



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KOMPETENSI PERANCANG PERATURAN  
PERUNDANG-UNDANGAN  
PADA DIREKTORAT JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA**

**T E S I S**

**RINY OCTRIYANI  
NPM : 0806449235**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
JAKARTA  
JULI, 2010**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KOMPETENSI  
PERANCANG PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
PADA DIREKTORAT JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA**

**T E S I S**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains**

**RINY OCTRIYANI  
NPM : 0806449235**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
PEMINATAN KAJIAN STRATEGIK PERENCANAAN, STRATEGI  
DAN KEBIJAKAN  
JAKARTA  
JULI, 2010**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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



**Nama : RINY OCTRIYANI**  
**NPM : 0806449235**  
**Tanda tangan :**  
**Tanggal :**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh  
Nama : RINY OCTRIYANI  
NPM : 0806449235  
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional  
Judul Tesis : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan Pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang Departemen Hukum dan HAM RI

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sain (Msi.) pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Chanda Wijaya (.....)

Pembimbing : Dr. MH. Thamrin (.....)

Penguji : Prof. Dr. Suahasil Nazara (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 7 Juli 2010

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami kepada Tuhan Yesus atas berkat, kebaikan dan kasih sayang Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan Pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang Departemen Hukum dan HAM RI”.

Penyusunan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sain pada Program Studi Ketahanan nasional, konsentrasi Kajian Statejik Perencanaan, strategi dan Kebijakan Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

Sejak mulai sampai akhir penulisan tesis ini, merupakan berkat dari Tuhan Yesus sehingga dapat berjalan dengan sangat baik. Disamping itu atas bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materiil yang telah diberikan kepada penulis selama ini, dengan kerendahan hati penulis menghaturkan rasa terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada yang terhormat :

1. Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan HAM RI yang telah memberikan ijin dan dukungan moril untuk mengikuti Program Pascasarjana Universitas Indonesia;
2. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum Dan HAM RI, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Program Pascasarjana Konsentrasi Kajian Strategik Perencanaan, Strategi Dan Kebijakan Universitas Indonesia;
3. Sekretaris Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum Dan HAM RI yang telah memberikan ijin mengikuti Program Pascasarjana Universitas Indonesia;
4. Bapak Prof. Dr. Chandra Wijaya selaku Plh. Ketua Program Pascasarjana Universitas Indonesia dan selaku Ketua Sidang tesis, yang telah memberikan saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis.
5. Bapak Dr. Suahasil Nazara selaku Koordinator Peminatan Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan Program Pascasarjana Universitas

Indonesia dan selaku penguji tesis, dalam kesibukan beliau selalu memberikan semangat, dorongan, saran dan masukan kepada penulis.

6. Bapak Dr. MH. Thamrin, sebagai pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan dukungan moril untuk memberikan saran dan masukan dalam penulisan tesis ini.
7. Orang tua tercinta, kakak-kakak ku dan kakak iparku yang baik, atas kesabaran, dukungan, bantuan serta jasanya yang tidak mungkin terbalas sampai kapanpun.
8. Sahabat terbaikku yang telah membantu dan menemani dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Para dosen dan staf pada Program Pascasarjana Program Studi Kajian Ketahanan Nasional yang telah berjasa memberikan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan selama penulis mengikuti pendidikan;
10. Segenap pegawai di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan yang dengan tulus ikhlas memberikan informasi yang berguna dalam penelitian ini;
11. Teman-teman RESTRA angkatan IV, terima kasih telah sama-sama belajar dan dukungan semangat serta berbagi pengalaman selama masa pendidikan, semoga rasa kekeluargaan kita langgeng sampai kapanpun.
12. Pengurus kesekretariatan Pascasarjana Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan terutama Mas Afic, Mbak Muni, Mbak Gita, Mbak Prapti dan Mas Rizal yang selama ini tidak bosan-bosannya dan dengan sabar selalu mengingatkan untuk menyelesaikan tesis ini;
13. Bapak Hartoyo, Bapak Ali dan pihak-pihak lain yang tidak mungkin penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian selalu diberkati dengan kasih karunia, sukacita, dan damai sejahtera selamanya. Amin

Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu

Jakarta, Juli 2010

Penulis

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

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

Nama : RINY OCTRIYANI  
NPM : 0806449235  
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional  
Peminatan : Kajian Stratejik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan  
Jenis Karta : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Fee Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan Pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang Departemen Hukum dan HAM RI.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan /mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : Juli 2010  
Yang menyatakan

(RINY OCTRIYANI)

## ABSTRAK

Nama : RINY OCTRIYANI  
Program Studi : KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
Judul : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI PERANCANG PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN PADA DIREKTORAT JENDERAL PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI

xviii+ 121 halaman + 27 tabel + 8 gambar + lampiran

Daftar Pustaka: 35 buku, 3 peraturan perundang-undangan, 1 hasil penelitian, 2 situs web

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, peran Perancang Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas untuk mempersiapkan, merumuskan dan membahas rancangan peraturan perundang-undangan sangat diperlukan. Namun penyusunan peraturan perundang-undangan belum didukung oleh tenaga yang kompeten, baik kuantitas maupun kualitasnya dalam menyelesaikan penyusunan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

Tinjauan pustaka mengindikasikan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh pengalaman dan pelatihan yang diperoleh dalam sebuah pekerjaan atau situasi dalam organisasi. Indikator kompetensi mengacu pada pendapat Dave Ulrich yang menyatakan bahwa Kompetensi merupakan gambaran pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, keseluruhan karyawan, dan kelompok karyawan (*represent the knowledge, skills, and abilities that exist among and across employees and group of employees*).

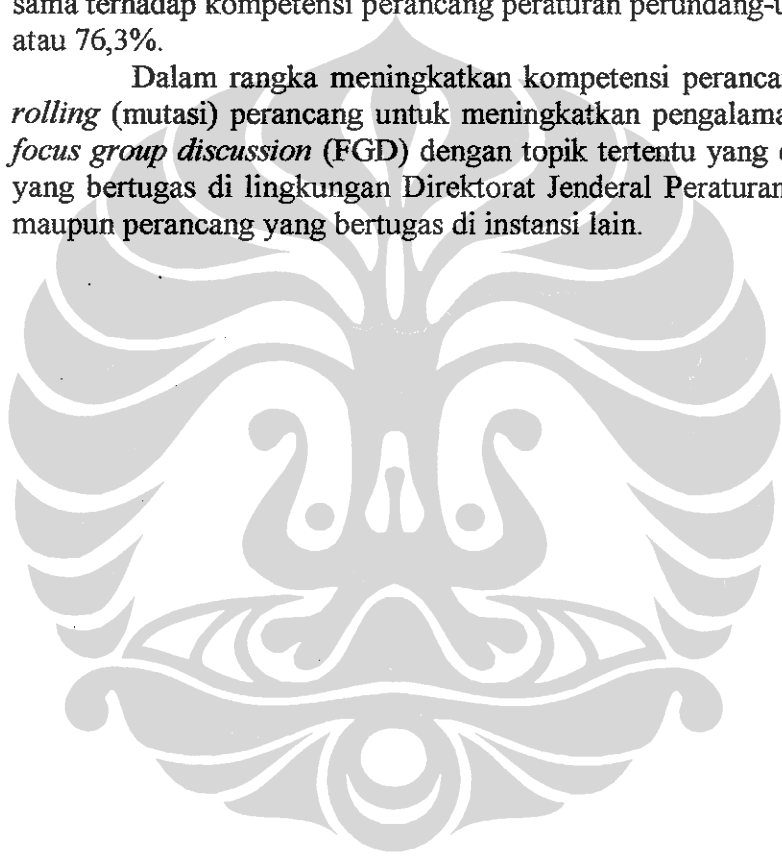
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan studi kepustakaan untuk mempelajari secara mendalam dengan mengutip teori-teori dari sejumlah literatur baik buku-buku, peraturan perundang-undangan. Populasi dalam penelitian ini adalah perancang peraturan perundang-undangan yang berjumlah 72 pegawai. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap pertanyaan kuesioner. Pengujian validitas menggunakan *content validity* dengan rumus Spearman Rho. Pengujian reabilitas dilakukan *internal consistency* dengan rumus Cronbach's Alpha.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya dilakukan analisis data. Terhadap tiap butir indikator dilakukan analisis distribusi frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan makin tinggi pengalaman maka makin tinggi kompetensi dan makin banyak pelatihan akan makin tinggi pula kompetensinya.



Analisis statistik menunjukkan: pengalaman kerja mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan dan koefisien determinasi mencerminkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 0,763 atau 76,3%. Terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kompetensi, koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,060 atau 6,0%. Terhadap pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang, sehingga semakin baik pengalaman kerja dan pelatihan. Koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan adalah 0,763 atau 76,3%.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi perancang perlu dilaksanakan *rolling* (mutasi) perancang untuk meningkatkan pengalaman dan pengembangan *focus group discussion* (FGD) dengan topik tertentu yang diikuti oleh perancang yang bertugas di lingkungan Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan maupun perancang yang bertugas di instansi lain.



## ABSTRACT

**Name** : RINY OCTRIYANI  
**Study Program** : KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
**Title** : *THE INFLUENCE OF EXPERIENCE ON EMPLOYMENT AND TRAINING COMPETENCY DESIGNER LAWS IN DIRECTORATE GENERAL LAWS MINISTRY OF LAW AND HAM RI*

*xviii+ 121 pages + 27 tables + 8 images + appendix*

*Bibliography: 35 books, 3 legislation, 1 research results, 2 website*

With the enactment of Law Number 10 Year 2004 on the establishment legislation, the role of legislation designer has a duty to prepare, formulate and discuss the draft legislation is needed. However, the preparation of legislation not supported by competent personnel, both quantitatively and qualitatively in completing the preparation of legislation. This study aimed to investigate the influence of experience and training towards competency legislation designer.

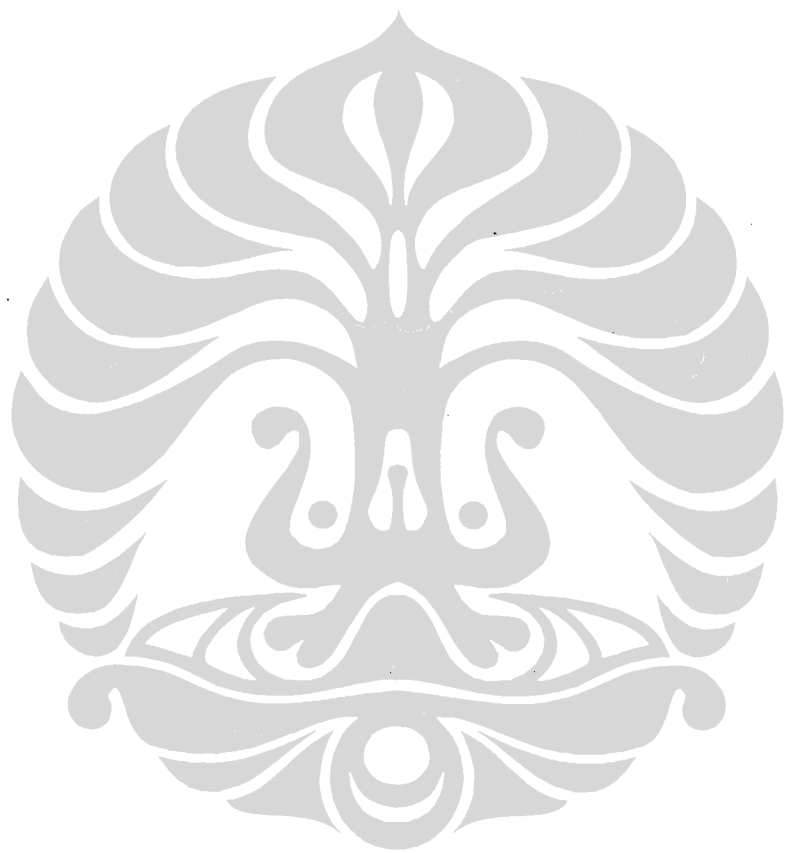
Literature review indicates that competence is influenced by experience and training gained in a job or situation in the organization. Indicators of competence refers to Dave Ulrich's opinion stating that competency are *represent the knowledge, skills, and abilities that exist among and across employees and group of employees.*

Data collection techniques used in this research is field research by distributing questionnaires to the respondents, and literature studies to examine in depth by citing the theories of a number of good literature, books, laws and regulations. The population in this study was the designer of legislation which amounts to 72 employees. Prior to conducting the analysis, first tested the validity and reliability of the questionnaire questions. Testing the validity of using content validity according to the formula of Spearman Rho. Internal consistency reliability testing conducted with Cronbach's alpha formula.

Having declared valid and reliable instrument is then performed data analysis. Against each item indicator of frequency distribution analysis. The results showed the higher the higher the competence of experience and more training will be higher the competency.

Statistical analysis showed: work experience has a positive relationship with the designer of competency legislation and determination coefficient reflects the contribution of independent variable on the dependent variable that is equal to 0.763 or 76.3%. There is a positive relationship between training designers with competence of legislation, so the better the training, the higher the competence, determination coefficient reflects how much the contribution of independent variables on the dependent variable of 0.060 or 6.0%. On work experience and training together has a positive relationship with the competence of the designer, so that more and better work experience and training. The coefficient of determination which indicates the contribution of work experience and training together on the competence of regulatory legislation is 0.763 or 76.3%.

In order to improve the competence of a designer should be rolling (mutation) designers to improve the development experience and focus group discussion (FGD) with a specific topic, followed by the designer in charge of the Directorate General of Laws and Regulations and designers who work in other agencies.



