	.665
4	Substansi Materi Pelatihan	.681
5	Metode Pembelajaran Pelatihan	.705

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Tabel 4.6
Ukuran Reliabilitas Sub Dimensi Penelitian
(user)

No	Sub Dimensi	Cronbach Alpha
1	Pegawai	.707
2	Organisasi	.790

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.2 Gambaran Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian yaitu peserta pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2010 dan organisasi sebagai *user* dari pelatihan berbasis kompetensi. Peserta pelatihan berasal dari organisasi dimana pelatihan tersebut menggunakan dana organisasi sendiri dan jenis pelatihannya adalah teknik (*hard skill*) yang akan diminta mengisi kuesioner untuk memperoleh data mengenai dimensi reaksi dan belajar. Sementara *user* adalah atasan dari peserta yang berasal dari organisasi / organisasi yang akan menilai peserta setelah mengikuti pelatihan tersebut yang akan mengisi kuesioner untuk memperoleh data mengenai dimensi hasil

Responden peserta pelatihan dalam penelitian ini adalah peserta yang telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi 2010. Jumlah responden peserta pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2010. adalah sebesar 100 orang. Data responden peserta pelatihan berbasis kompetensi 2010 meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan batch/gelombang. Responden kepala bagian/manager pelatihan dalam penelitian ini adalah atasan dari peserta pelatihan pada tahun 2010. Untuk jumlah responden kepala bagian/manager (*user*) pelatihan

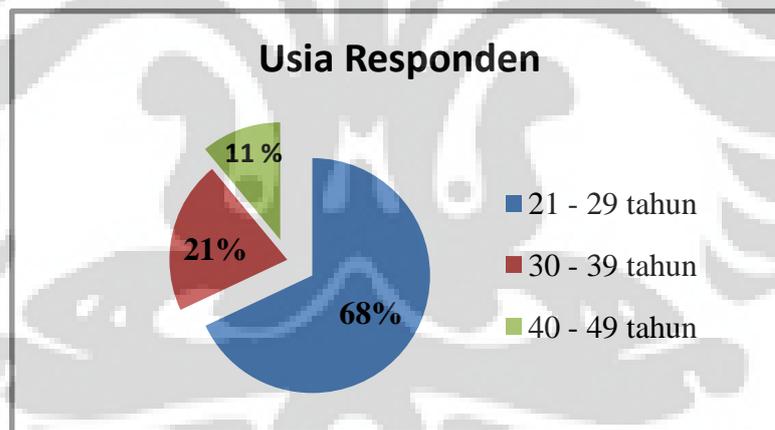
peneliti memiliki keterbatasan karena jumlah kepala bagian/manager pelatihan pada tahun 2010 hanya 7 orang saja. Data responden kepala bagian/manager pelatihan berbasis kompetensi meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jabatan.

4.2.1 Karakteristik Usia Responden

4.2.1.1 Peserta Pelatihan

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 responden penelitian, diketahui bahwa sebanyak 68 orang responden (68%) berusia 21 hingga 29 tahun, sebanyak 21 orang responden (21%) berusia 30 hingga 39 tahun dan 11 orang responden (11%) berusia 40 hingga 49 tahun. Data tersebut memperlihatkan bahwa kebanyakan peserta pelatihan berbasis kompetensi masih memiliki usia yang muda. Persentase usia responden dapat dilihat dalam Grafik 4.1 berikut ini.

Grafik 4.1

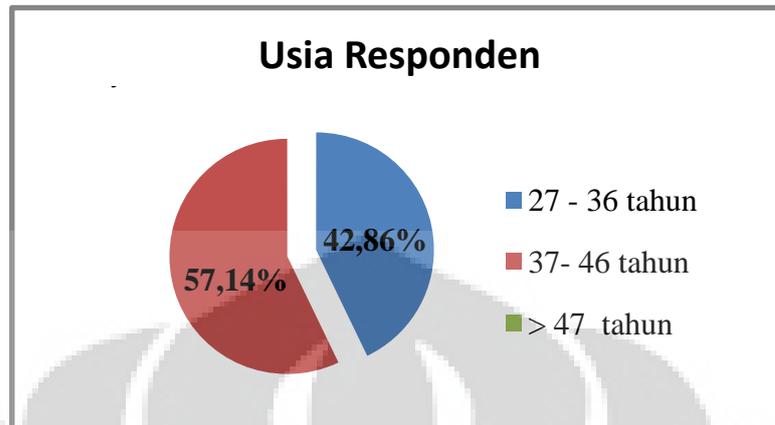


Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.2.1.2 Kepala Bagian/Manager

Berdasarkan data yang diperoleh dari 7 responden penelitian, diketahui bahwa sebanyak 3 orang responden (42,86%) berusia 27 hingga 36 tahun, sebanyak 4 orang responden (57,14%) berusia 37 hingga 46 tahun. Persentase usia responden dapat dilihat dalam Grafik 4.2 berikut ini.

Grafik 4.2



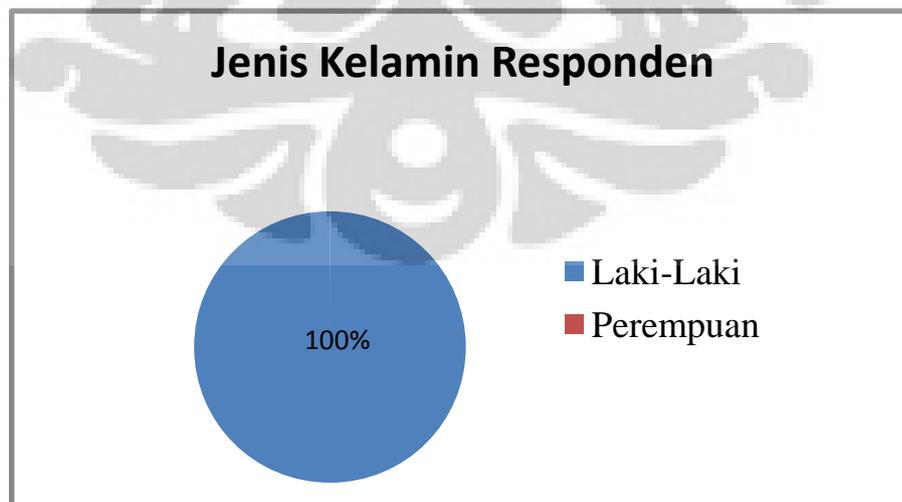
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.2.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

4.2.2.1 Peserta

Dari 100 responden peserta yang diperoleh dalam penelitian ini, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 100 orang atau sebesar 100% dari total sampel. Dari jumlah tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki-laki. Peneliti hanya melihat jenis kelamin responden secara umum, sehingga tidak ada pengaruh jenis kelamin terhadap preferensi jawaban. Persentase jenis kelamin responden terlihat dalam Grafik 4.3 di bawah ini

Grafik 4.3

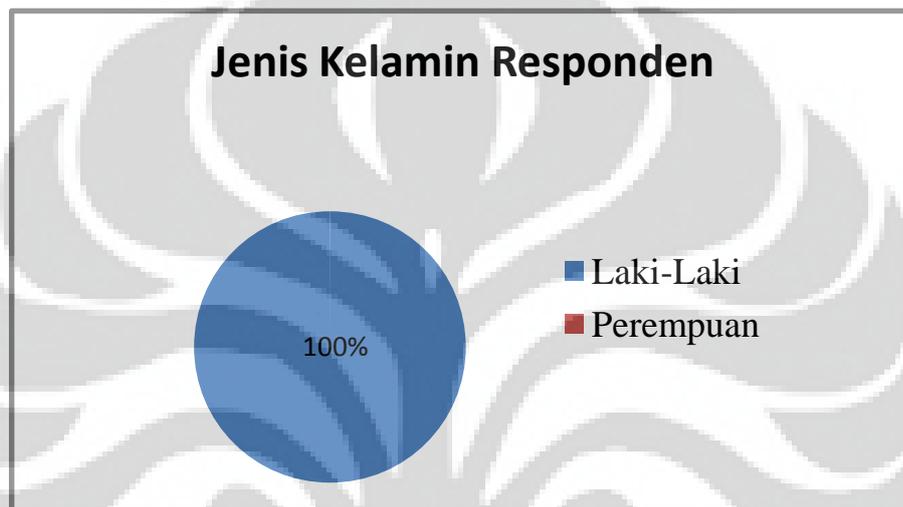


Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.2.2.2 Kepala Bagian/Manager

Dari 7 responden kepala bagian/manager yang diperoleh dalam penelitian ini, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 7 orang atau sebesar 100% dari total sampel. Dari jumlah Persentase jenis kelamin responden terlihat dalam Grafik 4.4 di bawah ini.