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. PERUMUSAN MASALAH.....	5
1.3. TUJUAN PENELITIAN.....	6
1.4. MANFAAT PENELITIAN.....	7
1.5. BATASAN PENELITIAN.....	7
1.6. SISTEMATIKA PENULISAN.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.....	10
2.2. Pengalaman Kerja.....	16
2.3. Pelatihan.....	19
2.4. Kompetensi.....	32
2.5. Kerangka Pemikiran	
1. Hubungan Pengalaman kerja terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan.....	45
a. Hubungan masa kerja terhadap kompetensi.....	45
b. Hubungan pelaksanaan tugas terhadap kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan.....	45
c. Hubungan pelaksanaan tugas terhadap kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan.....	45
2. Hubungan Pelatihan terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan.....	46
a. Hubungan jenis pelatihan terhadap kompetensi.....	46
b. Hubungan banyaknya pelatihan terhadap kompetensi.....	46
3. Hubungan Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan...	47

	2.6 Model Analisis.....	47
	2.7 Hipotesis Penelitian.....	47
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.1 Metode Penelitian.....	51
	3.2 Jenis Penelitian.....	51
	3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	51
	3.4 Populasi.....	52
	3.5 Operasionalisasi Konsep .....	52
	3.6 Pengujian Validitas dan Reabilitas .....	55
	3.7 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	56
	3.8 Teknik Analisis Data.....	61
	a. Regresi Linear Sederhana dan Berganda.....	61
	b. Perhitungan Nilai Koefisien Korelasi.....	62
	c. Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi .....	63
	d. Uji Hipotesis dengan uji t dan uji F.....	64
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN</b>	
	4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan.....	66
	4.2. Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi.....	68
	4.3. Sumber Daya Manusia.....	73
<b>BAB V</b>	<b>ANALISIS HASIL PENELITIAN</b>	
	5.1 Analisis Dekriptif.....	75
	5.1.1 Pengalaman.....	76
	5.1.2 Pelatihan.....	83
	5.1.3 Kompetensi.....	87
	5.2 Pengujian Hipotesis.....	110
	5.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	143
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	6.1. Kesimpulan.....	150
	6.2. Saran.....	150
	<b>DAFTAR REFERENSI</b>	152

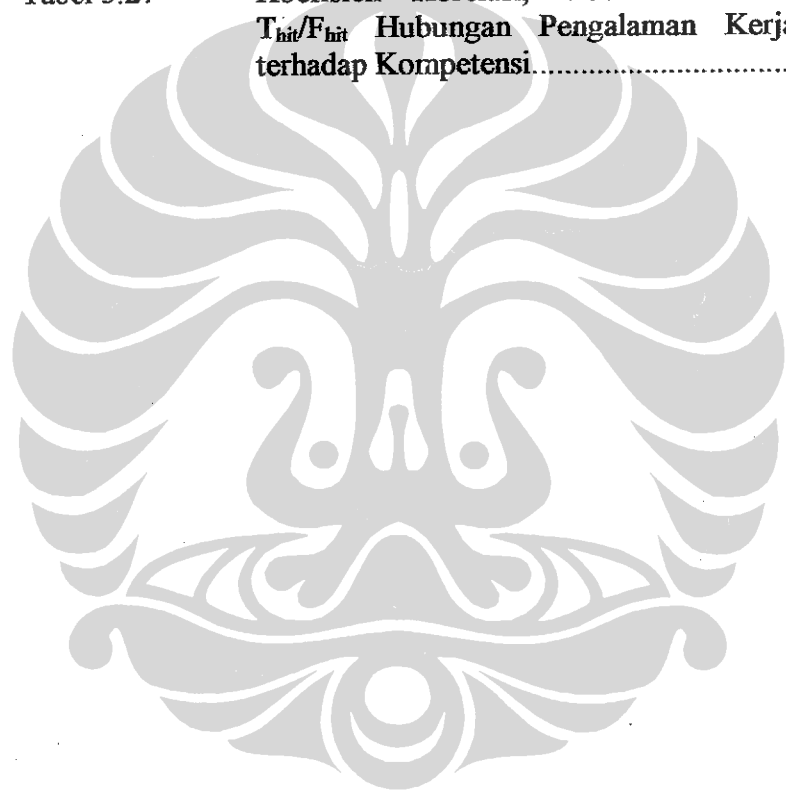
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konsep SDM.....	10
Gambar 2.2	<i>Human Resources Concept</i> .....	28
Gambar 2.3	<i>The Observer-That One-Is</i> .....	36
Gambar 2.4	<i>The relationship between the educational system and labour system</i> .....	40
Gambar 2.5	<i>The Competence process : Basic dimentions and supporting condition</i> .....	41
Gambar 5.1	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	113
Gambar 5.2	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	116
Gambar 5.3	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Masa Kerja Perancang terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	119
Gambar 5.4	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pelaksanaan Tugas Tim Perancang Peraturan Perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	122
Gambar 5.5	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pelaksanaan Tugas Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	126
Gambar 5.6	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Pembahasan Peraturan Perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	130
Gambar 5.7	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	133
Gambar 5.8	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Pelatihan Teknis Perancang terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	138
Gambar 5.9	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	142

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
Tabel 3.2	Nilai Jawaban Responden.....	55
Tabel 3.3	Hasil Uji Butir Instrumen Pengalaman.....	57
Tabel 3.4	Hasil Uji Butir Instrumen Pelatihan.....	58
Tabel 3.5	Hasil Uji Butir Instrumen Pengetahuan.....	58
Tabel 3.6	Hasil Uji Butir Instrumen Keterampilan.....	59
Tabel 3.7	Hasil Uji Butir Instrumen Kemampuan.....	60
Tabel 4.1	Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Golongan.....	74
Tabel 4.2	Rekapitulasi Pejabat Fungsional.....	74
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi dan presentase pengalaman.....	76
Tabel 5.2	Statistik Frekuensi pengalaman kerja.....	77
Tabel 5.3	Masa Kerja PNS.....	78
Tabel 5.4	Masa Kerja Perancang.....	79
Tabel 5.5	Pelaksanaan tugas tim penyusunan.....	80
Tabel 5.6	Pelaksanaan tugas harmonisasi.....	81
Tabel 5.7	Pelaksanaan tugas tim pembahasan.....	82
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi dan presentase pelatihan.....	83
Tabel 5.9	Statistik Frekuensi Pelatihan.....	84
Tabel 5.10	Diklat Struktural.....	85
Tabel 5.11	Diklat Pelatihan Teknis Perancang.....	86
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi dan Presentase Kompetensi.....	87
Tabel 5.13	Statistik Frekuensi Pengetahuan.....	89
Tabel 5.14	Statistik Frekuensi Keterampilan.....	97
Tabel 5.15	Statistik Frekuensi Kemampuan.....	101
Tabel 5.16	Hasil Perhitungan Pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	111
Tabel 5.17	Hasil Perhitungan Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	114
Tabel 5.18	Hasil Perhitungan Pengaruh Masa Kerja Perancang terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	117
Tabel 5.19	Hasil Perhitungan Pengaruh Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Penyusunan Peraturan Perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	120
Tabel 5.20	Hasil Perhitungan Pengaruh Pelaksanaan Tugas Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	124
Tabel 5.21	Hasil Perhitungan Pengaruh Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Pembahasan Peraturan Perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	127

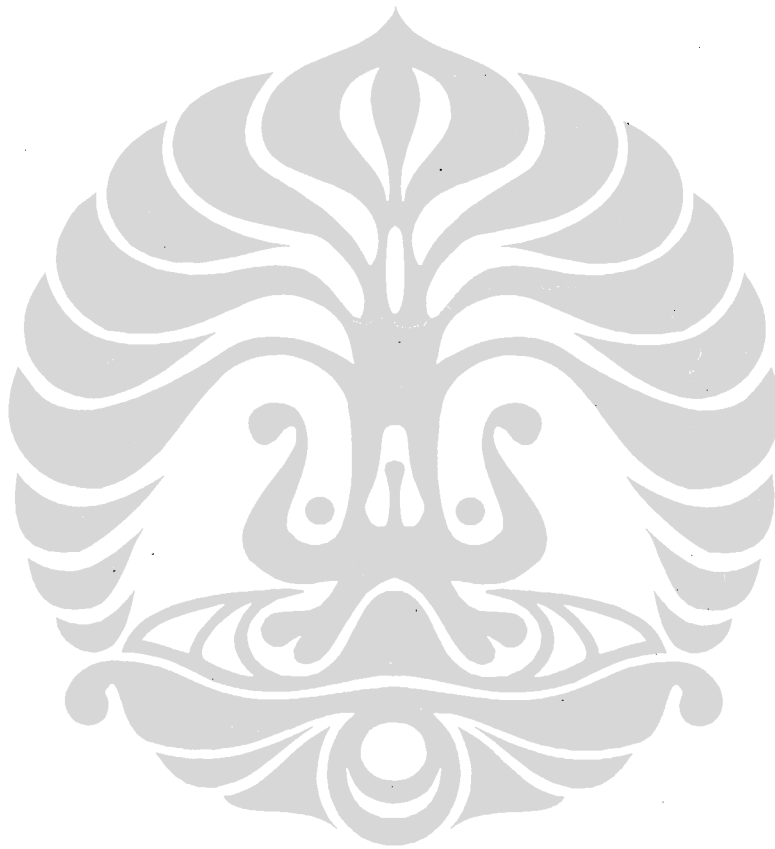
Tabel 5.22	Hasil Perhitungan Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	131
Tabel 5.23	Hasil Perhitungan Pengaruh Diklat Struktural terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	134
Tabel 5.24	Hasil Perhitungan Pengaruh Pelatihan Teknis Perancang terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	136
Tabel 5.25	Hasil Perhitungan Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan.....	139
Tabel 5.26	Model Regresi.....	143
Tabel 5.27	Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan $T_{hit}/F_{hit}$ Hubungan Pengalaman Kerja, Pelatihan terhadap Kompetensi.....	144





## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1: Kuesioner
2. Lampiran 2: Data jawaban Responden
3. Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas
4. Lampiran 4: Uji Distribusi Frekuensi
5. Lampiran 5: Regresi Berganda dan Parsial



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, peran Perancang Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas untuk mempersiapkan, merumuskan dan membahas rancangan peraturan perundang-undangan sangat diperlukan.

Perancang Peraturan Perundang-undangan adalah orang yang mempunyai tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan menyusun peraturan perundang-undangan dan/instrumen hukum lainnya. Dari pengertian tersebut maka Perancang dapat dibedakan menjadi 2 yaitu: pegawai yang mempunyai tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan menyusun peraturan perundang-undangan dan/instrumen hukum lainnya dan pegawai yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan menyusun peraturan perundang-undangan dan atau instrumen hukum lainnya pada instansi pemerintah (Pejabat Fungsional Perancang).

Penyusunan peraturan perundang-undangan merupakan pekerjaan yang memerlukan tenaga/pegawai atau sumber daya manusia yang kompeten, profesional dan handal, mengingat peraturan perundang-undangan adalah alat berpijak dan dasar dibentuknya supremasi hukum dalam rangka mensejahterakan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Namun penyusunan peraturan perundang-undangan belum didukung oleh tenaga yang kompeten, baik kuantitas maupun kualitasnya dalam menyelesaikan penyusunan peraturan perundang-undangan<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Abdul Wahid (Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan), kata sambutan pada buku Himpunan Peraturan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.

Dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam penyusunan peraturan perundang-undangan, Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan sebagai salah unit di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan mengadakan pelatihan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan yang hampir diikuti oleh semua pegawai Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan dengan tujuan membentuk kompetensi pegawai dalam merancang suatu peraturan perundang-undangan.

Direktorat Publikasi, kerjasama dan Pengundangan sebagai salah unit di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan juga melakukan kerjasama dengan Belanda untuk melakukan pelatihan "*legal drafting*" yang diikuti sebagian peserta yang telah mengikuti pelatihan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan.

Menurut Suhariyono A.R (dalam tulisannya di website DitJen PP yang berjudul Peningkatan Kualitas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan), Kompetensi seorang perancang Peraturan Perundang-undangan dapat dilihat dari kemampuan yang bersangkutan dalam merancang atau merumuskan suatu permasalahan sosial kemasyarakatan ke dalam suatu norma hukum atau Peraturan Perundang-undangan.

"Kompetensi perancang dapat dilihat dari hasil rancangannya seperti ketentuan Pasal 4 (1) Perda Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Larangan Pelacuran bahwa ketentuan tersebut dapat disalahgunakan oleh penegak hukum karena subjektivitasnya yang mencolok dan *locus delicti*-nya yang begitu luas".

Dapat dilihat pula dalam Putusan Mahkamah Konstitusi seperti putusan Mahkamah Konstitusi No. 16/PUU-VI/2008 dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menurut Hakim Konstitusi H.Harjono dan H. Abdul Mukhtie Fadjar (dalam *dissenting opinion*) bahwa keberadaan Pasal 23 Undang-Undang No 4 Tahun 2004 telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pengertian pihak-pihak diterapkan secara tidak konsisten mengenai siapa yang berhak mengajukan permohonan PK dalam perkara pidana.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 110-111-112-113/PUU-VI/2008 dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut seorang ahli Dr. M. Sholehuddin, S. H., M. H bahwa:

“Pasal 205 ayat (4) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 menggunakan tata kalimat yang tidak baku sehingga menimbulkan pengertian yang tidak jelas atau kabur dalam kalimat “membagikan jumlah sisa kursi yang belum terbagi kepada Partai Politik Peserta Pemilu yang memperoleh suara sekurang-kurangnya 50% (lima puluh perseratus) dari BPP DPR”.

Menurut Tjiptoherijanto (1996:26), pendidikan dan pelatihan yang baik akan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perancang peraturan perundang-undangan dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Panggabean (2002:17) bahwa Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Target dan tujuan adalah merupakan hasil (*output*) suatu pekerjaan, keduanya adalah ‘apa yang harus dilakukan’. Kompetensi adalah masukannya (*input*): keterampilan ‘untuk melaksanakannya’. Pemahaman kompetensi yang perlu untuk pekerjaan merupakan faktor penting agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Kompetensi dapat dilihat, dinilai, dan diubah lewat pengembangan Sumber Daya Manusia (Barker,2000:83).

Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. Pelatihan merupakan suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang sedangkan pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Mutiara S. Panggabean. Manajemen Sumber Daya Manusia, cet kedua. Bogor: Ghalia Indonesia

Dengan demikian, pengembangan dan pembinaan pegawai yang kompeten dalam perancangan peraturan perundang-undangan sebagai perancang sangat penting dalam rangka membina dan mengembangkan Perancang yang profesional, mandiri, berwawasan luas dan andal dalam penguasaan teknis dan substantif hukum, sehingga menghasilkan produk peraturan perundang-undangan yang aspiratif dan responsif serta berlaku secara efektif di masyarakat.

Dengan demikian jelas bahwa ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Selain faktor pelatihan, faktor pengalaman kerja juga dapat berpengaruh dalam mendukung kompetensi seorang perancang peraturan perundang-undangan baik dari segi teknik maupun substansinya.

Pengalaman adalah barang apa yang telah dirasa, diketahui, dikerjakan dan sebagainya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu (Poerwadarminta, 1984:425).

Menurut Manulang (1984:15) bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Seorang perancang peraturan perundang-undangan yang sering mendapat tugas menyusun, membuat, membahas peraturan perundang-undangan baik pada tingkat pembahasan dalam rangka perencanaan penyusunan undang-undang, pengharmonisasian di tingkat antar departemen dan pembahasan di tingkat DPR, maka tingkat kompetensi akan semakin baik dalam hal substansi maupun teknik penyusunan serta bahasa perundang-undangan.

Hubungan antara pengalaman dan pelatihan terhadap kompetensi seperti yang dinyatakan menurut Hooghiemstra :

*“areas of competence or skills and knowledge that can be acquired through study, experience, practice; they include functional (often vocational and professional) knowledge, and a large number of generic work activities (eg. setting objectives, planning, making*

*presentations), as typically defined in national competence framework” (1992:113).*

Lingkup kemampuan atau keterampilan dan pengetahuan dapat dipenuhi melalui belajar, pengalaman, latihan; meliputi pengetahuan (kejuruan dan profesi), dan beberapa kegiatan yang biasanya dilakukan (antara lain penentuan tujuan, perencanaan, melakukan pemaparan), sebagaimana dirumuskan dalam kerangka kompetensi nasional.

Pendapat senada seperti yang dinyatakan oleh Laud : *“a primary objective of training and experience is to exercise and improve individuals skills”* (1994: 314). Tujuan utama diadakannya pelatihan dan pengalaman adalah untuk memberikan latihan dan meningkatkan keterampilan individu.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia: *“human resources are key to organizations success or failure”* (Baron, 1999:372). Dalam ilmu manajemen dikenal 6 unsur manajemen *“The Six M”* yaitu *man, money, material, method, machine, dan market*. Manusia merupakan subyek sekaligus obyek dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi karena memiliki kemampuan tersembunyi (personal mastery) sebagai kekuatan yang dahsyat apabila dieksplorasi, dan dieksploitasi secara benar. Sebagai subyek mempunyai peranan penentu arah organisasi, di pihak lain manusia menjadi obyek perlu terus dikembangkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

## 1.2 Perumusan Masalah

Bahwa Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan masih mengalami keterbatasan dalam jumlah dan kualitas tenaga perancang peraturan perundang-undangan. Berdasarkan data, jumlah RUU yang masuk daftar prolegnas Tahun 2010 dari inisiatif pemerintah berjumlah 32 RUU dan tenaga perancang di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-

undangan berjumlah 76 pegawai, diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sebagai upaya melakukan pembenahan substansi hukum.

Penelitian pada tesis ini akan melihat Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Penelitian akan dilakukan pada unit Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan, dengan pertimbangan Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang peraturan perundang-undangan. Dengan demikian pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah "Apakah pengalaman kerja, pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan".

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Mengetahui pengaruh pengalaman terhadap terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.
- b. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.
- c. Mengetahui pengaruh pengalaman dan pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meneliti mengenai hubungan pengalaman dan pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemimpin organisasi berkaitan dengan peningkatan kompetensi perancang dan selanjutnya dapat menentukan langkah-langkah dalam rangka meningkatkan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

### c. Manfaat bagi Peneliti

Memberikan wawasan baru dan meningkatkan pengetahuan peneliti mengenai hubungan pengalaman dan pelatihan terhadap kompetensi perancang.

## 1.5 Batasan penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan sebagaimana disebutkan di atas, batasan penelitian yang dikemukakan adalah:

1. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.?
3. Apakah pengalaman dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.?



## 1.6 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab dan masing-masing bab nantinya akan terdiri dari beberapa sub bab yang penjelasannya adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pengantar bagi seluruh penelitian ilmiah yang berisi tentang latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan kajian teori mengenai urgensi pengembangan sumber daya manusia, pengalaman, pelatihan, dan kompetensi, berbagai penelitian sebelumnya.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan penulis untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang terdiri dari penjelasan atas: pendekatan penelitian, jenis pelatihan, teknik pengumpulan data, populasi, pengujian validitas dan reabilitas dan teknis analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum objek yang dijadikan penelitian antara lain mencakup, gambaran umum Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, visi dan misi, tugas dan wewenang, struktur organisasi dan sumber daya manusia.

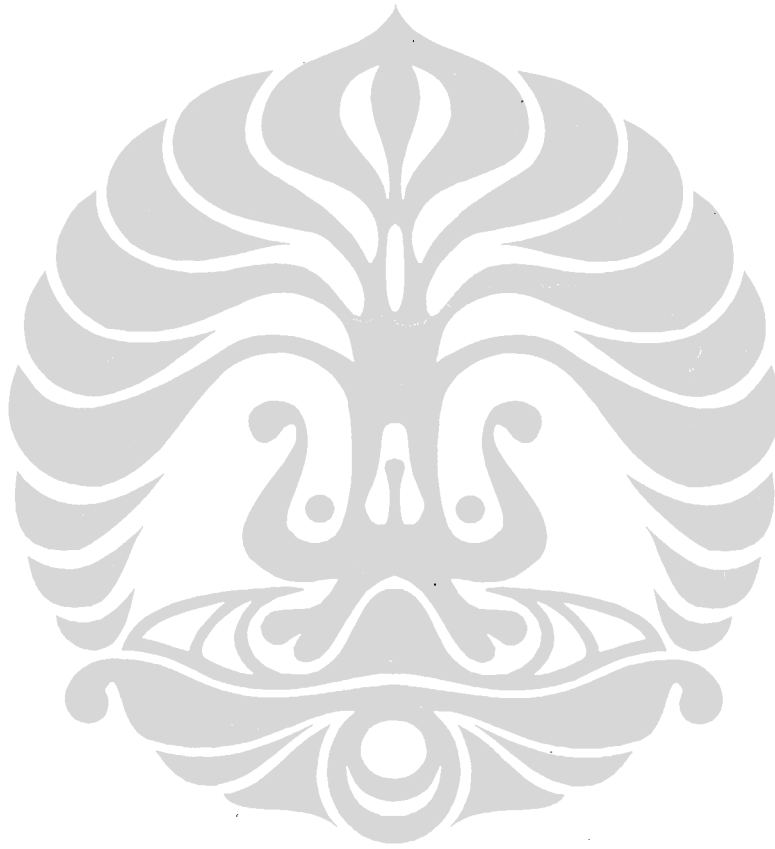
### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan analisis data tentang hubungan antara

pengalaman dan pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dan saran merupakan bab penutup dari penelitian ini berisi kesimpulan hasil penelitian saran sebagai rekomendasi.



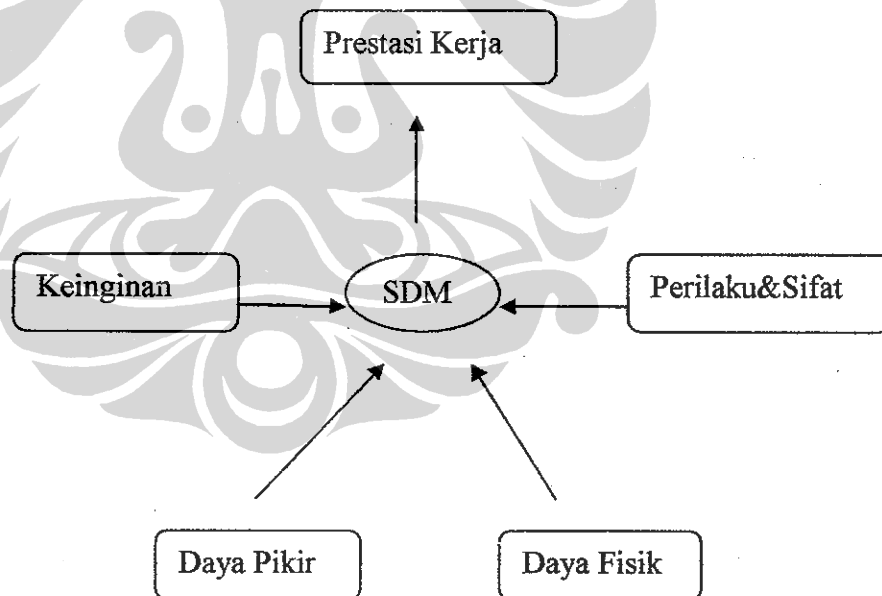
## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2005: 244).

**Gambar 2.1**  
**Konsep SDM**



Sumber: Malayu Hasibuan (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen

sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (Hasibuan, 2005:24). Hal serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: *Planning, Organization, Directing, Controlling, Procurement, Development, compensation, Integration, Maintenance, dan Separation* (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian).

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Menurut Lawrie (1986), "*identified four purposes of HRD*":

1. *Training new employees*
2. *Training employees to perform new duties and responsibilities*
3. *Improving competencies and skills of employees in current positions*
4. *Preparing employees for upward mobility and personal growth*

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah:

1. Pelatihan terhadap pegawai baru
2. Pelatihan pegawai baru untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang baru.
3. Meningkatkan kompetensi dan keahlian pada posisi tertentu
4. Mempersiapkan karyawan untuk mobilitas yang tinggi dan perkembangan individu.

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (sekarang atau pada masa datang) dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan sekarang.

Sumber daya manusia memainkan peranan paling vital dalam pembangunan ekonomi karena terbukti merupakan faktor yang signifikan. Seperti pernah dituturkan oleh Harry Oshima bahwa negara-negara asia timur berkembang lebih pesat dibandingkan dengan negara-negara asia tenggara (kecuali singapura) disebabkan oleh perbedaan tingkat kualitas sumber daya manusia.

F.H Harbison menyatakan negara-negara tengah berkembang pada umumnya mengalami dua masalah pokok dalam pembangunan ekonomi. Pertama, karena kekurangan tenaga-tenaga ahli dengan keahlian yang kritis di sektor modernnya dan kedua, kelebihan tenaga kerja di sektor tradisional maupun sektor modernnya. Jadi, strategi pengembangan sumber daya manusia harus memperhatikan pengembangan keterampilan dan penyediaan kesempatan kerja yang produktif (dalam Rachbini, 2001:98).

Analisis sumber daya manusia dapat mengacu pada persoalan kurangnya tenaga-tenaga ahli pada bidang-bidang yang diperlukan. Dari analisis tersebut, stimulasi dan insentif, latihan-latihan pengembangan dan pendidikan formal menjadi sangat penting bagi pembentukan kualitas sumber daya manusia.

Gilley menyatakan: *“ as the result, many do not recognize the importance of HRD programs nor do they realize that improves knowledge, competencies, skills, and attitudes are necessary to improve the overal efficiency and effectiveness of the organization”* (1989:4). Banyak yang tidak menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, kompetensi, keterampilan dan tingkah laku sangat penting untuk efesiensi dan efektivitas sebuah organisasi.

Menurut Gilley : *“human resources development is all about – the introduction of organized activities designed to foster increase knowledge, skills, and competencies and improvement behavior”* (1989: 5). Pengembangan sumber daya manusia merupakan keseluruhan

pengenalan kegiatan organisasi yang telah direncanakan untuk membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, dan memperbaiki perilaku. Pengembangan dilaksanakan dengan cara memberikan pemahaman secara komprehensif tujuan organisasi.

Jerry dan Eggland (1989: 4) menyatakan : *“development of people refers to the advancement of knowledge, skills, and competencies and the improved behavior of people within the organization for both their personal and professional use”*. Pengembangan sumber daya manusia mengarah terhadap penambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dan peningkatan tingkah laku manusia mempunyai korelasi positif terhadap kinerja organisasi. Ada kesamaan antara pendapat Jerry dan Eggland dengan Gilley mengenai komponen yang ditingkatkan yaitu knowledge, skills, competencies, dan behavior.

Definisi operasional disampaikan McCullough (dalam Craig, 1987: 36): *“professional development is defined here as the process by which individuals increase their understanding and knowledge, and / or improve their skills and abilities, to perform better in their current positions or to prepare themselves for a position to which they can realistically aspire in the near future”*. Pengembangan profesional adalah sebuah proses individu dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan, dan / atau memperbaiki keterampilan dan kemampuan, agar kinerja lebih baik pada posisi tertentu atau untuk mempersiapkan dirinya pada suatu posisi yang akan diemban.

Pendapat berbeda disampaikan McCullough yang tidak memasukkan sikap/tingkah laku sebagai obyek pengembangan keahlian. Sedangkan tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah terdapat kesamaan pandang yaitu dalam rangka meningkatkan kinerja pribadi dan pada akhirnya bermuara pada kinerja organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia tidak sekedar untuk mengetahui bagaimana mengembangkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan yang diharapkan dan untuk mempertahankan sistem produksi.

Pengembangan sumber daya manusia harus memberikan kesempatan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran sehingga personel dapat aktif, memberdayakan partisipasi, sekaligus memuaskan kebutuhan pribadi dan meningkatkan organisasi di masa mendatang.

Morgan dan Ramirez (dalam Gilley, 1998: 32) merekomendasikan bahwa konsep pengembangan sumber daya manusia disosialisasikan sebagai "*action learning*" yang diadaptasi sebagai sistem pembelajaran organisasi saat ini (*recommended that a concept known as action learning be adapted for today's organization learning system*). Tiga fokus pengembangan sumber daya manusia yaitu training, development, and education. Masing-masing mempunyai dasar tujuan berbeda. Education merupakan pembelajaran yang disiapkan untuk memperbaiki kinerja pada tugas yang akan datang atau untuk memiliki kemampuan menerima tanggung jawab lebih berat dan / atau tugas-tugas baru. Development adalah pembelajaran yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, walaupun dapat mempengaruhi pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Sedangkan training berarti pembelajaran yang diselenggarakan dengan tujuan memperbaiki kinerja saat ini.

Pengembangan sumber daya manusia meliputi pendidikan, pelatihan, dan pengembangan fasilitas yang ada pada organisasi dengan maksud menyediakan proses pembelajaran anggota organisasi (Nadler dalam Harzing, 1995: 157). Pengembangan sumber daya manusia (Mulder, 1993: 158) ditujukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, berkualitas, inovatif, memuaskan, dan berwawasan untuk berubah. Kesuksesan suatu organisasi dipengaruhi kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Program pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat menciptakan nuansa baru dalam upaya mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan, dan tingkat profesionalitas yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan menjelang pasar bebas dan dalam abad ke-

21 (Baso, 1999: 379). Individu pembelajar dapat menciptakan organisasi pembelajar (Senge, 1990: 139). Meskipun diakui bahwa individu pembelajar tidak jaminan bagi organisasi pembelajar, tetapi tanpa individu pembelajar mustahil terbentuk organisasi pembelajar. Senge menempatkan personal mastery sebagai salah satu unsur utama dalam membangun organisasi pembelajar. Pengembangan individu atau organisasi tidak dapat terwujud tanpa partisipasi perorangan dalam pelatihan yang dirancang untuk memperkenalkan pengetahuan baru (*new knowledge*), dan keterampilan (*skills*), dan untuk memperbaiki sikap (*behavior*). Pengembangan menekankan pada peningkatan *knowledge, skills, and behavior*.

Menurut Connolly, Mardis dan Down: "*business made the transition from an industrial to an unformation age, the knowledge, know-how and experience of employees would become the core asstes of companies*" (1997:1). Terjadi perubahan arah bisnis dari industri menjadi informasi, pengetahuan dan pengalaman pegawai menjadi aset penting suatu perusahaan.

Pendapat tersebut didukung oleh Zwell bahwa pengaruh kecakapan kompetensi adalah : "*beliefs and values, skills, experience, personality characteristics, motivation, emotional issues, and intellectual capabilities*". *A primary objective of training and experience is to exercise and improve individuals skills* (Laud, 1994: 314). Dengan kompetensi dapat mempengaruhi keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, sifat pribadi, motivasi, dan kecakapan intelektual. Pelatihan dan pengalaman untuk melatih dan menambah keahlian individu.

Menurut Panggabean (2002:12), dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia adalah tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan kemauannya. Ketidakmampuan disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan persyaratan yang dibutuhkan



oleh pekerjaannya dapat diatasi dengan memberikan pendidikan atau pelatihan. Sedangkan ketidakmauan dapat dikurangi dengan memberikan dorongan berupa penghargaan.