Grafik 4.4



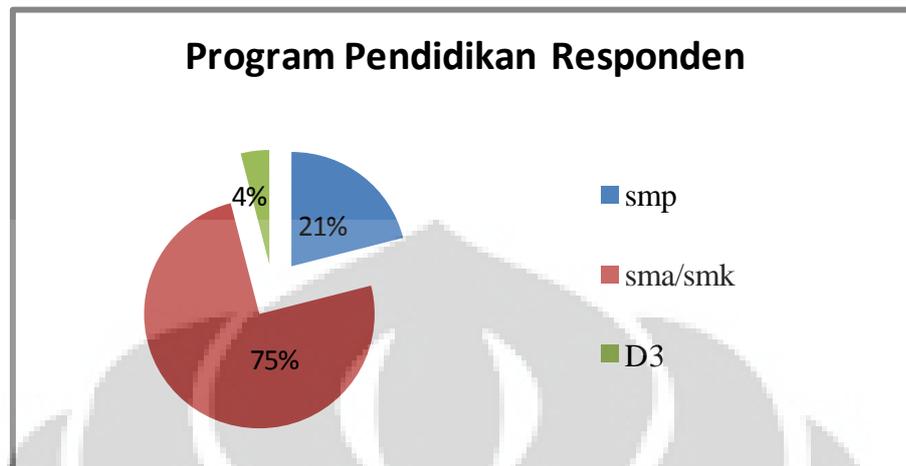
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.2.3 Karakteristik Program Pendidikan Responden

4.2.3.1 Peserta

Terlihat bahwa mayoritas responden merupakan siswa sma/smk. Dari 100 responden, sebanyak 21 orang responden (21%) merupakan siswa smp, sebanyak 75 orang responden (75%) merupakan siswa sma/smk, sebanyak 4 orang responden (4%) merupakan mahasiswa diploma. Peneliti hanya melihat tingkat pendidikan responden secara umum, tanpa melihat hubungan antara tingkat pendidikan terhadap preferensi jawaban responden. Persentase program pendidikan responden dapat dilihat dalam Grafik 4.5 di bawah ini.

Grafik 4.5

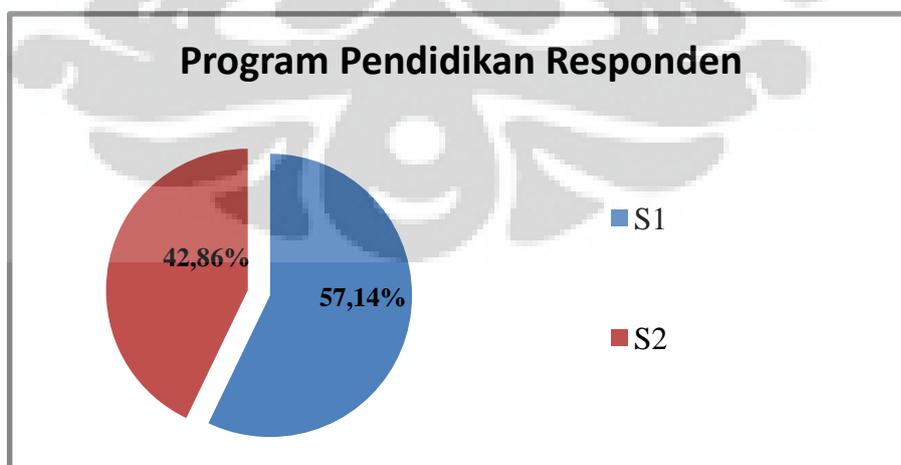


Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.2.3.2 Program Pendidikan Kepala Bagian/Manager

Berdasarkan program pendidikan yang sedang ditempuh responden, terlihat bahwa mayoritas responden merupakan lulusan S1. Dari 7 responden, sebanyak 4 orang responden (57,14%) merupakan lulusan S1, sebanyak 3 orang responden (42,86%) merupakan lulusan S2. Peneliti hanya melihat tingkat pendidikan responden secara umum, tanpa melihat hubungan antara tingkat pendidikan terhadap preferensi jawaban responden. Persentase program pendidikan responden dapat dilihat dalam Grafik 4.6 di bawah ini.

Grafik 4.6

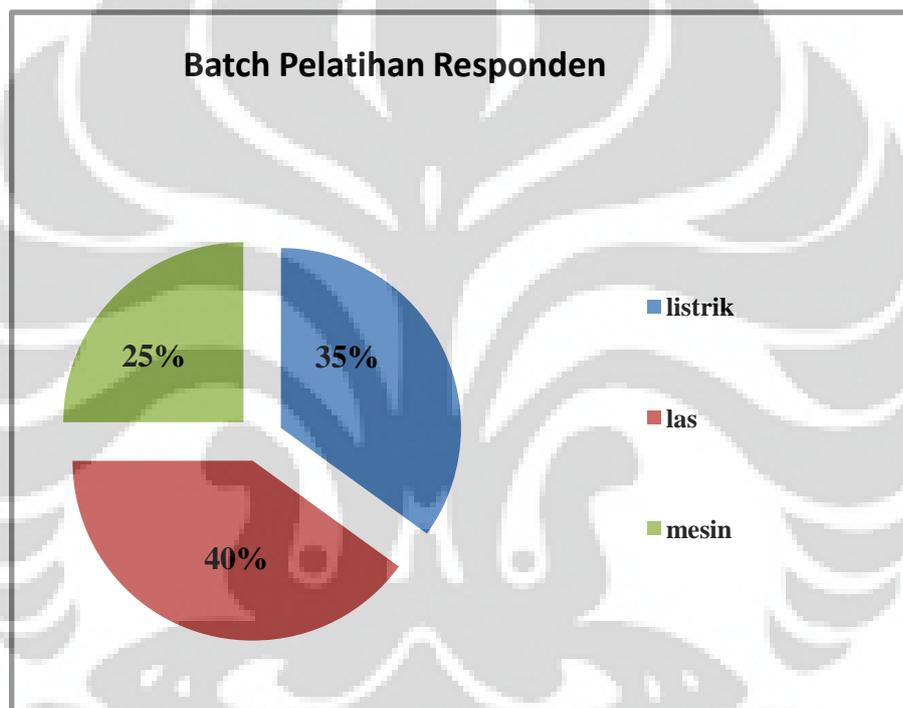


Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.2.4 Karakteristik Batch Pelatihan Peserta

Dari segi batch (kelas) pelatihan responden, didapatkan bahwa sebanyak 35 orang responden (35%) mengikuti batch pelatihan listrik, sebanyak 30 orang responden (40%) mengikuti batch pelatihan las, sebanyak 25 orang responden (25%) mengikuti batch pelatihan mesin. Persentase jumlah batch pelatihan responden terdapat dalam Grafik 4.7 di bawah ini.

Grafik 4.7

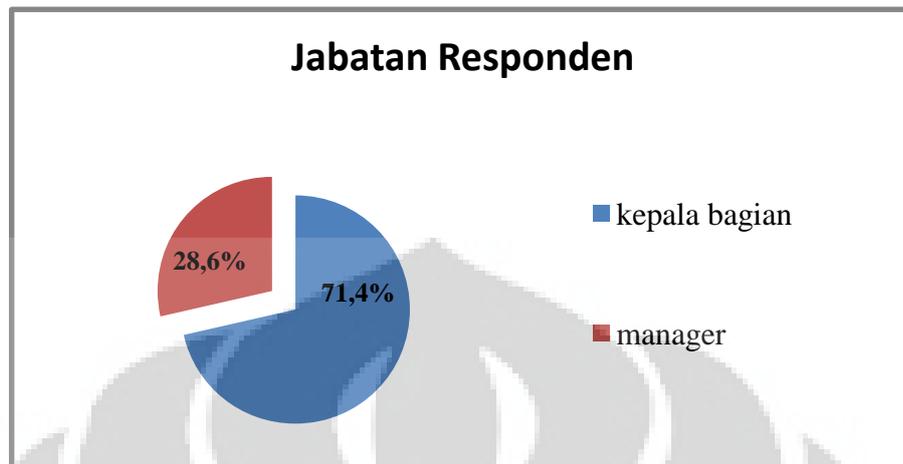


Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.2.5 Karakteristik Jabatan Kepala Bagian/Manager

Responden kepala bagian/manager pelatihan berbasis kompetensi tahun 2010 yang menilai *performance* pegawai yang telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi tahun 2010 terbagi dalam 2 jenis jabatan yaitu Kepala Bagian dan Manager. Sebanyak sebanyak 5 orang responden (71,4%) dengan jabatan Kepala Bagian, dan sebanyak 2 orang responden (28,6%) dengan jabatan Manager. Persentase jabatan responden terdapat dalam Grafik 4.8 di bawah ini.

Grafik 4.8



Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

4.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Pembahasan statistik deskriptif per variabel akan dilakukan dengan analisa *mean* dan didukung oleh frekuensi sebaran jawaban responden. Seluruh hasil *mean* dan frekuensi sebaran jawaban responden yang ada dalam penjelasan dari setiap dimensi penelitian bersumber dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 17 *for Windows*.

Pengukuran efektivitas program pelatihan dilakukan karena untuk melaksanakan pelatihan biasanya memerlukan biaya yang relatif besar, dan agar biaya yang dikeluarkan tersebut tidak sia-sia, maka kegiatan pelatihan perlu adanya pengukuran atau evaluasi. Efektivitas pelatihan memiliki 4 dimensi, antara lain : reaksi, belajar, perilaku, dan hasil. Dimensi pertama dan kedua termasuk ke dalam pengukuran untuk peserta pelatihan, dimensi ketiga termasuk ke dalam pengukuran untuk pengajar pelatihan (instruktur), dan dimensi keempat termasuk ke dalam pengukuran untuk kepala bagian/manager dari organisasi (*user*).