## 2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang membuat orang tersebut menjadi mengerti tugasnya sehingga lebih baik dalam mengerjakannya. Pengalaman kerja pegawai dapat menambah pengetahuan, kemampuan sehingga mempunyai prestasi kerja yang lebih baik. Pengertian pengalaman sangat beragam dan variatif dari beberapa sumber atau pakar, antara lain mengutip beberapa pendapat dari:

No	Sumber	Pendapat	Indikator
1.	Hasibuan (2000:18)	Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.	Masa kerja.
2.	Siagian (1992:52)	Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Di samping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis atau pekerjaan yang diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-	1. Masa kerja. 2. Banyaknya jenis pekerjaan. 3. Lama kerja pada pekerjaan tersebut.

		masing pekerjaan atau jabatan tersebut.	
3.	Manulang (1984:15)	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan</li> <li>2. Pelaksanaan tugas pekerjaan.</li> </ol>
4.	Ranupandojo (1984:71)	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masa kerja.</li> <li>2. Pelaksanaan tugas pekerjaan.</li> </ol>

Tenaga kerja yang berpengalaman, ternyata memberikan angka kemampuan kerja rata-rata yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang kurang pengalaman (Cascio, 1981: 249-257), Pengalaman kerja yang diperoleh tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja saja, tetapi juga dapat memberikan pengalaman yang bersifat afektif misalnya disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan penyesuaian terhadap kondisi pekerjaan. Apabila pekerjaan yang pernah dilaksanakan dan yang sedang dihadapi sama, berarti unsur-unsur pengalaman yang telah dimiliki dapat sepenuhnya digunakan untuk

melaksanakan pekerjaan barunya. Dengan demikian makin mirip jenis pekerjaan berarti makin tinggi tingkat relevansinya, dan dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Hall (1988: 25) mendeskripsikan pengalaman dapat memberikan landasan yang memungkinkan membangun dan mulai menyiapkan kemampuan untuk tugas yang akan datang. Pengalaman yang diimplementasikan secara baik menghasilkan karyawan unggul. Nilai dan keahlian yang diperoleh mempengaruhi pelaksanaan tugasnya.

Urgensi faktor individu juga dikemukakan oleh Thorne dan Machry (2000: 28) : " ... *the more experiences you become and the better you get to know your self, the more clearly you are able to define where your real talent and ability lies*". Semakin banyak menimba pengalaman dan semakin baik seseorang mengenal dirinya, maka semakin jelas untuk mengetahui posisi yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki. Setiap aktifitas dijadikan wahana menyalurkan aspirasi individu. Lebih lanjut dinyatakan (2000: 31): suatu pelatihan yang baik (kelas dunia) dapat membuka jalan, mendukung, dan membantu sejawat lain menemukan potensi secara utuh".

Pengalaman kerja merupakan hal penting yang perlu dipertimbangkan dalam penerimaan karyawan yang siap pakai, karena dengan pengalaman kerja dihadapkan kemampuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Dengan pengalaman

kerja diharapkan prestasi kerjanya baik. Untuk jenis pekerjaan tertentu, pekerjaan yang memerlukan keterampilan, masa kerja (pengalaman kerja) sangat berperan, karena pengalaman yang berulang-ulang akan menjadikan kebiasaan dan secara otomatis dapat mengerjakan dengan baik dan benar.

Pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah Proses yang dialami pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk waktu tertentu. Dengan demikian pengalaman kerja yang didapat seseorang dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja tidak menjamin mempunyai kompetensi yang baik tetapi apabila pengalaman tersebut diimplementasikan secara baik akan menghasilkan pegawai yang unggul atau mempunyai kompetensi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kompetensi. Dengan pengalaman (masa kerja) melakukan suatu pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan dilakukan berulang-ulang akan menjadikan kebiasaan dan secara otomatis dapat mengerjakan dengan baik dan benar. Makin banyak pengalaman yang dimiliki makin kita mengenal potensi yang dimiliki, pengetahuan makin banyak sehingga kompetensi makin meningkat dan dapat menggunakan pengalaman tersebut untuk menghadapi pekerjaan atau tantangan yang baru. Unsur-unsur yang dijadikan indikator pengalaman: masa kerja dan pelaksanaan tugas dalam tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan tugas dalam tim kerja harmonisasi peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan tugas dalam tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan.

### 2.3 Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kualitas pegawai. Para pegawai baru masih memerlukan

pelatihan tentang tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Pelatihan dilaksanakan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang. Pengertian pelatihan sangat beragam dari berbagai sumber atau pakar, antara lain:

No	Sumber	Pendapat	Indikator
1.	Panggabean (2002:17)	Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.	Jenis pelatihan
2.	Ivancevich (2001: 379)	Pelatihan dan pengembangan sebagai proses yang bertujuan untuk menyiapkan karyawan mendapatkan informasi, keterampilan, dan pengertian dan tujuan organisasi". Pelatihan dan pengembangan diselenggarakan untuk membantu kelanjutan karyawan sehingga berperan positif mengarah pada kinerja standard ( <i>good performance</i> )	Jenis pelatihan
3.	Barker (2000:19)	Pelatihan adalah pemberian kesempatan belajar secara terencana yang akan membekali kita dengan	Banyaknya pelatihan

		keterampilan.	
4.	Ford (1994:31)	Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan	Jenis pelatihan
5.	Sherman, (1993:77):	Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan melalui program orientasi dan secara konsisten dilaksanakan dalam organisasi.	Jenis pelatihan
6.	Laird (1982: 9)	<i>Training</i> sebagai suatu pengalaman, suatu disiplin, atau larangan yang menyebabkan seseorang mendapatkan hal baru, memantapkan tingkah laku.	Jenis pelatihan

Miller (1987:10) menggambarkan bahwa permulaan pelatihan: “secara umum manusia telah mulai mendapatkan pengetahuan sejak permulaan jaman batu”. Ketika mereka menemukan peralatan, senjata, pakaian, tempat perlindungan, dan bahasa maka kebutuhan pelatihan menjadi hal yang penting. Kegiatan tidak dapat diselesaikan tanpa pelatihan, tanpa transfer pengetahuan dari seseorang kepada orang lain, dari seseorang kepada kelompok orang. Peningkatan kompetensi sangat penting karena organisasi akan membangun dirinya untuk meningkatkan pekerjaan. Pemanfaatan peluang yang tersedia, perlu mengelola sumber daya manusia secara terpadu sehingga uraian kompetensi yang disyaratkan demi keberhasilan organisasi. Langkah awal adalah mengukur kemampuan

dan kelemahan karyawan untuk kemudian merencanakan pelatihan yang sesuai. Pelatihan ditujukan pada peningkatan kemampuan sehingga pelatihan dilaksanakan dengan efektif, dan efisien. Satu moto untuk meningkatkan kompetensi adalah : *“you always learn most from your superstars”* (Mitrani, Dalziel & Fitt, 1992: 18). Belajar dari seseorang yang sudah berpengalaman.

Penyelenggara pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, khususnya pada Pasal 31 yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil, pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Dengan demikian pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Dalam pembinaan kenaikan pangkat, di samping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karier.

Pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan. Tujuan pendidikan dan pelatihan jabatan antara lain adalah:

- a. meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan ketrampilan;

- b. menciptakan adanya pola berpikir yang sama;
- c. menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik; dan
- d. membina karier Pegawai Negeri Sipil.

Pada pokoknya pendidikan dan pelatihan jabatan dibagi 2 (dua), yaitu pendidikan dan pelatihan prajabatan dan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan:

- a. Pendidikan dan Pelatihan prajabatan (*pre service training*) adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil, dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya;
- b. Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan (*in service training*) adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan.

Dalam membahas pelatihan, maka terdapat 3 kata kunci yang saling terkait bahkan kadang kala sulit dipisahkan yaitu education, training, dan development. Gordon dan Laird (1994: 9), menjelaskan pengertian kata kunci tersebut. Menurut Gordon dan Laird sebagian besar orang mengisi kehidupan dengan menampung pengetahuan dan memperoleh keterampilan. Aktifitas tersebut diperoleh dari kejadian sehari-hari, program terstruktur seperti sekolah menengah dan perguruan tinggi, dan diperoleh dengan latihan. Pengetahuan dan keterampilan diperoleh dari learning education, dan training. *Education* mengajarkan pengetahuan umum pada lembaga pendidikan formal, dan melatih untuk mengembangkan profesionalitas spesifik yang berorientasi pada pekerjaan (*job-oriented*) atau program pelatihan karyawan *task-specific*. Training merupakan pengajaran informasi atau prosedur yang berkaitan langsung dengan kinerja bidang tugasnya. Pendidikan bersifat umum dan jangka panjang, sedangkan pelatihan untuk tujuan spesifik dan jangka pendek. Ketika tumbuh kesadaran adanya masalah kinerja dan / atau kebutuhan terhadap pelatihan, maka pemikiran muncul bahwa pelatihan adalah pilihan dan solusi terbaik.



Menurut H. John Bernadin dan Joyce E.A. Russel, Mc. Grill Hills, (1993:297), Agar efektif pelatihan harus melibatkan pengalaman belajar, merupakan rencana organisasi dan dibentuk untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan. Jadi pelatihan harus dirancang untuk memenuhi tujuan organisasi yang dihubungkan dengan tujuan pegawai”.

Laird (1982: 9), Organisasi memerlukan pelatihan karena orang harus melaksanakan pekerjaan sesuai standard, mereka harus menguasai teknologi yang digunakan organisasi, training merupakan cara mendapatkan teknologi agar karyawan mampu bekerja sesuai standard. Kegiatan education adalah program pengembangan kepemimpinan, suatu pengawasan, dan pengembangan personal untuk meningkatkan kapabilitas karyawan menangani tugas-tugas masa depan. Development menanamkan pandangan baru, teknologi baru, cara pandang baru dengan jangkauan lebih umum dan jangka panjang.

Menurut Nadler sebagaimana dikutip Laird (1982: 9), *training* adalah kegiatan yang didesain untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang menjadi tugasnya/kontrak untuk dilaksanakan. Education adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang didesain untuk meningkatkan kompetensi umum karyawan pada arah tertentu dan diluar pekerjaan yang sekarang ditangani. *Development* bertujuan untuk menyiapkan karyawan sehingga mereka dapat “*moves with the organization as it develops, changes, and grows*”. Karyawan harus dipersiapkan selalu menyesuaikan dengan perkembangan, perubahan, dan pertumbuhan organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa training berkaitan dengan pelaksanaan tugas saat ini, education dalam rangka peningkatan pengetahuan untuk tugas-tugas di masa mendatang sedangkan *development* untuk mempersiapkan adanya perkembangan, perubahan, dan pertumbuhan organisasi.

Mezirow (1985: 3-24), menyimpulkan 3 kategori pelatihan di tempat kerja yaitu : *instrumental learning, dialogic learning, and self-*

*reflective learning*. *Instrumental learning* adalah instrumen yang pada umumnya dilaksanakan ketika orang belajar bagaimana mengerjakan pekerjaan lebih baik. Menurut Knowles (1986: 5-8) berkaitan dengan pelatihan, menyatakan lebih tepat disebut *on the-job training* yang dilaksanakan secara alami. Tahap training meliputi mengidentifikasi masalah, memformulasikan kegiatan, melaksanakan, mengobservasi dampak, dan menilai hasil. *Dialogic learning*, dilaksanakan seperti di tempat kerja ketika belajar tentang budaya organisasi : hal yang tabu, peraturan tidak tertulis, mitos, pahlawan, dan kepahlawanan (Marsick & Watkins, 1986: 32). *Self-reflective learning* berkaitan langsung dengan perubahan personal (Mezirow, 1981: 3-24).

Dalam rangka memahami manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, Kubr & Prokopenko memaparkan berbagai pengertian. *Management education* menyiapkan tenaga yang dibekali dasar atau peningkatan manajemen pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk bidang tugas umum dengan manajerial pekerjaan yang tidak ada konteks langsung dengan organisasional. *Management development* adalah proses kompleks dan berkelanjutan menyediakan secara luas kegiatan dan kesempatan belajar untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan kinerja. *Managing training* kadang-kadang terlihat sederhana, hanya digunakan berkait dengan teknik dan metode manajemen. *Experimental learning* adalah proses mempraktekkan pelajaran pada kenyataan kerja sesungguhnya dalam rangka meningkatkan metode dan efektivitas kerja. *Organization development*, secara umum didefinisikan sebagai mengarahkan kegiatan langsung untuk meningkatkan sungguh-sungguh efektivitas organisasi dan kesehatan, berdasarkan pada konsep dan pendekatan-pendekatan tingkah laku secara ilmiah. *Improvements in organizational system and practice* adalah tipikal intervensi non-training untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja. *Management consulting* diterangkan sebagai review pelatihan dan non-training intervensi berdasarkan beberapa alasan :

- a. Konsultan dapat (tidak harus) menyampaikan kepada manajemen perkiraan intervensi yang telah dijelaskan;
- b. Proses konsultasi manajemen tidak hanya pemecahan masalah tetapi secara simultan intervensi pembelajaran dan kontribusi untuk mengembangkan manajemen;
- c. Pendekatan problem spesifik organisasi terhadap aspek *non-training* dan *training* pada setiap problem.

Widyosiswoyo (2000:5), menjelaskan bahwa tujuan pelatihan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam usaha mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihannya dapat dirinci atas tiga cara yaitu:

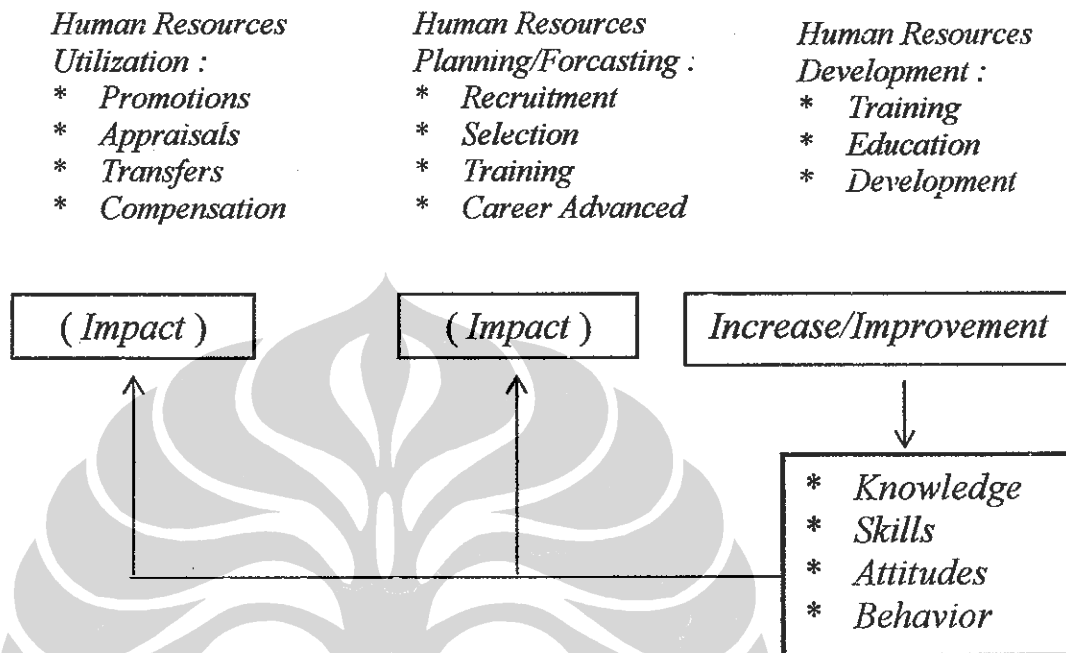
1. Memperbaiki pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas.
2. Meningkatkan keterampilan karyawan merupakan tujuan kedua, bagi karyawan baru ataupun karyawan lama yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan adanya penambahan keterampilan guna melaksanakan tugas dengan baik.
3. Memperbaiki sikap karyawan dalam menjalankan tugas juga merupakan kunci penting karena secara makro karyawan dituntut adanya rasa dan sikap memiliki usaha, sehingga semuanya dilakukan dengan kesungguhan dan penuh tanggung jawab.

Manajemen pelatihan dan pengembangan didefinisikan Kubr dan Prokopenko (1991: 9) sebagai suatu aktifitas dalam rangka melatih manajer atau calon manajer yang membantu meningkatkan kompetensi individual dan kinerja di lingkungan organisasi, dengan tujuan utama meningkatkan standard kinerja organisasi. Tujuan diagnosis kebutuhan dan penilaian adalah dalam rangka mencari pelatihan dan pengembangan manajer yang sungguh-sungguh dibutuhkan dan hasil yang akan diperoleh, dan kondisi yang akan diciptakan untuk memperoleh keyakinan bahwa pelatihan dan pengembangan akan mendapatkan dampak dalam praktek.

Proses pendidikan dan latihan sebagai investasi terkait tiga unsur yaitu Cost yang di keluarkan untuk penyelenggaraan, Benefit yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan Salary yang harus dibayar kepada karyawan. Keuntungan suatu pelatihan menurut Baron (1996: 372) ialah meningkatkan jangka waktu karyawan bekerja, keterampilan karyawan, dan keterkaitan antara keterampilan yang diberikan guna menunjang keterampilan yang dimiliki sebelumnya. Kesenambungan peningkatan keterampilan untuk menghindari punahnya potensi yang telah terbina, dan upaya penggalian potensi yang selama ini masih terpendam.

Menurut Gilley dan Egglan (1989: 4): *“human resources development is all about –the introduction of organized activities designed to foster increase knowledge, skills, and competencies and improvement behavior”*. Pengembangan sumber daya manusia adalah tentang pengenalan kegiatan organisasi yang dirancang untuk membantu perkembangan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan tingkah laku. Komponen inti manusia yang penting dikembangkan adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan tingkah laku. Untuk kepentingan organisasi, pengembangan harus menghasilkan perbaikan kinerja sehingga meningkatkan daya saing dan efisiensi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan pembelajaran terorganisir yang bertujuan memperbaiki kinerja dan / atau menumbuhkan personil dengan tujuan memperbaiki kerja, individu, dan / atau organisasi. Gilley dan Egglan merumuskan konsep pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan simultan memperhatikan umpan balik yang akan diperoleh.

**Gambar 2.2**  
***Human Resources Concept***



Sumber : Gilley & Egglund, (1998), *Principles of Human Resources Development*, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Konsep sumber daya manusia menunjukkan adanya korelasi antara pengembangan sumber daya manusia dengan perencanaan sumber daya manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan dengan tujuan meningkatkan/memperbaiki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pengembangan sumber daya manusia menghasilkan dua pilar. Pilar pertama berdampak pada perencanaan pengembangan sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan perkembangan karir. Pilar kedua adalah pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka promosi, penilaian, perpindahan, dan penghargaan sehingga anggota organisasi dapat secara bebas mengembangkan kemampuan secara bebas dan bertanggung jawab sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Jika setiap elemen tersebut dipenuhi, maka proses pengembangan individu akan sempurna. Ketidaktercapaian salah satu unsur akan menyebabkan kegagalan pembelajaran. Kebutuhan seseorang terhadap pelatihan dapat diketahui dari jawaban atas pertanyaan : apakah karyawan mengetahui cara mencapai kinerja standard tugas yang dibebankan ? Apabila jawabannya adalah ya, karyawan mengetahui caranya, maka yang bersangkutan tidak perlu pelatihan. Jika pelatihan tidak memecahkan masalah, maka terjadi problem kinerja atau hambatan lain. Pelatihan diperlukan ketika karyawan mengalami ketimpangan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan. Tetapi kenyataan bahwa tidak semua organisasi memiliki standard kinerja.

Peranan pelatihan awal terhadap peserta dirumuskan Broad (1992: 75) : *pretraining transfer strategies for the trainee*. Pelatihan awal sangat penting bagi peserta. Pelatihan awal nampak sebagai hal yang mudah tetapi dapat membawa malapetaka (*disastrous*) atau juga mengurangi signifikansi kunci menuju pelatihan. Tahap awal terpenting dalam pelaksanaan pelatihan adalah perencanaan. Perencanaan materi ajar meliputi dokumen untuk mengidentifikasi peserta (*who*), topik atau isi (*what*), lokasi (*where*), waktu (*when*), dan tujuan (*why*) (Donaldson & Scannel, 1986). Masing-masing komponen perlu direncanakan secara baik agar pelatihan berperan sebagai profit-centre. Pemilihan peserta sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang, karena tidak seluruh karyawan perlu dan dapat ditingkatkan. Bacal (2001: 148) memisahkan dua pendekatan umum dalam mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas seseorang :

- Faktor individual : sifat karyawan yang menentukan keberhasilan yaitu tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berfikir;
- Faktor sistem : penyebab keberhasilan dan kegagalan yang berada di luar kendali karyawan secara perseorangan meliputi alur kerja yang

buruk, birokrasi yang berlebihan, komunikasi yang jelek, dan peralatan serta perlengkapan yang tidak memadai.

Secara umum, *training* merupakan kegiatan meningkatkan kinerja dengan pengukuran keberhasilan sehingga secara terbatas digunakan peserta sebagai untuk mengevaluasi pengaruh kemahiran dan penerapan keterampilan dan pengetahuan (LaBonte, 2001: 143).

Ivancevich (2001: 384) merumuskan metode mengukur tujuan pelatihan, yaitu dengan menjawab pertanyaan berikut :

- a. *Training validity*. Apakah peserta selama pelatihan belajar keterampilan, mendapat pengetahuan atau kemampuan ? Artinya setelah mengikuti pelatihan terjadi peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan peserta.
- b. *Transfer validity*. Apakah pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan diberikan dalam pelatihan dengan tujuan meningkatkan kinerja ?
- c. *Intraorganizational validity*. Apakah kinerja kelompok yang baru dilatih dalam organisasi yang sama, meningkat dengan program pelatihan dibanding kinerja dari kelompok yang berlatih alamiah ?
- d. *Interorganizational validity*. Dapatkah program pelatihan yang valid pada suatu organisasi berhasil di organisasi lain ?

Ivancevich membagi sistem pelatihan dan pengembangan dalam 4 tahap yaitu menaksir kebutuhan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi, dan tujuan pelatihan. Penaksiran kebutuhan dapat dilakukan melalui tiga analisis yaitu pertama dilakukan analisis dalam rangka menaksir kebutuhan organisasi, kemudian analisis tentang tugas dan pengetahuan, keterampilan, dan sikap; terakhir adalah analisis terhadap personal. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan tersebut menentukan tujuan pembelajaran. Langkah berikutnya ialah menentukan dan mendesain program pembelajaran yang akan diimplementasikan pada pelatihan. Untuk menjamin bahwa pelatihan sesuai dengan tujuan maka dilakukan evaluasi agar tujuan pembelajaran benar-benar dalam rangka

mengembangkan organisasi. Evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan menggunakan model yang bertujuan mengetahui perbedaan individual, dan materi pelatihan. Tahap akhir suatu pelatihan harus diukur berdasarkan *training validity*, *transfer validity*, *intraorganizational validity*, dan *interorganizational validity*.

Para pegawai baru masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan kemampuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja (Siagian, 2009: 182).

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu yang mengarah pada perbaikan kinerja pegawai. Dengan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, sehingga kompetensi pegawai tersebut akan meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan penyusunan peraturan perundang-undangan diperlukan agar pegawai di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan mengetahui teknik penyusunan peraturan perundang-undangan karena tugas pokok dan fungsi dari Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan adalah merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang peraturan perundang-undangan.

Pelatihan sangat diperlukan bagi tenaga Perancang Peraturan Perundang-undangan agar semakin meningkat kompetensinya dalam menyiapkan, mengolah, dan merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan dan instrumen hukum lainnya. Unsur-unsur yang dijadikan indikator pelatihan: jenis pelatihan struktural yang telah diikuti dan banyaknya pelatihan teknis perancang yang telah yang diikuti.



## 2.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan perilaku seseorang yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan dan pengalaman. Pengertian Kompetensi menurut pendapat beberapa pendapat ahli/pakar antara lain:

No	Sumber	Pendapat	Indikator
1.	Stone (2002:144)	<i>competency profiling is a job analysis method that focuses on the skills and behaviours needed to successfully perform a job</i> (suatu metode analisis jabatan yang menitikberatkan pada keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik)	Keterampilan
2.	Kamus Kompetensi LOMA (1998)	kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, system nilai,	1. Sikap 2. Pengetahuan 3. Keterampilan

		sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.	
3.	Ulrich (1997: 68)	<i>Competencies represent the knowledge, skills, and abilities that exist among and across employees and group of employees</i> (Kompetensi merupakan gambaran pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, keseluruhan karyawan, dan kelompok karyawan).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. kemampuan</li> </ol>
4.	Hamel dan Prahalad (1995:235)	<i>Kompetensi</i> adalah sekumpulan keterampilan, kemampuan dan teknologi yang tidak berdiri sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan</li> <li>2. Kemampuan</li> </ol>
5.	Spencer (1993:2)	<i>"A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion referenced and/or superior performance in a job or situation</i> (Kompetensi adalah karakteristik yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karakteristik individu</li> <li>2. Kinerja</li> </ol>

		mendasari individu yang biasanya berkaitan dengan kriteria dan/atau kinerja superior dalam sebuah pekerjaan atau situasi.	
--	--	---	--

Spencer (1993:2) mengatakan: *Underlying characteristic means the competency is a fairly deep and enduring part of a persons personality and can predict behaviour in a wide variety of situations and job tasks. Causally related means that a competency causes or predicts behaviour and performance. Criterion reference means that the competency actually predicts who does something well or poorly, as measured on a spesific criterion or standard*.

Karakteristik kompetensi adalah merupakan bagian dari kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan untuk melihat perilaku dan kinerja. Kompetensi dapat digunakan untuk melihat kinerja yang baik atau kurang baik, yang diukur pada kriteria yang spesifik atau standar.

Spencer (dalam Berger, 1994: 270), mendefinisikan kompetensi merupakan kemampuan memanfaatkan potensi karyawan menghadapi masa depan, kemampuan mengadaptasi perubahan. Spencer lebih menekankan latar belakang kompetensi yang mempengaruhi kinerja individu. Karyawan perlu terus menggali potensi yang dimiliki agar dapat secara efektif menghadapi tugas-tugas mendatang. Upaya tersebut juga lebih utama dalam rangka mengantisipasi perubahan lingkungan yang sangat cepat dan sulit diprediksi. Persaingan masa depan bagaikan orang berjalan diatas api, sehingga menuntut kemampuan mengenali keadaan.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kompetensi juga dinyatakan Mitrani, Dalziel dan Fitt (1992: 27) yang mendefinisikan kompetensi sebagai : *“an underlying characteristic of an individual which*

*is causally related to effective or superior performance in a job*". Kompetensi dipengaruhi sifat individu yang secara erat berhubungan dengan pencapaian efektivitas atau kinerja maksimal dalam kerja. Kompetensi dapat dilihat dari beberapa sifat individu yang dapat diukur atau dihitung sehingga menjadi pembeda antara kemampuan rata-rata, dibawah rata-rata, atau diatas rata-rata. Sifat individu yang mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain meliputi alasan (*motives*), sifat/ciri (*traits*), konsep diri (*self-concept*), sikap atau nilai (*attitude and values*), penguasaan pengetahuan (*content knowledge*), atau pengertian (*cognitive*) atau keterampilan sosial (*behavioral skills*).

Sebagaimana Marsick dan Watkins (1986: 32), Gilbert (1996: 6) berpendapat betapa penting faktor individu mempengaruhi kompetensi seseorang. Jika ingin tahu kompetensi maka pahami perilakunya. Meskipun realitas terjadi banyak perbedaan titik pandang tentang apa perilaku yang dilihat atau bagaimana melihatnya. Pandangan umum bahwa untuk mengetahui kompetensi tidak lain kecuali : mulailah dengan melihat yang bersangkutan. Dengan introspeksi dapat diketahui kemampuan yang sesungguhnya dimiliki, sehingga secara tepat dipilih tugas yang sesuai dengan potensi yang ada (*the right man in the right place*).

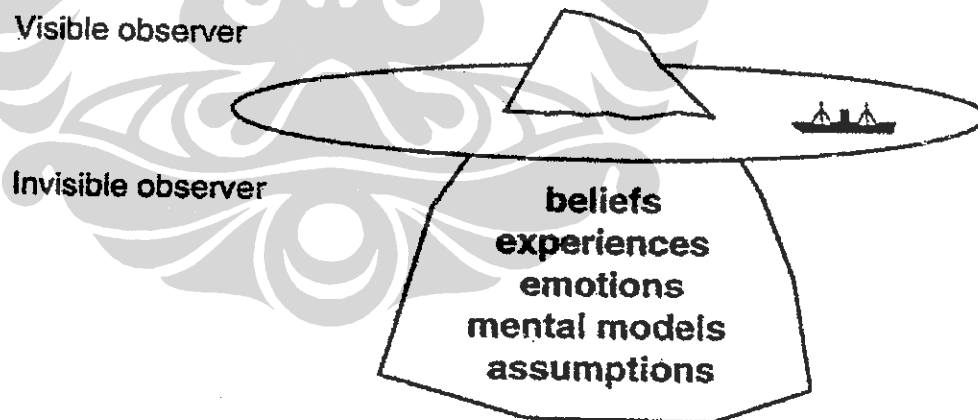
Kompetensi diukur berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sebagaimana pendapat Dave Ulrich (1997; 68). Meskipun telah didapat skor tertentu, indikator tersebut belum dapat mengukur kompetensi secara maksimal karena menurut Lee, Shiba dan Wood (1999: 306) terdapat kompetensi tersamar yang dimiliki individu sehingga setiap orang memiliki perbedaan cara pandang terhadap suatu permasalahan yang sama.

Penelitian terakhir Ulrich menunjukkan bahwa kegiatan penting organisasi mengarah pada : "*achieving capacity for change*" (1997: 10). Pencapaian kecakapan untuk berubah secara fleksibel dan tangkas sebagai prasyarat adanya inovasi berkelanjutan. Kemampuan organisasi untuk berubah dipengaruhi kompetensi individu.