Dalam penelitian ini peneliti hanya fokus pada dimensi reaksi, dimensi belajar, dan dimensi hasil saja untuk mengetahui efektivitas pelatihan karena responden yang peneliti gunakan adalah peserta pelatihan dan kepala bagian/manager sebagai *user* dari pelatihan tersebut.

4.4 Analisis terhadap Dimensi Reaksi

Dimensi reaksi memiliki 3 sub dimensi yaitu kompetensi pengajar sarana dan prasarana pelatihan, pengelola pelatihan. Peneliti kemudian menjabarkan sub dimensi kompetensi pengajar ke dalam empat indikator pertanyaan, sub dimensi sarana dan prasarana pelatihan ke dalam tiga indikator pertanyaan, dan sub dimensi pengelola pelatihan ke dalam tiga indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari dimensi ini adalah untuk mengetahui apakah peserta pelatihan dapat menerima program pelatihan yang diikuti. Dimensi Reaksi ini diisi oleh peserta pelatihan berbasis kompetensi tahun 2010.

4.1 Analisis terhadap Sub Dimensi Kompetensi Pengajar

Dimensi reaksi memiliki 3 sub dimensi yaitu kompetensi pengajar, sarana dan prasarana pelatihan, pengelola pelatihan. Peneliti kemudian menjabarkan sub dimensi kompetensi pengajar ke dalam empat indikator pertanyaan, sub dimensi sarana dan prasarana pelatihan ke dalam tiga indikator pertanyaan, dan sub dimensi pengelola pelatihan ke dalam tiga indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari dimensi ini adalah untuk mengetahui apakah peserta pelatihan dapat menerima program pelatihan yang diikuti. Dimensi Reaksi ini diisi oleh peserta pelatihan berbasis kompetensi tahun 2010. Sub dimensi kompetensi pengajar ini peneliti jabarkan ke dalam lima indikator pertanyaan.

Maksud dan tujuan dari sub dimensi ini adalah untuk mengetahui kemampuan mengajar yang diberikan oleh pengajar kepada peserta pelatihan. Penilaian responden mengenai sub dimensi kompetensi pengajar ini dapat dilihat melalui frekuensi dan mean pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Latar Belakang Pendidikan Pengajar Dalam Penyampaian Materi

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	27%
Setuju	38	38%
Agak Setuju	25	25%
Agak Tidak Setuju	5	5%
Tidak Setuju	5	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan latar belakang pendidikan pengajar mendukung kemampuan dalam penyampaian materi. karena dalam penyampaian materi pelatihan harus jelas dan bermakna mengenai apa saja yang harus dipelajari untuk menghadapi pekerjaan yang akan dilakukan, oleh karena itu latar belakang pelatihan sangat mendukung kemampuan dalam penyampaian materi yang diperlukan. Jadi secara garis besar latar belakang pendidikan Pengajarpelatihan berbasis kmpetensi yang dilakukan balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST mendukung kemampuan dalam penyampaian materi.

Tabel 4.8
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Penguasaan Materi Pengajar

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	26	26%
Setuju	51	51%
Agak Setuju	10	10%
Agak Tidak Setuju	13	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.8 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan penguasaan materi diperlukan pengajar. Penguasaan materi berupa teori-teori dalam pelatihan maupun materi dalam hal praktek pelatihan. Secara garis besar penguasaan materi

dalam memberikan pelatihan berbasis kompetensi diperlukan oleh Pengajar di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST.

Tabel 4.9
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Pengalaman Pengajar

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	28%
Setuju	44	44%
Agak Setuju	11	11%
Agak Tidak Setuju	12	12%
Tidak Setuju	5	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 *for Windows*

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pengalaman diperlukan bagi pengajar, karena jika pengalaman yang dimiliki cukup maka akan berpengaruh dalam penyampaian cara belajar kepada peserta pelatihan, agar penyampaian materi dapat diserap dan dipahami oleh peserta pelatihan. Oleh karena itu pengalaman pengajardiperlukan di Balai Besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST.

Tabel 4.10
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap pemberian Motivasi Peserta

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	9%
Setuju	45	45%
Agak Setuju	29	29%
Agak Tidak Setuju	15	15%
Tidak Setuju	2	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 *for Windows*

Pada tabel 4.10 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pengajar memberikan motivasi kepada peserta pelatihan berbasis kompetensi. Pengajar tidak hanya sekedar memberikan pelatihan, tetapi jika peserta merasa sulit untuk menyelesaikan tugas selama pelatihan akan diberikan motivasi agar mereka tetap

bersemangat dalam menyelesaikan tugas pelatihan mereka. Secara garis besar pengajar pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST memberikan motivasi kepada peserta pelatihan. Tetapi tidak semua peserta merasakan adanya pemberian motivasi.

Tabel 4.11
Mean Indikator sub Dimensi Kompetensi Pengajar Pelatihan Berbasis Kompetensi

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Latar belakang pendidikan pengajarmendukung kemampuan dalam penyampaian materi	4.77	Tinggi
2	Penguasaan terhadap materi diperlukan bagi pengajar	4.57	Tinggi
3	Pengalaman diperlukan bagi pengajar	4.44	Tinggi
4	Memberikan motivasi kepada peserta pelatihan	4.44	Tinggi
	Rata-rata	4.55	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Tabel 4.12
Modus Indikator sub Dimensi Kompetensi PengajarPelatihan Berbasis Kompetensi

No	Indikator	Modus
1	Latar belakang pendidikan pengajarmendukung kemampuan dalam penyampaian materi	5
2	Penguasaan terhadap materi diperlukan bagi pengajar	5
3	Pengalaman diperlukan bagi pengajar	5
4	Memberikan motivasi kepada peserta pelatihan	5

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Jika dilihat dari tabel 4.11 diatas dari semua indikator jawaban responden mengarah ke persetujuan, dan mean paling tinggi terdapat pada indikator pertama yaitu “Latar belakang pendidikan pengajarmendukung kemampuan dalam penyampaian materi” dengan mean 4.77 yang termasuk tinggi, hal ini membuktikan bahwa responden mayoritas merasakan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pengajar sangat penting dalam proses penyampaian materi pelatihan. Mean terendah dalam variabel ini terdapat pada indikator ketiga dan keempat yaitu “Pengalaman diperlukan bagi pengajar” dan “Memberikan motivasi kepada peserta pelatihan” dengan nilai mean 4.44 yang termasuk tinggi. Rata-rata dari nilai *mean* pada tabel 4.11 adalah 4.55 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST sebagai tempat pelatihan yang memiliki kompetensi pengajar yang baik. Kendati demikian jawaban yang mengarah ketidak persetujuan juga harus diperhatikan, tetapi hanya sedikit peserta yang menjawab ke arah tidak setuju. Keempat indikator dalam sub dimensi kompetensi pengajar menghasilkan kategori tinggi semua yang sejalan dengan frekuensi sebaran jawaban responden yang mengarah ke persetujuan, dengan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden adalah jawaban setuju.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai yang sering muncul adalah 5 (setuju), yang berarti bahwa mayoritas responden setuju dengan kompetensi pengajar yang akan berpengaruh pada pelatihan yang akan diterima peserta.

4.4.2 Analisis terhadap Sub Dimensi Sarana dan Prasarana Pelatihan

Sub dimensi kedua dari dimensi reaksi adalah sarana dan prasarana pelatihan. Sub dimensi ini diartikan sebagai sejauh mana sarana dan prasarana di balai besar pengembangan lathan kerja luar negeri CEVEST baik itu berupa alat maupun hal hal pendukung dalam kegiatan pelatihan. Pada sub dimensi ini terdiri dari tiga indikator yang terdiri dari sarana pelatihan memadai, prasarana pelatihan lengkap, sarana dan prasarana pelatihan terawat. Penilaian responden mengenai sub dimensi sarana dan prasarana pelatihan ini dapat dilihat melalui frekuensi dan mean pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Sarana
Pelatihan Memadai

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	19%
Setuju	41	41%
Agak Setuju	14	14%
Agak Tidak Setuju	19	19%
Tidak Setuju	4	4%
Sangat Tidak Setuju	3	3%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.13 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan Sarana Pelatihan memadai, seperti alat pelatihan dengan jumlah yang cukup, ruangan untuk uji kompetensi, dll. Tetapi tidak semua responden merasakan sarana pelatihan memadai, terdapat beberapa responden yang tidak merasakan pelatihan memadai, masih ada sedikit kekurangan mengenai sarana pelatihan. Berikut pendapat salah satu responden:

“ruangan pelatihan ada yang kurang gede, jadi agak penuh”

Tabel 4.14
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Prasarana
Pelatihan lengkap

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	16%
Setuju	45	45%
Agak Setuju	23	23%
Agak Tidak Setuju	14	14%
Tidak Setuju	2	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.14 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan prasarana pelatihan lengkap. Tetapi tidak semua responden merasakan prasarana pelatihan lengkap, terdapat responden yang tidak merasakan prasarana pelatihan lengkap.