Pendapat berbeda disampaikan oleh Hall yang lebih menunjukkan pada proses, personal competence adalah “peningkatan kontinyu tentang cara bertindak dan memecahkan berbagai problem, cara berinovasi, cara belajar berkelanjutan, dan cara mendapatkan keuntungan dari pengalamannya” (1988: 31). *Competence is more fundamental than the special skills belonging to those we call expert*. Tanpa kompetensi, tanpa berbagai kapasitas mendasar untuk berbuat sesuai kebutuhan, dan untuk belajar dari pengalaman masa lampau- tidak akan terwujud keterampilan khusus, tanpa keahlian. Dengan adanya kompetensi tersamar yang dimiliki individu maka setiap orang memiliki perbedaan cara pandang terhadap permasalahan yang sama, karena dipengaruhi kepercayaan, pengalaman, model mental, dan penilaiannya (Lee, Shiba & Wood, 1999: 306).

**Gambar 2.3**

*The observer –That-one-is*



Sumber: Lee, Thomas H., Shiba, Shoji & Wood, Robert Chapman, (1999), *Integrated Management Systems : A Practical Approach to Transforming Organizations*, New York.: John Wiley & Sons Inc

Lebih lanjut Hall merumuskan : “*the attainment of competence is a natural part of the life process. Competence is a rich attribute, entirely on its own merits, but it is also common place*”. Kompetensi individu yang

dapat kenali oleh pihak lain hanyalah sebagian terkecil dari seluruh potensi kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang dapat diamati merupakan kompetensi yang telah diperlihatkan secara nyata dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari. Kompetensi yang diukur digambarkan seperti gunung es, yang tampak dipermukaan hanya sebagian kecil dari keseluruhan potensi kompetensi yang dimiliki individu yang sulit dikenali lingkungannya.

Berbeda dengan Lee, Shiba dan Wood (1999: 306), maka Kubr dan Prokopenko (1991: 21) lebih menitikberatkan pada kompetensi dipermukaan. Kompetensi merupakan “kemampuan melaksanakan pekerjaan tertentu atau beberapa pekerjaan, dan mencapai tingkat kinerja tertentu”. Kompetensi secara umum dilihat dalam bentuk *knowledge, traits and attitude, and skills*. *Knowledge* merupakan diperolehnya informasi yang berisi fakta, konsep, dan hubungan keduanya. *Traits* didefinisikan oleh Boyatzis sebagaimana dikutip Kubr dan Prokopenko sebagai ciri mendasar atau karakteristik pandangan yang mempengaruhi responsi terhadap stimulus yang ada. *Attitudes* berisi perasaan atau pendapat terhadap atau melawan isu tertentu. *Skills* adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu, secara efektif menerapkan pengetahuan dan bakat/kecerdasan individu dan sikap dalam situasi kerja. Komponen kompetensi ini mengandung kesamaan dengan potensi atau konsep diri.

Korelasi antara kompetensi dengan pekerjaan dirumuskan McLagan. Competence are : “*internal capabilities that people bring to their jobs. They may be expressed in a broad, even infinite, array of on the-job behaviors*” (McLagan dalam Rothwell, Hohne, & King, 2000: 18). Salah satu hasil penting riset yang dilakukan oleh *ASTD Models for Human Performance Improvement* adalah keberhasilan mengidentifikasi 16 kompetensi inti (core competence) dalam dunia industri (Rothwell, Hohne, & King, 2000:19) sebagai berikut :

*“Industry awareness; Leadership Skills; Interpersonal Relations Skills; Technological Awareness and Understanding; Problem-solving Skills; System Thinking and Understanding; Performance Understanding;*

*Knowledge of Interventions; Business Understanding; Organization Understanding; Negotiating / Contracting Skills; Buy-in/Advocacy Skills; Coping Skills; Ability to see "Big Picture"; Consulting Skills; Project Management Skills".*

Kompetensi inti dalam dunia industri meliputi kesadaran industri, keterampilan di bidang kepemimpinan, keterampilan menjalin hubungan antar individu, kesadaran dan pemahaman tentang teknologi, keterampilan memecahkan berbagai masalah yang timbul dan memprediksi masalah yang akan dihadapi, pemikiran dan pemahaman tentang sistem sehingga dapat memilih dan menerapkan sistem yang sesuai dengan kegiatannya, pemahaman tentang kinerja agar secara cermat dapat menghitung usaha secara efektif dan efisien, pengetahuan tentang keterpengaruhan sehingga memiliki sikap akomodatif secara horisontal, diagonal, maupun vertikal terhadap sesama pelaku usaha, keterampilan negosiasi yang bertujuan memenangkan persaingan tanpa harus mengalahkan pihak lain, keterampilan untuk memajukan usaha yang merupakan idaman setiap kegiatan untuk tetap langgeng dan survive di bidang usahanya, keterampilan melakukan peniruan tentunya sesuai kebutuhan tanpa mengorbankan etika bisnis, kemampuan menerjemahkan keadaan global dalam rangka ekspansi dan menciptakan peluang baru sebagai pioner, keterampilan konsultatif dengan harapan dapat menampung setiap aspirasi anggotanya dan mencari solusi terbaik bagi anggota maupun organisasi, keterampilan mengenai manajemen usaha bertumpu pada falsafah ekonomi dalam rangka mendapatkan keuntungan maksimal dengan pengorbanan minimal.

Meskipun dengan terminologi berbeda, Chaparral stell management menyebutkan kapabilitas inti merupakan kemampuan untuk mentransformasikan teknologi dengan cepat ke dalam produk dan proses baru (Leonard-Barton, 1995: 5). Organisasi seperti halnya individu harus berkompetisi berbasis pada kemampuan menciptakan dan memanfaatkan pengetahuan (wellspring). Mengelola pengetahuan sama penting mengelola keuangan. Substansi kapabilitas dari chavarral stell sesuai

dengan bidang tugasnya yaitu industri. Pendapat ini sesuai definisi Hamel dan Prahalad (terjemah Agus Maulana, 1995: 235) bahwa kompetensi adalah “sekumpulan keterampilan dan teknologi dan bukan satu keterampilan atau teknologi yang berdiri sendiri”, lebih menekankan pada keterikatan yang dimiliki para individu.

Tujuan manajemen pelatihan dan pengembangan adalah meningkatkan kompetensi melakukan tugas pekerjaannya (*for doing certain jobs*). Dengan demikian pengembangan kompetensi manajer tidak dapat diarahkan hanya pada dirinya sendiri dan relevansi dan kegunaan / hasil kompetensinya hanya dapat dilihat di situasi kerja, dengan mencapai hasil-hasil meyakinkan, atau tingkat kinerja tugasnya. Efektifitas manajemen atau administrasi, syarat-syarat penilaian kinerja pekerjaan unit organisasi” ... dan ...”kompetensi individu merupakan kebutuhan tetapi bukan keharusan bagi efektifitas kinerja dalam pekerjaan” (Boyatzis, 1982: 11 dan 20). Apabila kompetensi rendah, maka kinerja biasanya rendah. Jika kompetensi tinggi tetapi kinerja tetap rendah, maka terjadi kesalahan organisasional dan sistem manajemen, atau salah pemantauan dan ukuran kompetensi. Ketika ukuran kompetensi tidak sesuai dengan ukuran pekerjaan, hasilnya adalah sama dengan jika kompetensi rendah.

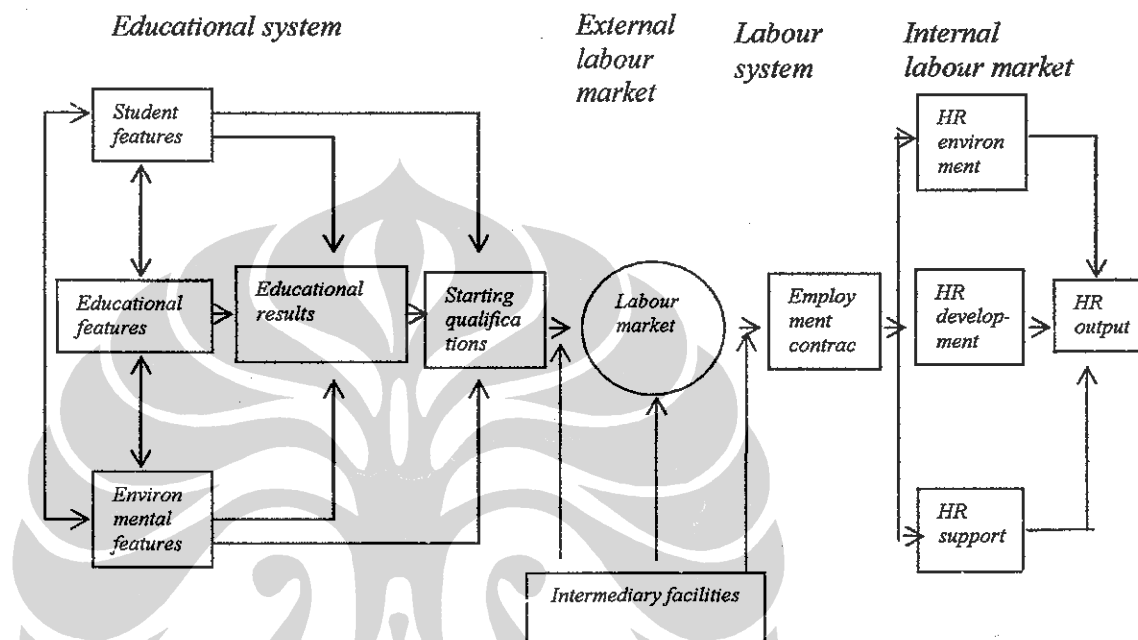
Dalam manajemen pelatihan dan pengembangan memperhatikan kompetensi dan hasil yang akan dicapai, dan yang akan terjadi, hasil penerapan kompetensi pada pekerjaannya, manajerial, dan lingkungan kerjanya. Hal mendasar untuk memulai kompetensi sangat tergantung pada bagaimana sistem pengajaran khusus yang terorganisir (Klink, dalam Harzing, 1995: 159). Apabila sistem pelatihan khusus yang komprehensif tidak dimiliki, maka organisasi kesulitan mendeteksi keterampilan profesional tertentu yang disyaratkan. Organisasi tidak mau menginvestasikan pengembangan potensi karyawan, khususnya jika karyawan hanya mengharapkan perubahan kerja dengan tujuan mendapat gaji yang lebih tinggi.



Mulder (1994: 158), menggambarkan hubungan antara sistem pendidikan dengan sistem ketenagakerjaan.

Gambar 2.4

*The relationship between the educational system and labour system*



Sumber : Mulder, M, (1994:158), "Vocational Training and Human Resources Development in an Orientational Perspective", in : Mulder, M., (Ed), Student on Continuing Vocational Training, Lisse : Swets and Zeitlinger.

Sistem pengajaran dipengaruhi *input* pendidikan yaitu keadaan siswa, pengajaran dan lingkungan yang saling mempengaruhi terhadap hasil suatu pengajaran. Inter aksi masukan dan proses pengajaran tersebut akan menghasilkan *out put* saat dimulainya kualifikasi/persaingan. Disini mulai muncul apakah keluaran pendidikan sesuai dengan kebutuhan ? Di pasar tenaga kerja di kenal adanya fasilitas perantara. Pada kondisi ini keluaran pendidikan akan mencari dan menyesuaikan terhadap lapangan kerja yang ada. Apabila pasar tenaga kerja telah menemukan calon tenaga

kerja yang sesuai, maka sistem tenaga kerja memerlukan kontrak kerja. Setelah memasuki dunia kerja maka terdapat sistem ketenagakerjaan internal yang mengelola lingkungan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, dan dukungan sumber daya manusia. Partisipasi individu dalam dunia kerja ini merupakan *out put* sesungguhnya sumber daya manusia. Mengingat terdapat korelasi linear antara sistem pendidikan dengan sistem ketenagakerjaan, maka suatu pendidikan dikatakan berhasil apabila secara nyata lembaga pendidikan mampu menyediakan tenaga kerja yang kompeten dikembangkan di dunia kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Hall (1988: 49), mengutip hasil penelitian Marrow memperkirakan bahwa hanya 50 % potensi dimanfaatkan dari keterampilan, inisiatif, dan energi yang dimiliki karyawan. Dengan demikian terdapat setengah potensi yang terbuang sia-sia. Terdapat tiga dimensi utama –*collaboration, commitment, and creativity*– dan didukung sembilan kondisi yang berisi konteks menyeluruh menuju kompetensi.

**Gambar 2.5**

*The Competence process : Basic dimention and supporting conditions*



Sumber : Hall, Jay, Ph.D, (1988), *The Competence Connestion : A Blueprint for Excellence*, Texas: Woodstead.

Potensi kerja sama yang terdiri dari nilai-nilai manajemen, struktur pendukung, dan kredibilitas manajemen berperan sebagai pemicu proses kompetensi. Potensi tersebut menghasilkan energi dan kecakapan. Energi diperoleh dari kepercayaan yang muncul berkat dorongan, relevansi, dan tim kerja. Kecakapan dihasilkan dari kreatifitas yang diperoleh dari lingkungan kerja, kontek sosial, dan masalah yang pernah dialami. Energi dan kecakapan akan membentuk kompetensi sebagai modal dasar menghasilkan kinerja. Pencapaian kompetensi dipengaruhi oleh dimensi dasar kompetensi dan adanya dukungan kondisi lingkungan. Kerja sama merupakan modal dasar terwujudnya kompetensi, tetapi didukung oleh lingkungan maka potensi tersebut akan tersimpan terus sebagai kekuatan tersembunyi.

Potensi kerja sama yang terdiri dari nilai-nilai manajemen, struktur pendukung, dan kredibilitas manajemen berperan sebagai pemicu proses kompetensi. Potensi tersebut menghasilkan energi dan kecakapan. Energi diperoleh dari kepercayaan yang muncul berkat dorongan, relevansi, dan tim kerja. Kecakapan dihasilkan dari kreatifitas yang diperoleh dari lingkungan kerja, kontek sosial, dan masalah yang pernah dialami. Energi dan kecakapan akan membentuk kompetensi sebagai modal dasar menghasilkan kinerja. Pencapaian kompetensi dipengaruhi oleh dimensi dasar kompetensi dan adanya dukungan kondisi lingkungan. Kerja sama merupakan modal dasar terwujudnya kompetensi, tetapi didukung oleh lingkungan maka potensi tersebut akan tersimpan terus sebagai kekuatan tersembunyi.

Mengenai keterampilan pemimpin, Lee, Shiba dan Wood (1999: 256) mengelompokkan ke dalam 3 bagian yaitu : "*technical skill, human skill, dan conceptual skill*". Technical skill meliputi pengetahuan teknik atau keterampilan penugasan, dan keterampilan meningkatkan efisiensi teknologi, yang mendukung peningkatan keterampilan atau keterampilan pemecahan masalah. Human skill berkaitan dengan keterampilan interaksi personal, komunikasi kelompok, dan keterampilan berkomunikasi dengan seluruh organisasi. Conceptual skill mencakup

pencarian dan memformulasikan konsep baru, berubah dari kegiatan lampau menuju aktifitas baru, dan menciptakan integritas organisasional.

Kategorisasi kompetensi lain disampaikan Zwell (2000: 25), sebagai berikut :

- a. *Task achievement*. Prestasi kerja, kemampuan sejawat melaksanakan pekerjaan dengan baik;
- b. *Relationship*. Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak lain, dan memuaskan kebutuhan mereka;
- c. *Personal attribute*. Kemampuan mendasar individu yang berhubungan dengan bagaimana seseorang berfikir, merasakan, belajar, dan berkembang;
- d. *Managerial*. Kemampuan yang secara khusus berkaitan dengan mengelola, mengawasi, dan pengembangan personal;
- e. *Leadership*. Kemampuan memimpin organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan, visi, dan sasaran organisasi.