Akan tetapi secara garis besar, prasarana pelatihan berbasis kompetensi sudah cukup lengkap. Berikut pendapat salah satu responden:

“ada beberapa alat yang harus diatur-aturl dulu sebelum dipake, jadi agak lama

Tabel 4.15
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Sarana dan Prasarana Terawat

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	11%
Setuju	55	55%
Agak Setuju	19	19%
Agak Tidak Setuju	7	7%
Tidak Setuju	8	8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.15 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan Sarana dan prasarana pelatihan terawat, seperti alat-alat pelatihan, ruangan/kelas pelatihan,dll. Dengan terawatnya sarana dan prasarana pelatihan tentunya akan menciptakan suasana pelatihan yang nyaman dan kondusif bagi peserta untuk mengikuti pelatihan yang ada. Tetapi tidak semua responden merasakan sarana dan prasarana pelatihan memadai. Berikut pendapat salah satu responden:

“toiletnya sering bau pesing, pintunya juga suka susah ditutup”

Tabel 4.16
Mean Indikator Sub Dimensi Sarana dan Prasarana Pelatihan berbasis kompetensi

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Sarana pelatihan memadai	4.43	Tinggi
2	Prasarana pelatihan lengkap	4.59	Tinggi
3	Sarana dan prasarana pelatihan terawat	4,54	Tinggi
	Rata-rata	4.52	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Tabel 4.17
modus Indikator Sub Dimensi Sarana dan Prasarana Pelatihan berbasis kompetensi

No	Indikator	Modus
1	Sarana pelatihan memadai	5
2	Prasarana pelatihan lengkap	5
3	Sarana dan prasarana pelatihan terawat	5

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Jika dilihat dari tabel 4.16 diatas dari semua indikator jawaban responden mengarah ke persetujuan, dan mean paling tinggi terdapat pada indikator kedua yaitu “Prasarana pelatihan lengkap” dengan mean 4.59 yang termasuk tinggi, hal ini membuktikan bahwa responden mayoritas merasakan prasarana pelatihan lengkap.

Mean terendah dalam variabel ini terdapat pada indikator pertama yaitu “Sarana pelatihan memadai” dengan mean 4.43 yang termasuk tingg. Data di atas menunjukkan mayoritas jawaban responden adalah mengarah ke persetujuan dan mengindikasikan mayoritas responden menyetujui bahwa sarana dan prasarana pelatihan berbasis kompetensi memadai, cukup lengkap, dan terawat. Kendati

demikian jawaban yang mengarah ketidak persetujuan juga harus diperhatikan, tetapi hanya beberapa peserta yang menjawab ke arah tidak setuju.

Ketiga indikator dalam sub dimensi sarana dan prasarana pelatihan menghasilkan kategori tinggi yang sejalan dengan frekuensi sebaran jawaban responden yang mengarah ke persetujuan, dengan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden adalah jawaban setuju. Tabel 4.17 menunjukkan nilai yang sering muncul adalah 5 (setuju), yang berarti mayoritas peserta menjawab setuju terhadap indikator yang ada di subbab sarana dan prasarana pelatihan. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas responden menilai Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri CEVEST sebagai tempat pelatihan yang memiliki sarana dan prasarana yang baik.

4.4.3 Analisis terhadap Sub Dimensi Pengelola Pelatihan

Sub dimensi pengelola pelatihan ini peneliti jabarkan ke dalam tiga indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari sub dimensi ini adalah untuk mengetahui pengelola pelatihan. Pada sub dimensi ini terdiri dari tiga indikator yaitu pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan, pengelola mendukung penegakan disiplin peserta pelatihan, mampu memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan. Penilaian responden mengenai sub dimensi pengelola pelatihan berbasis kompetensi ini dapat dilihat melalui mean dan frekuensi pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Pengelola Bersikap Tegas Terhadap Aturan Pelatihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	16%
Setuju	41	41%
Agak Setuju	29	29%
Agak Tidak Setuju	3	3%
Tidak Setuju	11	11%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.18 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan. Tetapi tidak semua responden merasakan pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan, terdapat responden yang tidak merasakan pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan, hal ini disebabkan karena masih terdapat beberapa peraturan yang dilanggar oleh peserta. Terkadang peserta yang melanggar tidak diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, tetapi hanya diberi sanksi salah satunya berupa teguran.

“kalau ada yang datang telat, cuma ditegur saja”

Tabel 4.19
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Pengelola Mendukung Penegakan Disiplin

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	20%
Setuju	26	26%
Agak Setuju	19	19%
Agak Tidak Setuju	29	29%
Tidak Setuju	6	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.19 terlihat bahwa responden mayoritas kurang merasakan pengelola mendukung penegakan disiplin peserta. Tetapi tidak semua responden kurang merasakan pengelola mendukung penegakan disiplin peserta, terdapat responden yang merasakan pengelola/pengajar kurang mendukung penegakan disiplin peserta. Hal ini disebabkan karena masih terdapat beberapa pengelola yang datang terlambat sehingga mengurangi jam latihan peserta. Keterlambatan tersebut akan merugikan peserta pelatihan dan kurang sesuai dengan standar pelatihan Berikut pendapat salah satu responden:

“pengajar juga kadang-kadang telat masuk kelas”

Tabel 4.20
Pendapat Peserta Pelatihan terhadap Pelayanan yang diberikan kepada Peserta

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	20%
Setuju	36	36%
Agak Setuju	30	30%
Agak Tidak Setuju	6	6%
Tidak Setuju	18	18%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.20 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pengelola mampu memberikan pelayanan kepada peserta. Pelayanan yang diberikan diantaranya berupa pengurusan administrasi yang baik, konsultasi terhadap pelaksanaan pelatihan, dll. Tetapi tidak semua responden merasakan pengelola mampu memberikan pelayanan kepada peserta, terdapat responden yang kurang atau tidak merasakan pengelola mampu memberikan pelayanan kepada peserta.

Tabel 4.21
Mean Indikator Sub Dimensi Pengelola Pelatihan berbasis kompetensi

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan	4.20	Agak Tinggi
2	Pengelola mendukung penegakan disiplin peserta pelatihan	4.52	Tinggi
3	Mampu memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan	4.48	Tinggi
	Rata-rata	4.40	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Tabel 4.22
Modus Indikator Sub Dimensi Pengelola Pelatihan berbasis kompetensi

No	Indikator	Modus
1	Pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan	5
2	Pengelola mendukung penegakan disiplin peserta pelatihan	3
3	Mampu memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan	5

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Berdasarkan tabel 4.21 terlihat bahwa nilai mean pengelola pelatihan mengarah ke arah persetujuan, dan mean paling tinggi terdapat pada indikator kedua yaitu “Pengelola mendukung penegakan disiplin peserta pelatihan” dengan mean 4.58 yang termasuk tinggi, hal ini membuktikan bahwa responden mayoritas merasakan ketegasan terhadap peraturan yang dilakukan oleh pengelola pelatihan. Nilai mean terendah berada pada indikator pertama, yaitu “Pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan” dengan nilai mean 4.43 dan masuk kategori tinggi.

Ketiga indikator dalam sub dimensi pengelola pelatihan menghasilkan kategori tinggi yang sejalan dengan frekuensi sebaran jawaban responden yang mengarah ke persetujuan, dengan nilai rata-rata 4.40 yang termasuk kedalam kategori tinggi. Jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden adalah jawaban setuju yang dapat dilihat pada tabel 4.22. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas responden menilai Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri CEVEST sebagai tempat pelatihan telah mengelola pelatihan dengan baik.

4.5 Analisis terhadap Dimensi Belajar

Dimensi belajar memiliki 2 sub dimensi yaitu substansi materi dan metode pembelajaran. Peneliti kemudian menjabarkan sub dimensi substansi materi ke dalam lima indikator pertanyaan dan sub dimensi metode pembelajaran ke dalam lima indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari dimensi ini adalah untuk mengukur perubahan baik dari pengetahuan, ataupun keterampilan peserta sebagai hasil mengikuti program pelatihan. Dimensi belajar ini diisi oleh peserta pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2010.

4.5.1 Analisis terhadap Sub Dimensi Substansi Materi

Sub dimensi substansi materi ini peneliti jabarkan ke dalam lima indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari sub dimensi ini adalah untuk mengetahui materi pelatihan yang diberikan kepada peserta. Penilaian responden mengenai sub dimensi substansi materi ini dapat dilihat melalui frekuensi dan mean pada tabel berikut ini.

Tabel 4.23
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Manfaat Materi Pelatihan Bagi Efisiensi Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	26	26%
Setuju	37	37%
Agak Setuju	24	24%
Agak Tidak Setuju	10	10%
Tidak Setuju	3	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.23 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan manfaat materi berguna bagi efisiensi kerja. Peserta setelah mengikuti pelatihan mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan mereka dengan cepat, tanpa harus membuang waktu lebih banyak. Tetapi tidak semua responden merasakan manfaat materi berguna bagi efisiensi kerja, terdapat responden yang tidak merasakan

manfaat materi berguna bagi efisiensi kerja. Akan tetapi secara keseluruhan materi yang diberikan berguna bagi efisiensi kerja.

Tabel 4.24
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Manfaat Materi Pelatihan Bagi Efektifitas Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	26	26%
Setuju	55	55%
Agak Setuju	17	17%
Agak Tidak Setuju	2	2%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.24 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan manfaat materi berguna bagi efektifitas kerja. Tetapi tidak semua responden merasakan manfaat materi berguna bagi efektifitas kerja, terdapat responden yang kurang merasakan manfaat materi berguna bagi efektifitas kerja. Akan tetapi secara keseluruhan materi yang diberikan berguna bagi efektifitas kerja.

Tabel 4.25
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Materi Berkaitan Dengan Tugas Pekerjaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	11%
Setuju	47	47%
Agak Setuju	27	27%
Agak Tidak Setuju	14	14%
Tidak Setuju	3	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.25 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan materi pelatihan berkaitan dengan tugas pekerjaan. Pelatihan yang diterima peserta sesuai dengan apa yang mereka lakukan di tempat mereka bekerja, hal ini dikarenakan

pelatihan yang diberikan kepada peserta sesuai dengan standar atau permintaan dari perusahaan mengenai jenis pelatihan tertentu. Secara garis besar, materi yang diberikan pada pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST di tahun 2010 sudah memiliki keterkaitan dengan tugas dari pekerjaan yang dimiliki oleh mayoritas peserta pelatihan.

Tabel 4.26
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Materi Pelatihan Bermanfaat Bagi Peningkatan Pengetahuan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	10%
Setuju	47	47%
Agak Setuju	30	30%
Agak Tidak Setuju	13	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.26 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan bahwa materi pelatihan yang diberikan bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan dengan mayoritas menjawab setuju pada indikator ini. Pelatihan tentunya memberikan peserta pengetahuan mengenai segala sesuatu yang belum peserta tahu yang berhubungan dengan pekerjaan. Peserta menjadi lebih tahu mengenai teknik pengelasan, teknik pengerjaan bidang listrik, maupun teknik bidang mesin yang benar.

Tabel 4.27
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Materi Bermanfaat Bagi Peningkatan Keterampilan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	49	49%
Setuju	27	27%
Agak Setuju	20	20%
Agak Tidak Setuju	2	2%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.27 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan materi bermanfaat bagi peningkatan keterampilan. Perkembangan teknologi atau organisasi tempat peserta bekerja mengharuskan mereka memiliki keahlian atau keterampilan yang juga berkembang untuk dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ada. Sebagai contoh dalam hal pengelasan, peserta menjadi tahu bagaimana cara mengelas jenis pelat tertentu. Secara garis besar, materi yang diberikan pada pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2010 bermanfaat bagi peningkatan keterampilan.

Tabel 4.28

Mean dimensi Belajar sub dimensi Substansi Materi

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Manfaat Materi berguna bagi efisiensi kerja	4.73	Tinggi
2	Manfaat Materi berguna bagi efektifitas kerja	4.52	Tinggi
3	Keterkaitan dengan tugas pekerjaan	4.53	Tinggi
4	Materi bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan	4.54	Tinggi
5	Materi bermanfaat bagi peningkatan keterampilan	4.94	Tinggi
	Rata-rata	4.65	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Tabel 4.29

Modus dimensi Belajar sub dimensi Substansi Materi

No	Indikator	modus
1	Manfaat Materi berguna bagi efisiensi kerja	5
2	Manfaat Materi berguna bagi efektifitas kerja	5
3	Keterkaitan dengan tugas pekerjaan	5
4	Materi bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan	5
5	Materi bermanfaat bagi peningkatan keterampilan	6

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Melihat tabel 4.28 di atas didapati mean tertinggi adalah pada indikator pertama yaitu “Manfaat Materi berguna bagi efisiensi kerja” dengan mean 4.94

yang termasuk kategori tinggi, dan mempunyai sebaran jawaban mengarah ke persetujuan, hal ini memberikan gambaran bahwa responden mengakui bahwa materi yang diberikan sesuai dengan tugas pekerjaan dan mempunyai pendapat positif mengenai substansi materi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari tabel diatas didapat mean terendah ada pada indikator kedua yaitu “Manfaat Materi berguna bagi efektifitas kerja” dengan mean 4.52 yang termasuk kategori tinggi, walaupun jawaban pada indikator ini mengarah ke setuju ada juga responden yang menjawab ke arah pertidaksetujuan.

Seluruh indikator memiliki nilai *mean* tinggi, dan memiliki nilai rata-rata 4.65 yang termasuk kedalam kategori tinggi. Responden memiliki penilaian positif mengenai materi meningkatkan efisiensi, efektifitas, keterkaitan dengan tugas pekerjaan, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan. Tabel 4.29 menunjukkan nilai yang sering keluar yaitu 5 (setuju). Hal ini menandakan pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST berhasil memberikan materi yang bermanfaat bagi peserta pelatihan di tahun 2010.

4.5.2 Analisis terhadap Sub Dimensi Metode Pembelajaran

Sub dimensi metode pembelajaran ini peneliti jabarkan ke dalam lima indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari sub dimensi ini adalah untuk mengetahui metode pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan. Penilaian responden mengenai sub dimensi metode pembelajaran ini dapat dilihat melalui frekuensi dan mean pada tabel uraian dibawah ini.

Tabel 4.30
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Metode Pembelajaran Pelatihan Yang Digunakan Sesuai Dengan Tugas

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	8%
Setuju	38	38%
Agak Setuju	31	31%
Agak Tidak Setuju	20	20%
Tidak Setuju	3	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.30 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan metode yang digunakan sesuai dengan tugas. Selama mengikuti pelatihan, peserta mendapatkan metode atau sistem yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Metode tersebut sebaiknya memiliki kesesuaian dengan tugas pekerjaan yang ada di tempat peserta bekerja. Tetapi terdapat responden yang tidak merasakan metode yang digunakan sesuai dengan tugas, hal ini disebabkan karena dari metode pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan tidak berhubungan dengan tugas pekerjaan yang sudah dilakukan sekarang. Berikut pendapat salah satu responden:

“metode di tempat kerja gak selalu sama kayak di tempat latihan, tapi semuanya tetep bisa dipake buat kerja”

Tabel 4.31
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Metode Pembelajaran Pelatihan Berguna Dalam Mengembangkan Kemampuan Berfikir

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	6%
Setuju	51	51%
Agak Setuju	19	19%
Agak Tidak Setuju	22	22%
Tidak Setuju	2	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.31 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan metode yang digunakan berguna dalam kemampuan berfikir. Secara garis besar, metode yang diterapkan pada pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST di tahun 2010 berguna dalam meningkatkan kemampuan berfikir.

Tabel 4.32
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Metode Pembelajaran Pelatihan Berguna Dalam Memecahkan Masalah

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	11%
Setuju	29	29%
Agak Setuju	23	23%
Agak Tidak Setuju	20	20%
Tidak Setuju	15	15%
Sangat Tidak Setuju	2	2%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.32 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan metode yang digunakan berguna dalam memecahkan masalah. Dalam melakukan pekerjaan, seringkali peserta menemukan hambatan atau masalah yang menyebabkan tertundanya pekerjaan. Melalui pelatihan, peserta memiliki metode atau cara apa saja yang dapat digunakan untuk mengatasinya. Akan tetapi tidak semua peserta merasakan metode yang digunakan berguna dalam memecahkan masalah, karena mereka masih merasa sulit untuk menghadapi masalah tersebut. Secara garis besar, metode yang diterapkan pada pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST di tahun 2010 berguna dalam memecahkan masalah yang ada dalam pekerjaannya.

Tabel 4.33
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Metode Pembelajaran Mampu Mengembangkan Kemampuan Berkomunikasi

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	7%
Setuju	29	29%
Agak Setuju	20	20%
Agak Tidak Setuju	18	18%
Tidak Setuju	26	26%

Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 *for Windows*

Pada tabel 4.33 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan metode yang digunakan berguna untuk mengembangkan kemampuan berkomunikasi. Setelah mengikuti pelatihan, peserta tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mampu menyampaikan kepada orang lain mengenai apa yang dikerjakan, dan jika terdapat masalah atau kesulitan peserta juga dapat mengkomunikasikannya dengan sesama rekan kerja ataupun kepada atasan mereka. Tetapi terdapat responden yang tidak merasakan metode yang digunakan berguna untuk mengembangkan kemampuan berkomunikasi, hal ini disebabkan karena dari metode pelatihan berbasis kompetensi yang diterapkan tidak terlalu mempengaruhi untuk mengembangkan kemampuan berkomunikasi karena responden berpendapat lebih pelatihan yang mereka ikuti fokus untuk meningkatkan kemampuan secara teknik yang mereka miliki. Secara garis besar, metode yang diterapkan pada pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST di tahun 2010 berguna dalam mengembangkan kemampuan berkomunikasi.