Di masa mendatang manajer membutuhkan pengembangan kompetensi (*in forecasting, planning, analysis, and understanding of future prospect*) dengan memperluas cakrawala, memperkenalkan perkembangan teknologi, dan sosial, dan menyiapkan mereka untuk menghadapi realitas baru. Manajer berperan sebagai pengkaji masa yang akan datang, perencana, penganalisis, dan memprediksi peluang yang akan datang. Kompetensi mungkin tidak dapat seketika meningkatkan kinerja tetapi penting menghadapi kinerja mendatang. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja mungkin dapat dilihat (khususnya pelatihan tingkat lebih tinggi dan manajerial pekerjaan lebih kompleks) dalam perspektif waktu panjang. *Competency model* dapat digunakan untuk mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku sebagai syarat mencapai tujuan (LaBonte, 2001:159).

Proses pengembangan sumber daya manusia secara tradisional dilaksanakan melalui empat proses integral yaitu proses seleksi, proses

pendidikan dan latihan, proses evaluasi dan pengajaran, dan proses pengembangan (Triono, 2002: 3-5). Pengembangan sumber daya manusia dimulai sejak tahap awal rekrutmen sampai dengan saat memasuki purna pengabdian. Selain itu pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai pembentukan tingkah laku melalui pengalaman. Hal ini berkaitan dengan persiapan pegawai supaya bekerja lebih baik dalam pekerjaan sekarang dan mempersiapkan mereka untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang (Amstrong, 1990:13).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan, kompetensi adalah karakteristik individu atau pegawai yang berkaitan dengan kriteria dan/atau kinerja yang ditunjukkan dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Seorang pekerja yang mampu meraih skill, knowledge dan ability, secara signifikan akan dapat meningkatkan kompetensinya.

Karakteristik individu yang didalamnya ada keterampilan, pengetahuan dan kemampuan sehingga dapat melakukan tugas/pekerjaannya harus terus digali untuk melakukan tugas-tugas sekarang ataupun tugas-tugas mendatang untuk mengantisipasi perubahan lingkungan. Kompetensi dapat digali dari pengalaman bekerja dan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan dalam meningkatkan kompetensi pegawai mengadakan pelatihan penyusunan peraturan perundang-undangan, dengan adanya pelatihan tersebut ada pemindahan pengetahuan (*transfer knowledge*) dengan belajar dari pengalaman seseorang kepada pegawai baru. Bagi perancang peraturan perundang-undangan untuk lebih meningkatkan kompetensinya diadakan pelatihan penyusunan peraturan perundang-undangan kerja sama dengan Belanda. Tujuan pelatihan tersebut agar keterampilan, pengetahuan dan kemampuan (kompetensi) perancang semakin meningkat sehingga ada perbaikan kinerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

### 1. Hubungan Pengalaman kerja terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan

Dengan pengalaman (masa kerja) melakukan suatu pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan dilakukan berulang-ulang akan menjadikan kebiasaan dan secara otomatis dapat mengerjakan dengan baik dan benar. Makin banyak pengalaman yang dimiliki makin kita mengenal potensi yang dimiliki, pengetahuan makin banyak sehingga kompetensi makin meningkat dan dapat menggunakan pengalaman tersebut untuk menghadapi pekerjaan atau tantangan yang baru.

#### a. Hubungan masa kerja terhadap kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dengan masa kerja yang lama diharapkan dapat memahami tugas pekerjaannya lebih baik dari pada pegawai baru dengan kata lain mempunyai kompetensi yang lebih baik dari pada pegawai baru.

#### b. Hubungan pelaksanaan tugas terhadap kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Seorang perancang yang mempunyai bidang tugas yang lebih beragam mempunyai banyak pengalaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga menambah keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dari perancang tersebut.

## **2. Hubungan Pelatihan terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan**

Pelatihan diperlukan ketika karyawan mengalami ketimpangan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas yang diemban. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, sehingga kompetensi pegawai tersebut akan meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **a. Hubungan jenis pelatihan terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan**

Menurut Laird, *Training* (pelatihan) sebagai suatu pengalaman, suatu disiplin, atau larangan yang menyebabkan seseorang mendapatkan hal baru, memantapkan tingkah laku. Dengan mengikuti berbagai jenis pelatihan dapat memberikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baru kepada seorang pegawai.

### **b. Hubungan banyaknya pelatihan terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan**

Menurut Tjiptoherijanto (1996:76) mengatakan bahwa peningkatan pendidikan dan latihan bagi pekerja merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja. Bagi pegawai yang mengikuti diklat (pelatihan) dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja pegawai.

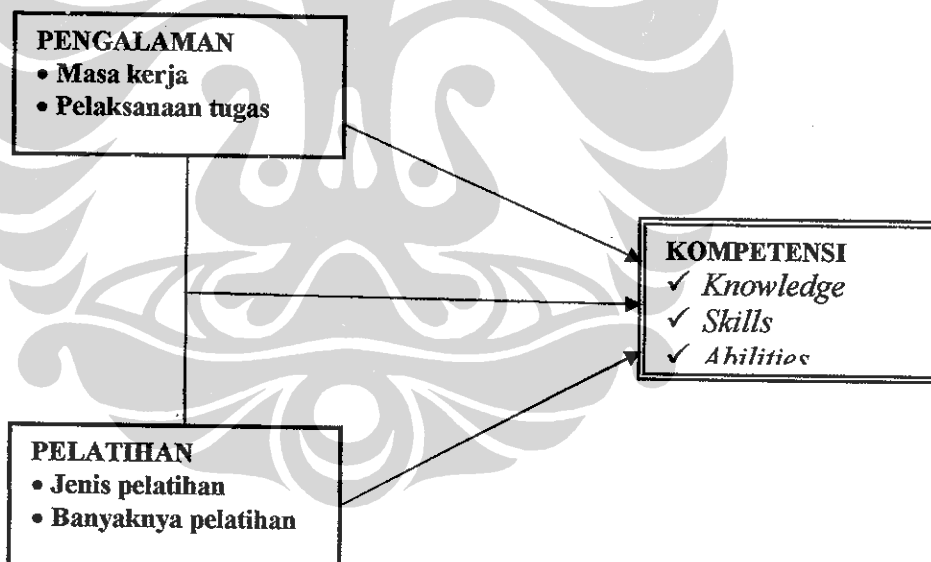
Dengan demikian, patut diduga bahwa terdapat hubungan yang positif dengan semakin banyaknya pelatihan yang diikuti semakin meningkat pengetahuan dan keterampilan (kompetensi) sumber daya manusia.

### 3. Hubungan Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan

Kompetensi diukur berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan dan pengalaman.

#### 2.6 Model Analisis

Merujuk pada teori-teori terlihat dengan jelas bahwa Pengalaman (X1) dan Pelatihan (X2) sebagai variabel bebas mempunyai hubungan dengan Kompetensi (Y) sebagai variabel terikat. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam model analisis penelitian sebagai berikut:



#### 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori, kerangka pemikiran dan model penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

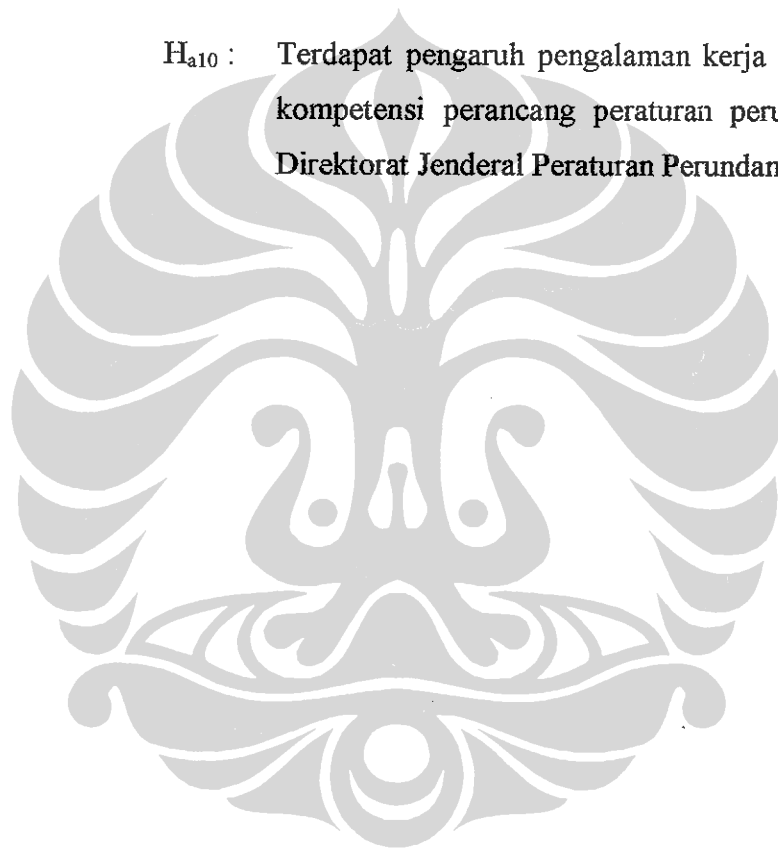
- $H_{o1}$  : Tidak terdapat pengaruh pengalaman terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan



- H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh pengalaman terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- b. H<sub>o2</sub> : Tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh masa kerja terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- c. H<sub>o3</sub> : Tidak terdapat pengaruh masa kerja perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh masa kerja perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- d. H<sub>o4</sub> : Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- H<sub>a4</sub> : Terdapat pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- e. H<sub>o5</sub> : Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan

- $H_{a5}$  : Terdapat pengaruh pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- f.  $H_{o6}$  : Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- $H_{a6}$  : Terdapat pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- g.  $H_{o7}$  : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- $H_{a7}$  : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- h.  $H_{o8}$  : Tidak terdapat pengaruh diklat struktural terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- $H_{a8}$  : Terdapat pengaruh diklat struktural terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- i.  $H_{o9}$  : Tidak terdapat pengaruh pelatihan teknis perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan

- $H_{a9}$  : Terdapat pengaruh pelatihan teknis perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- j.  $H_{o10}$  : Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
- $H_{a10}$  : Terdapat pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian dilakukan dengan meminta pendapat kepada seluruh perancang secara sensus. Untuk dapat menjangkau pendapat perancang yang sesungguhnya, maka penelitian dilakukan terhadap semua perancang (teknis sensus) karena penelitian dilakukan dengan teknik sensus maka tidak menguraikan sampel. Untuk mengetahui hubungan bersama-sama dan hubungan antara variabel akan menggunakan teknik regresi.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menurut tingkat explanasinya termasuk dalam penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antar variabel meliputi hubungan antara variabel bebas (pengalaman dan pelatihan) dengan variabel terikat (kompetensi).

#### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah kegiatan/proses untuk menghimpun data, fakta, keterangan dan informasi yang relevan, dan memberikan gambaran yang sesuai dengan obyek penelitian. Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

##### **a. Penelitian Lapangan**

Yaitu dengan menyebarkan kuesioner di lokasi penelitian. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang harus direspon oleh responden. Dipilihnya teknik ini karena responden adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subyek tentang

pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

b. Studi Kepustakaan

Penelitian pustaka untuk mempelajari secara mendalam dengan mengutip teori-teori dari sejumlah literatur baik buku-buku, peraturan perundang-undangan maupun karya tulis serta penelitian yang pernah dilakukan terkait mengenai variabel penelitian. Kajian pustaka dilakukan sebagai landasan bagi penelaahan dan pembahasan tentang teori-teori pengalaman, pelatihan dan kompetensi.

### 3.4 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 90). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perancang penyusunan peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I. berjumlah 72 orang yang terdistribusi pada masing-masing direktorat yaitu sebanyak 40 orang dari Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan, 23 orang dari Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan, 5 orang dari Direktorat Fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah, 2 orang dari Direktorat Litigasi Perundang-undangan dan 2 orang dari Direktorat Publikasi, Kerjasama dan Pengundangan. Untuk keperluan uji coba instrumen penelitian untuk keperluan validitas dan reabilitas diambil sampel sebanyak 30 orang.

### 3.5 Operasionalisasi Konsep

Penelitian ini mempunyai dua variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) dan satu variabel terikat yaitu Kompetensi (Y). Variabel independen pertama yaitu pengalaman akan diukur dengan indikator :

1. Masa kerja selama bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Masa kerja selama menjabat sebagai fungsional perancang
3. Pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan yang diikuti dalam tahun ini.
4. Pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan yang diikuti dalam tahun ini
5. Pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan yang diikuti dalam tahun ini

Variabel independen kedua yaitu pelatihan diukur dengan 2 indikator :

1. Pelatihan struktural terakhir yang diikuti:
  - a. Belum pernah
  - b. ADUM (Kepemimpinan tingkat IV)
  - c. SPAMA (Kepemimpinan tingkat III)
  - d. SPAMEN (Kepemimpinan tingkat II)
  - b. SPATI (Kepemimpinan tingkat I)
2. Banyaknya pelatihan teknis perancang (*legal drafting*) yang telah diikuti:
  - a. Belum pernah
  - b. 1
  - c. 2
  - d. 3
  - e. 4

Variabel kompetensi diukur dengan indikator yang terdiri dari Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Ability*).

Pengetahuan menurut Spencer dan Spencer: *Information a person has in specific content areas. Example: A surgeon's knowledge of nerves and muscles in the human body.* Informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu, Contohnya, pengetahuan ahli bedah terhadap urat saraf dalam tubuh manusia.

Keterampilan merupakan kemampuan kerja pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang sifatnya teknis (sagir, 1984:148). Kemampuan menurut Chaplin (1997:34), ability (kemampuan) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan. Kemampuan menurut Robbins yaitu: Kemampuan intelektual merupakan kemampuan melakukan aktivitas secara mental. Kemampuan mental berkaitan dengan kemampuan berfikir analitis dan konseptual seseorang. Kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk melakukan suatu perbuatan yang berkaitan dengan kemampuan intelektual.

Berdasarkan definisi operasional di atas, maka dapat dikembangkan menjadi definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Sumber Data	Nomor Butir Pernyataan
Pengalaman Kerja	Masa Kerja, Pelaksanaan Tugas	Perancang	1-5
Pelatihan	Jenis Pelatihan, Banyak Pelatihan	Perancang	1-2
Kompetensi	Pengetahuan	Perancang	1-15
	Keterampilan		1-8
	Kemampuan		1-18

Dari tabel definisi operasional tersebut dituangkan ke dalam kuesioner yang dibuat dalam bentuk skala likert. Skala berisi sejumlah

pernyataan yang dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban dan diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Nilai Jawaban Responden**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Pengujian Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Uji validitas akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik korelasi rank spearman (Spearman Rho) untuk tiap-tiap butir pertanyaan. Jika nilai koefisien korelasinya lebih dari 0.2407 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, uji validitas ini menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 for Windows.