Tabel 4.34
Pendapat Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Tugas Yang Diberikan Sesuai Dengan Pekerjaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	20%
Setuju	31	62%
Agak Setuju	15	15%
Agak Tidak Setuju	19	3%
Tidak Setuju	21	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0%
Total	100	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 *for Windows*

Pada tabel 4.34 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Sebagai contoh, untuk peserta yang

bekerja dibidang mesin, maka tugas-tugas pelatihan yang diberikan akan mengikuti dengan apa yang peserta kerjakan di tempat mereka bekerja dan sesuai dengan kompetensi yang diminta oleh perusahaan. Ada juga beberapa peserta yang merasakan bahwa tugas yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan mereka, karena perubahan tugas yang mereka terima dari perusahaan. Secara garis besar, tugas yang diberikan pada pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST di tahun 2010 sesuai dengan tugas pekerjaan.

Tabel 4.35
Mean Indikator Sub Dimensi Substansi Materi Pelatihan

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan sesuai dengan tugas	4.49	Tinggi
2	Metode pembelajaran berguna dalam kemampuan berfikir	4.37	Tinggi
3	Metode pembelajaran pelatihan berguna dalam memecahkan masalah	4.13	Agak Tinggi
4	Metode pembelajaran mampu mengembangkan kemampuan berkomunikasi	4.51	Tinggi
5	Tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	4.72	Tinggi
	Rata-rata	4.44	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Tabel 4.36
Modus Indikator Sub Dimensi Substansi Materi Pelatihan

No	Indikator	Modus
1	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan sesuai dengan tugas	5
2	Metode pe berguna dalam kemampuan berfikir	5
3	Metode pembelajaran pelatihan berguna	5

	dalam memecahkan masalah	
4	Metode pembelajaran mampu mengembangkan kemampuan berkomunikasi	5
5	Tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	5

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, Desember 2011

Melihat tabel 4.35 diatas didapati mean tertinggi adalah pada indikator kelima yaitu “Tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan” dengan mean 4.72 yang termasuk kategori tinggi, dan mempunyai sebaran jawaban mengarah ke persetujuan, hal ini memberikan gambaran bahwa responden mengakui tugas tugas yang diberikan selama mereka mengikuti pelatihan sesuai dengan pekerjaan mereka. Dari tabel diatas didapat mean terendah ada pada indikator ketiga yaitu “Metode pembelajaran pelatihan berguna dalam memecahkan masalah” dengan mean 4.13 yang termasuk kategori agak tinggi. Tabel 4.36 menunjukkan nilai yang sering keluar adalah 5 (setuju), ini berarti secara garis besar metode yang diberikan pada pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST di tahun 2010 sudah baik.

4.6 Analisis terhadap Dimensi Hasil

Dimensi hasil memiliki 2 sub dimensi yaitu pegawai dan organisasi. Peneliti kemudian menjabarkan sub dimensi pegawai ke dalam enam indikator pertanyaan dan sub dimensi organisasi ke dalam tiga indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari dimensi ini adalah untuk mengukur dampak pelatihan bagi pegawai dan organisasi, idealnya dapat menunjukkan bagaimana pelatihan memberikan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dimensi hasil ini diisi oleh bagian *Human Resources Development* (HRD) dalam hal ini adalah kepala bagian/manager untuk mengetahui hasil secara menyeluruh mengenai pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST.

4.6.1 Analisis terhadap Sub Dimensi Pegawai

Sub dimensi pegawai ini peneliti jabarkan ke dalam enam indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari sub dimensi ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan bagi pegawai. Penilaian responden mengenai sub dimensi substansi materi ini dapat dilihat melalui frekuensi dan mean pada tabel dibawah ini.



Tabel 4.37
Pendapat Kepala bagian/manager Terhadap pelatihan Peningkatan
Produktivitas Pegawai

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	42,86%
Setuju	4	57,14%
Agak Setuju	0	0%
Agak Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.37 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pelatihan meningkatkan produktivitas pegawai. Peserta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, peserta juga dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dalam jumlah yang lebih banyak. Secara garis besar, pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST berhasil meningkatkan produktivitas pegawai.

Tabel 4.38
Pendapat Kepala bagian/manager Terhadap Pelatihan Meningkatkan
Kualitas Pegawai

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	14,28%
Setuju	3	42,86%
Agak Setuju	3	42,86%
Agak Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.38 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pelatihan meningkatkan kualitas pegawai. Secara garis besar pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST berhasil meningkatkan kualitas pegawai.

Tabel 4.39
Pendapat Kepala bagian/manager Terhadap Pelatihan Meningkatkan Moral Kerja Pegawai

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	2	28,58%
Agak Setuju	3	42,85%
Agak Tidak Setuju	2	28,58%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.39 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pelatihan meningkatkan moral kerja pegawai. Peserta setelah mengikuti pelatihan, memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Ini sangat diperlukan karena dengan moral yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.40
Pendapat Kepala bagian/manager Terhadap Penurunan *Turnover*

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	3	42,86%
Agak Setuju	2	28,57%
Agak Tidak Setuju	2	28,57%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.40 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pelatihan menghasilkan penurunan *turnover*. Secara garis besar pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST pada tahun 2010 berhasil menurunkan *turnover* organisasi.

Tabel 4.41
Pendapat Kepala bagian/manager Terhadap Pelatihan Menurunkan Ketidakhadiran Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	1	14,28%
Agak Setuju	2	28,57%
Agak Tidak Setuju	4	57,14%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.41 terlihat bahwa responden mayoritas agak kurang merasakan pelatihan menurunkan ketidakhadiran kerja. Hal ini dilihat dari absensi dan waktu jam kerja yang terkadang menyalahi aturan. Secara garis besar pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST pada tahun 2010 kurang berhasil menurunkan ketidakhadiran kerja pegawai.

Tabel 4.42
Pendapat Kepala bagian/manager Terhadap pelatihan Menurunkan
Kecelakaan Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	5	71,42%
Agak Setuju	2	28,57%
Agak Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.42 terlihat bahwa responden mayoritas merasakan pelatihan menurunkan kecelakaan kerja. Secara garis besar pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST pada tahun 2010 mempengaruhi penurunan kecelakaan kerja.

Tabel 4.43
Mean dimensi Hasil Sub dimensi Pegawai

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Pelatihan meningkatkan produktivitas pegawai	4.92	Tinggi
2	Pelatihan meningkatkan kualitas pegawai	4.79	Tinggi
3	Pelatihan meningkatkan moral kerja pegawai	4.13	Agak Tinggi
4	Pelatihan menghasilkan penurunan <i>turnover</i>	4.73	Tinggi
5	Pelatihan menurunkan ketidakhadiran kerja	3.87	Agak Tinggi
6	Pelatihan menurunkan kecelakaan kerja	4.59	Tinggi
	Rata-rata	4.50	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Tabel 4.44
Modus dimensi Hasil Sub dimensi Pegawai

No	Indikator	Modus
1	Pelatihan meningkatkan produktivitas pegawai	5
2	Pelatihan meningkatkan kualitas pegawai	5
3	Pelatihan meningkatkan moral kerja pegawai	4
4	Pelatihan menghasilkan penurunan <i>turnover</i>	5
5	Pelatihan menurunkan ketidakhadiran kerja	3
6	Pelatihan menurunkan kecelakaan kerja	5

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Responden dari dimensi hasil adalah Kepala bagian/manager dari masing-masing tempat pegawai yang telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2010 bekerja. Melihat tabel 4.43 diatas, didapati 2 mean tertinggi adalah pada indikator pertama dan kedua yaitu “Pelatihan meningkatkan produktivitas pegawai” dan “Pelatihan meningkatkan kualitas pegawai” dengan mean 4.92 dan 4.79 yang termasuk kategori tinggi, dan mempunyai sebaran jawaban mengarah ke persetujuan. Hal ini memberikan gambaran bahwa responden merasakan hasil dari pelatihan telah meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai.

Dari tabel diatas didapat mean terendah ada pada indikator kelima yaitu “Pelatihan menurunkan ketidakhadiran kerja” dengan mean 3.87 yang termasuk kategori agak tinggi. Pada indikator 3, 4,, 5 dan 6 terlihat sebaran jawaban responden mengarah kepersetujuan dengan mean 4.13 (agak tinggi), 4.73 (tinggi), 3.87 (agak tinggi), dan 4.59 (tinggi), hal ini berarti responden memiliki penilaian positif mengenai peningkatan moral kerja, hubungan antar pegawai, penurunan *turn over*, penurunan kecelakaan kerja. Melihat tabel 4.44 menunjukkan nilai yang sering muncul adalah dari 5 (setuju), 4 (agak setuju), dan 3 (agak kurang setuju). Hal ini menandakan hasil pelatihan dari sisi pegawai yang dilakukan pada pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST pada tahun 2010 mampu meningkatkan kapabilitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dilihat dari sisi organisasi atau unit terkait.

4.6.2 Analisis terhadap Sub Dimensi Organisasi

Sub dimensi organisasi ini peneliti jabarkan ke dalam tiga indikator pertanyaan. Maksud dan tujuan dari sub dimensi ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan bagi pegawai. Penilaian responden mengenai sub dimensi dapat dilihat melalui frekuensi dan mean pada tabel uraian dibawah ini.

Tabel 4.45
Pendapat Kepala bagian/manager terhadap kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	28,57%
Setuju	5	71,42%
Agak Setuju	0	0%
Agak Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.45 terlihat bahwa responden merasakan pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama. Dalam suatu proyek, perusahaan yang memiliki karyawan yang sudah terlatih akan cenderung memiliki kredibilitas yang lebih tinggi dibanding dengan yang tidak, sehingga perusahaan tersebut memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan kerjasama. Secara garis besar pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST pada tahun 2010 berhasil meningkatkan kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama dengan pihak-pihak lain di luar organisasi.

Tabel 4.46
Pendapat Kepala bagian/manager terhadap kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	57,14%
Setuju	3	42,86%
Agak Setuju	0	0%
Agak Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.46 terlihat bahwa responden merasakan pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran. Dengan adanya pelatihan, pegawai akan lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini secara langsung akan menghemat biaya dan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Secara garis besar, pelatihan berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja luar negeri CEVEST pada tahun 2010 membantu organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran.

Tabel 4.47
Pendapat Kepala bagian/manager terhadap manfaat nyata bagi organisasi

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	3	42,86%
Agak Setuju	3	42,86%
Agak Tidak Setuju	1	14,28%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	7	100%

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Pada tabel 4.47 terlihat bahwa responden merasakan pelatihan menghasilkan manfaat nyata bagi organisasi. Secara garis besar, pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2010 menghasilkan berbagai manfaat yang sudah dirasakan berbagai organisasi yang membutuhkan tenaga terampil khususnya di bidang teknik (*hard skill*).

Tabel 4.48
Mean dimensi Hasil sub dimensi organisasi

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama	4.63	Tinggi
2	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran	4.80	Tinggi
3	Pelatihan menghasilkan manfaat nyata bagi organisasi	4.67	Tinggi
	Rata-rata	4.70	Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17 for Windows

Tabel 4.49
Modus dimensi Hasil sub dimensi organisasi

No	Indikator	Modus
1	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama	5
2	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran	4
3	Pelatihan menghasilkan manfaat nyata bagi organisasi	5

Responden dari dimensi hasil adalah Kepala Bagian/Manager dari masing-masing tempat peserta pelatihan berbasis kompetensi bekerja. Melihat tabel dan grafik diatas didapati mean tertinggi pada indikator kedua yaitu “Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran” dengan mean 4.80 yang termasuk kategori tinggi, dan mempunyai sebaran jawaban mengarah ke persetujuan. Hal ini memberikan gambaran bahwa responden merasakan hasil dari pelatihan telah menghasilkan kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran, ini dikarenakan peserta telah dapat melakukan pekerjaan di bidangnya masing-masing dengan baik sehingga meningkatkan produktivitas mereka.

BAB V

PENUTUP

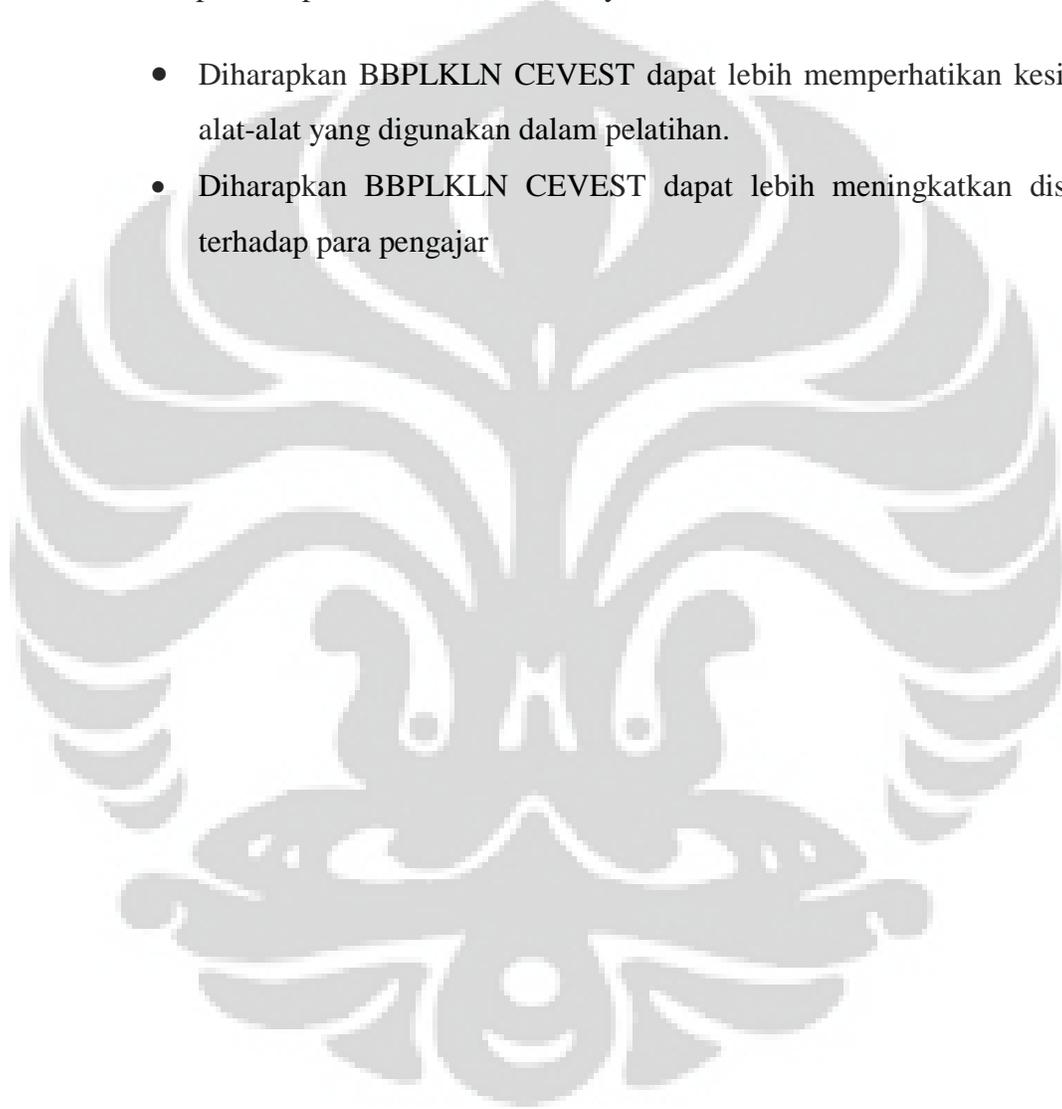
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti lakukan, persepsi atas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST di tahun 2010 sudah dilakukan dengan efektif. Tujuan dari pelatihan yang diberikan didasarkan pada kebutuhan organisasi atau perusahaan yang meliputi pelatihan di bidang las, bidang listrik, dan bidang mesin. Hasil dari pelatihan berupa meningkatnya keterampilan atau kompetensi yang dimiliki peserta dalam bidang-bidang tersebut yang dilihat dari efisiensi kerja, efektivitas kerja, tugas pekerjaan, pelatihan memberikan manfaat bagi peningkatan pengetahuan peserta, dan dalam hal peningkatan keterampilan kerja mereka. Hasil secara umum didasarkan pada hasil dari tiga dimensi yang digunakan menunjukkan nilai *mean* termasuk kedalam kategori tinggi. Dari dimensi reaksi menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pengajar atau tutor sudah baik, sarana dan prasarana memadai, dan pengelola pelatihan sudah memadai. Dari dimensi belajar menunjukkan bahwa substansi materi pelatihan yang diberikan sudah baik, metode pembelajaran sudah baik. Selain itu, output dari dimensi hasil menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti peserta pelatihan meningkat kompetensinya. Disisi lain, perusahaan (*user*) juga merasakan manfaat dari program pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan. Persepsi atas efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi menunjukkan nilai positif yang ditandai dengan meningkatnya kemampuan peserta sesudah mengikuti pelatihan dalam ketiga dimensi yang digunakan.

5.2 Saran

Melihat kondisi BBPLKLN CEVEST sebagai pelaksana program pelatihan berbasis kompetensi, peneliti memiliki saran yaitu:

- Diharapkan BBPLKLN CEVEST dapat lebih memperhatikan kesiapan alat-alat yang digunakan dalam pelatihan.
- Diharapkan BBPLKLN CEVEST dapat lebih meningkatkan disiplin terhadap para pengajar



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Armstrong, Michael. 2001. *The Art of HRD: Managing People*. New Delhi: Crest Publishing House.
- Cooper, Donald, & Pamela S Schindler. (2003). *Bussiness Research Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resources Management*. jilid 1, Edisi 10 terjemahan: Paramita Rahayu. Jakarta: Indeks.
- Franco,E.A. 1991. *A How-to-Book for Trainers & Teachers Training*. Quezon City: The Center for Development Management and Productivity, The Franco Institute, and National Book Store, Inc
- Gibson, James L, dkk. 1992. *Organisasi dan Manajemen, Prilaku, Struktur dan Proses*.Jakarta: Erlangga.
- Gie, The Liang. 1989. *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: PT. Air Agung Putra.
- Gomes, Faustinc C. 2003. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offsetl
- Hair, Joseph F. *et al*. 2000. *Multivariate Data Analysis*, 6th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hamka, Muhammad. 2002. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Fakultas Psikologi
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 1997. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua*. Jakarta : CV. Haji Masagung

- Irianto, Jusuf. 2001. *Prinsip-prinsip dasar manajemen pelatihan*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Ivancevic, John. M. 1994. *Human Resource Management. Sixth edition*, USA: Richard Irwin Inc, Ltd.
- Kirkpatrick, D. L. 1998. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Kountur, Ronny. *Metode Penelitian untuk penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM. 2003.
- Malhorta, Naresh K. *et. al.* (2004). *Marketing Research: An Applied Orientation*, New South Wales: Prentice Hall.
- Mar'at, 1991. *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marihot Tua, Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- Marwansyah, & Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Bandung: Mundur Maju
- Neumann. L. W. (2003). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 5th Ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Pfeffer, Jeffrey, dkk. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005
- Priyono, Edy. 1997. *Pelatihan Tenaga Kerja: Gamang Menyongsong Tenaga Kerja*. *Warta Demografi*, Tahun 27, no 1: 4-8.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior : Concept, Controversies, Applications*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Garmedia.

- Rosyadi, I. 2001. *Keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui capabilities-based competition*: Surakarta: Rineka Cipta.
- Siagan, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2001.
- Sirnamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: STIE YKPN
- Subagyo, Ahmad Wito. 2001. *Makro Ekonomi Program Penanggulangan Kemiskinan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan*. Yogyakarta : UGM.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tayibnapis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walgito, Bimo. 2003. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wibawa, Samodra, Yuyun Purbokusumo, Agus Pramusinto. 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo.

Perundang-undangan :

- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tahun 2009*

Skripsi Tesis:

- Dorodjatun, M.Ichwan. *Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Officer Development Program (ODP) pada PT. Bank Negara Indonesia (persero), tbk. Tahun 2008*

Internet :

(www.economy.okezone.com)

No. Kuesioner :



UNIVERSITAS INDONESIA
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

**Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan
Latihan Kerja Luar Negeri CEVEST Bekasi Tahun 2010**

Responden yang terhormat,

Sebelumnya, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini. Anda cukup memberikan tanda **cek** (✓) pada pertanyaan yang memiliki pilihan berganda. Untuk jawaban yang berupa rentang angka, Anda dipersilakan untuk memberi tanda silang atau melingkari salah satu angka yang tersedia dengan pilihan Anda. **Rentang angka tersebut mewakili tingkatan persetujuan Anda terhadap pernyataan terkait, dimulai dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju/STS) sampai dengan angka 6 (Sangat Setuju/SS).**

Anda terpilih karena merupakan responden yang tepat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, saya mengharapkan Anda **menjawab dan mengisi pertanyaan berikut dengan sebenar-benarnya dan bersungguh-sungguh dan tidak ada jawaban yang dikosongkan.** Jawaban Anda akan diperlakukan sesuai dengan standar profesionalisme dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Anda.

Atas kesediaan Anda mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, September 2011

Rendy Saptama

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara pada pernyataan di bawah ini.
 - Sangat Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara sependapat sepenuhnya dengan isi pertanyaan/pernyataan tersebut.
 - Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara sependapat dengan sebagian besar isi pertanyaan/pernyataan tersebut.
 - Agak Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara dalam pernyataan agak sependapat dengan sebagian isi pernyataan/pertanyaan tersebut
 - Agak Tidak Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara dalam pernyataan agak tidak sependapat dengan sebagian isi pernyataan/pertanyaan tersebut
 - Tidak Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara sependapat dengan sebagian kecil isi pertanyaan/pernyataan tersebut.
 - Sangat Tidak Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara memiliki pendapat yang bertentangan dengan isi pertanyaan/pernyataan tersebut.
2. Mohon untuk memeriksa kembali pernyataan Bapak/Ibu untuk memastikan bahwa Bapak/Ibu telah memberikan tanda silang (X) pada pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Pastikan juga bahwa Bapak/Ibu telah mengisi kuisioner ini dengan lengkap tanpa ada pernyataan yang terlewatkan.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :

*) coret yang tidak perlu



EFEKTIVITAS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

NO.	PERNYATAAN	SS	S	AS	ATS	TS	STS
	Hasil - Pegawai						
1.	Pelatihan meningkatkan produktivitas pegawai						
2.	Pelatihan meningkatkan kualitas pegawai						
3.	Pelatihan meningkatkan moral kerja pegawai						
4.	Pelatihan menghasilkan penurunan <i>turnover</i>						
5.	Pelatihan menurunkan ketidakhadiran kerja						
6.	Pelatihan menurunkan kecelakaan kerja						
	- Organisasi						
7.	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menjalin kerjasama						
8.	Pelatihan menghasilkan kemampuan organisasi dalam melakukan efisiensi anggaran						
9.	Pelatihan menghasilkan manfaat nyata bagi organisasi						

-Terima Kasih-



UNIVERSITAS INDONESIA
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

**Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan
Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) CEVEST Bekasi Tahun 2010**

Responden yang terhormat,

Sebelumnya, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini. Anda cukup memberikan tanda **cek** (✓) pada pertanyaan yang memiliki pilihan berganda. Untuk jawaban yang berupa rentang angka, Anda dipersilakan untuk memberi tanda silang atau melingkari salah satu angka yang tersedia dengan pilihan Anda. **Rentang angka tersebut mewakili tingkatan persetujuan Anda terhadap pernyataan terkait, dimulai dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju/STS) sampai dengan angka 6 (Sangat Setuju/SS).**

Anda terpilih karena merupakan responden yang tepat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, saya mengharapkan Anda **menjawab dan mengisi pertanyaan berikut dengan sebenar-benarnya dan bersungguh-sungguh dan tidak ada jawaban yang dikosongkan.** Jawaban Anda akan diperlakukan sesuai dengan standar profesionalisme dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Anda.

Atas kesediaan Anda mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, September 2011

Rendy Saptama

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara pada pernyataan di bawah ini.
 - Sangat Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara sependapat sepenuhnya dengan isi pertanyaan/pernyataan tersebut.
 - Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara sependapat dengan sebagian besar isi pertanyaan/pernyataan tersebut.
 - Agak Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara dalam pernyataan agak sependapat dengan sebagian isi pernyataan/pertanyaan tersebut
 - Agak Tidak Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara dalam pernyataan agak tidak sependapat dengan sebagian isi pernyataan/pertanyaan tersebut
 - Tidak Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara sependapat dengan sebagian kecil isi pertanyaan/pernyataan tersebut.
 - Sangat Tidak Setuju : apabila bapak/Ibu/Saudara memiliki pendapat yang bertentangan dengan isi pertanyaan/pernyataan tersebut.
2. Mohon untuk memeriksa kembali pernyataan Bapak/Ibu untuk memastikan bahwa Bapak/Ibu telah memberikan tanda silang (X) pada pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Pastikan juga bahwa Bapak/Ibu telah mengisi kuisioner ini dengan lengkap tanpa ada pernyataan yang terlewatkan.

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Batch Pelatihan :

*) coret yang tidak perlu



	PERNYATAAN	SS	S	AS	ATS	TS	STS
	Reaksi						
	- Kompetensi pengajar						
1.	Latar belakang pendidikan pengajar mendukung kemampuan dalam penyampaian materi						
2.	Penguasaan terhadap materi diperlukan pengajar						
3.	Pengalaman diperlukan bagi pengajar						
4.	Memberikan motivasi kepada peserta pelatihan						
	- Sarana dan Prasarana Pelatihan berbasis kompetensi						
5.	Sarana pelatihan memadai						
6.	Prasarana pelatihan lengkap						
7.	Sarana dan prasarana pelatihan terawat						
	- Pengelola pelatihan berbasis kompetensi						
8.	Pengelola bersikap tegas terhadap aturan pelatihan						
9.	Pengelola mendukung penegakan disiplin peserta pelatihan						
10.	Mampu memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan						
	Belajar						
	- Substansi Materi pelatihan berbasis kompetensi						
11.	Manfaat Materi pelatihan berguna bagi efisiensi kerja						
12.	Manfaat Materi pelatihan berguna bagi efektifitas kerja						
13.	Keterkaitan materi pelatihan dengan tugas pekerjaan						
14.	Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan						
15.	Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan keterampilan						
	- Metode Pembelajaran pelatihan berbasis kompetensi						
16.	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan sesuai dengan tugas						4

17.	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan berguna dalam mengembangkan kemampuan berfikir						
18.	Metode pembelajaran pelatihan yang digunakan berguna dalam memecahkan masalah						
19.	Metode pembelajaran mampu mengembangkan kemampuan berkomunikasi						
20.	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan						

-Terima Kasih-



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rendy Saptama
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 1 Juni 1988
Alamat : Jl. Walet 2 Blok C1/no 14 RT 5/RW 13
Jatibening Estate, Bekasi-17412
Nomor telepon/Rumah : 085715686977
Email : satriamuda_13@yahoo.com
Nama Orang Tua :
Ayah : Roeshadi
Ibu : Indri Friani

Riwayat Pendidikan Formal

Ilmu Administrasi Negara, FISIP Universitas Indonesia	2006-2011
SMA 61 Jakarta Timur	2003-2006
SMPN 109 Jakarta	2000-2003
SDN Cibening III	1994-2000