Adapun rumus korelasi rank spearman (Nurgiyantoro, 2002:129), yaitu :

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$



Dimana :

Rho = koefisien korelasi Spearman Rank

D = Perbedaan skor antara dua kelompok pasangan

n = Jumlah sampel

1 dan 6 bilangan konstan

#### b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data hasil penelitian dalam waktu yang berbeda.

Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*. Untuk menyatakan suatu data dinyatakan reliabel apabila nilai yang didapat lebih besar atau sama dengan 0,70.

Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

$$R_{tt} = \frac{M}{M - 1} \left( 1 - \frac{V_x}{V_t} \right)$$

Dimana :

R<sub>tt</sub> : koefisien alpha

V<sub>x</sub> : variabel butir

V<sub>t</sub> : variansi total (faktor)

M : jumlah butir

### 3.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel, yaitu pengalaman kerja, pelatihan dan kompetensi perancang

peraturan perundang-undangan disajikan pada Tabel 3.3 sampai dengan Tabel 3.7

**a. Instrumen Pengalaman**

Hasil uji validitas instrumen pengalaman sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Hasil Uji butir instrumen Pengalaman Kerja**

No. Item	r hitung	r tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1.	0,630	0.1528	Valid
2.	0,854	0.1528	Valid
3.	0,726	0.1528	Valid
4.	0,859	0.1528	Valid
5.	0,609	0.1528	Valid
Koefisien Reliabilitas		0,880	Reliabel

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat untuk variabel pengalaman dengan responden  $N = 72$  maka r table adalah 0.1528 pada  $df=70$  ( $72-2$ ), dan pada table diketahui seluruh butir pertanyaan mempunyai r hitung  $>$  r table dengan demikian seluruh butir pertanyaan kuesioner untuk variabel pengalaman kerja dinyatakan valid. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,880 maka Cronbach's Alpha  $>$  0.7 sehingga menunjukkan bahwa variable pengalaman dinyatakan reliable.

**b. Instrumen Pelatihan**

Hasil uji validitas instrumen pengalaman sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji butir instrumen Pelatihan**

No. Item	r hitung	r tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1.	0,922	0.1528	Valid
2.	0,922	0.1528	Valid
Koefisien Reliabilitas	0,889		Reliabel

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat untuk variabel pelatihan dengan responden  $N = 72$  maka r table adalah 0.1528 pada  $df=70$  ( $72-2$ ), dan pada table diketahui seluruh butir pertanyaan mempunyai r hitung  $>$  r table dengan demikian seluruh butir pertanyaan kuesioner untuk variabel pelatihan dinyatakan valid. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,889 maka Cronbach's Alpha  $>$  0.7 sehingga menunjukkan bahwa variable pelatihan dinyatakan reliable.

**c. Instrumen Kompetensi**

**1. Pengetahuan**

Hasil uji validitas indikator pengetahuan sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji butir Item Pengetahuan**

No. Item	r hitung	r tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1.	0.773	0.1528	Valid
2.	0.747	0.1528	Valid
3.	0.742	0.1528	Valid
4.	0.746	0.1528	Valid
5.	0.573	0.1528	Valid
6.	0.724	0.1528	Valid
7.	0.764	0.1528	Valid
8.	0.826	0.1528	Valid
9.	0.749	0.1528	Valid

10.	0.753	0.1528	Valid
11.	0.821	0.1528	Valid
12.	0.679	0.1528	Valid
13.	0.829	0.1528	Valid
14.	0.830	0.1528	Valid
15.	0.861	0.1528	Valid
Koefisien Reliabilitas		0,956	Reliabel

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat untuk variabel kompetensi dari indikator pengetahuan dengan responden  $N = 72$  maka  $r$  table adalah 0.1528 pada  $df=70$  ( $72-2$ ), dan pada table diketahui seluruh butir pertanyaan mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  table dengan demikian seluruh butir pertanyaan kuesioner untuk variabel pelatihan dinyatakan valid. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,956 maka Cronbach's Alpha  $>$  0.7 sehingga menunjukkan bahwa indikator pengetahuan dinyatakan reliable.

## 2. Keterampilan

Hasil uji validitas indikator keterampilan sebagai berikut :

**Tabel 3.6**

### Hasil uji butir Item Keterampilan

No. Item	$r$ hitung	$r$ tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1.	0.727	0.1528	Valid
2.	0.794	0.1528	Valid
3.	0.850	0.1528	Valid
4.	0.860	0.1528	Valid
5.	0.864	0.1528	Valid
6.	0.897	0.1528	Valid
7.	0.855	0.1528	Valid
8.	0.805	0.1528	Valid
Koefisien Reliabilitas		0,954	Reliabel

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat untuk variabel kompetensi dari indikator keterampilan dengan responden  $N = 72$  maka  $r$  table adalah 0.1528 pada  $df=70$  ( $72-2$ ), dan pada table diketahui seluruh butir pertanyaan mempunyai  $r$  hitung  $> r$  table dengan demikian seluruh butir pertanyaan kuesioner untuk variabel pelatihan dinyatakan valid. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,954 maka Cronbach's Alpha  $> 0.7$  sehingga menunjukkan bahwa indikator keterampilan dinyatakan reliable.

### 3. Kemampuan

Hasil uji validitas indikator keterampilan sebagai berikut :

**Tabel 3.7**

#### **Hasil Uji butir Item Kemampuan**

No. Item	$r$ hitung	$r$ tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1.	0.421	0.1528	Valid
2.	0.667	0.1528	Valid
3.	0.609	0.1528	Valid
4.	0.667	0.1528	Valid
5.	0.697	0.1528	Valid
6.	0.611	0.1528	Valid
7.	0.667	0.1528	Valid
8.	0.510	0.1528	Valid
9.	0.584	0.1528	Valid
10.	0.666	0.1528	Valid
11.	0.688	0.1528	Valid
12.	0.627	0.1528	Valid
13.	0.607	0.1528	Valid
14.	0.677	0.1528	Valid
15.	0.520	0.1528	Valid
16.	0.615	0.1528	Valid
17.	0.632	0.1528	Valid
18.	0.668	0.1528	Valid

Koefisien Reliabilitas	0,921	Reliabel
------------------------	-------	----------

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat untuk variabel kompetensi dari indikator keterampilan dengan responden  $N = 70$  maka  $r$  table adalah 0.1528 pada  $df=70$  ( $72-2$ ), dan pada table diketahui seluruh butir pertanyaan mempunyai  $r$  hitung  $> r$  table dengan demikian seluruh butir pertanyaan kuesioner untuk variabel pelatihan dinyatakan valid. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,921 maka Cronbach's Alpha  $> 0.7$  sehingga menunjukkan bahwa indikator keterampilan dinyatakan reliable.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik parametrik. Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran dari masing-masing variabel penelitian. Dalam hal ini formula yang digunakan adalah analisis distribusi frekuensi hasil jawaban responden dalam bentuk persentase. Analisis statistik parametrik dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Analisis statistik parametrik menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- a. Regresi Linear Sederhana dan Berganda
  - a) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

dimana:

$Y$  = Subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan

$a$  = Harga  $Y$ , bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas. Bila  $b$  (+), maka naik dan bila  $b$  (-), maka terjadi penurunan.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai  $a$  (konstanta) dan nilai  $b$  (koefisien regresi) adalah sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = Y - b X$$

dimana:

$a$  = Nilai Konstanta

$Y$  = Rataan Variabel  $Y$

$X$  = Rataan Variabel  $X$

$n$  = Jumlah Contoh

#### b) Regresi Linear Berganda

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Persamaan umum regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari nilai  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  dapat digunakan formula berikut :

$$a + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2 = \sum Y$$

$$a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2 = \sum X_1Y$$

$$a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2 = \sum X_2Y$$

#### b. Perhitungan Nilai Koefisien Korelasi

Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan rumus *Product Moment* dari Pearson, sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

$r_{XY}$	=	Koefisien Korelasi
$n$	=	Jumlah Subyek
$X$	=	Skor Setiap Item
$Y$	=	Skor Total
$(\sum X)^2$	=	Kuadrat jumlah skor item
$\sum X^2$	=	Jumlah Kuadrat Skor Item
$\sum Y^2$	=	Jumlah Kuadrat Skor Total
$(\sum Y)^2$	=	Kuadrat Jumlah Skor Total

#### c. Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien ini menunjukkan proporsi keragaman total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai  $R^2$  berada pada interval  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Secara logika dapat diketahui, maka baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai  $R$  ke nilai 1. Dalam hal ini, nilai  $R^2$  dapat diperoleh dengan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

dimana :

$R^2$	=	Koefisien Determinasi
$r$	=	Koefisien Korelasi



d. Uji Hipotesis dengan Uji t dan Uji F

Uji hipotesis dengan Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Rumus yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana

- r = Koefisien Korelasi  
n = Jumlah Sampel

Setelah didapat nilai  $t_{hitung}$ , maka untuk menginterpretasikan hasilnya digunakan ketentuan berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak (ada pengaruh signifikan)
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh signifikan)

Untuk mengetahui  $t_{tabel}$  digunakan ketentuan  $n-2$  pada taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0.05) atau taraf kepercayaan 95% atau 0.95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

Uji hipotesis dengan Uji F digunakan untuk menguji hubungan dua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

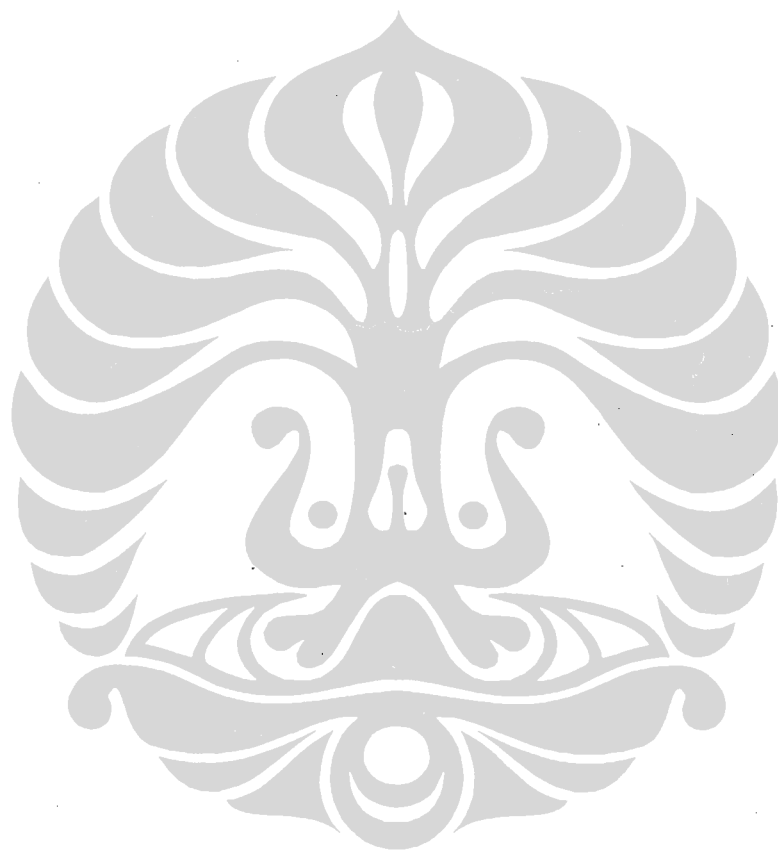
Dimana:

- $R^2$  = Koefisien Determinasi

$K$  = Jumlah Variabel Bebas

$n$  = Jumlah Sampel

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak (ada pengaruh signifikan)
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh signifikan)



## BAB 4

### GAMBARAN UMUM

#### DIREKTORAT JENDERAL PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

##### 4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan

Penelitian dilaksanakan di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sejak tanggal 24 Mei 2010 sampai dengan tanggal 3 Juni 2010, berdasarkan surat Ketua Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Kekhususan Kajian Perencanaan Strategi dan Kebijakan Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia Nomor: 663/PT.02/KPSK/PPs.UI/B/2010 Tanggal 15 Mei 2010.

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan mulai berdiri secara resmi sejak tahun 1999, sebagai unit baru jajaran Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia dan sebelumnya unit Perundang-undang. Unit ini dibentuk berdasarkan Keppres Nomor 136 Tahun 1999, tentang kedudukan, tugas dan fungsi, susunan organisasi dan tata kerja Departemen, kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan No. M.03.PR.07.10 Tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Hukum dan Perundang-undangan, seiring dengan perkembangan kelembagaan selanjutnya Keppres Nomor 136 tahun 1999 tersebut diubah kembali dengan Keputusan Presiden Nomor 102 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen dan keputusan Presiden Nomor 109 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Departemen.

Kemudian pada tahun 2005 disempurnakan lagi dengan Peraturan presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi,

Susunan Organisasi , dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Presiden Nomor 10 tahun 2005 tentang unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia.

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan pada awalnya terdiri dari 1 (satu) Sekretariat Direktorat Jenderal dan 3 (tiga) Direktorat yaitu: 1. Direktorat Perancangan peraturan Perundang-undangan, 2. Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan dan 3. Direktorat kerjasama Dan Publikasi. Pada Tahun 2004 didasarkan pada kebutuhan organisasi sebagai akibat dari perkembangan hukum dan ketatanegaraan yang terjadi dilakukan pengembangan organisasi terhadap Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan dengan Keputusan Menteri Kehakiman Dan HAM RI Nomor M 04.PR.07.10 tahun 2004 Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undang ada penambahan 2 (dua) Direktorat baru sehingga menjadi 1 (satu) Sekretariat dan 5 (lima) Direktorat yaitu : Sekretariat Direktorat jenderal, Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan, Direktorat Harmonisasi, Direktorat Kerjasama dan Publikasi, Direktorat Litigasi dan Direktorat Fasilitas Peraturan Daerah.

Pada Tahun 2005 dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tentang Organisasi Dan Tata kerja Departemen Hukum dan hak Asasi Manusia Nomor. : M.03.PR.07.10 Tahun 2005 Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan mengalami perubahan kembali yaitu ada perubahan pada Direktorat Kerja Sama dan Publikasi sehingga menjadi : Sekretariat Direktorat Jenderal, Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan, Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan, Direktorat Publikasi, Kerja Sama dan Pengundangan Peraturan Perundang-undangan, Direktorat Litigasi Perundang-undangan dan Direktorat Fasilitas Perancangan Peraturan Daerah.

#### 4.2 Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan berdasarkan peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: M.03.PR.07.10 tahun 2007 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang peraturan perundang-undangan. Untuk mengetahui lebih lanjut organisasi dan tata kerja Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, berikut disajikan bagian penting peraturan tersebut.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan menyelenggarakan fungsi yaitu:

1. Penyiapan perumusan kebijakan Departemen di bidang perancangan, harmonisasi, publikasi, kerja sama dan pengundangan peraturan perundang-undangan, litigasi perundang-undangan serta fasilitasi perancangan peraturan daerah;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang perancangan, harmonisasi, publikasi, kerja sama dan pengundangan peraturan perundang-undangan, litigasi perundang-undangan serta fasilitasi perancangan peraturan daerah;
3. Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang perancangan, harmonisasi, publikasi, kerja sama dan pengundangan peraturan perundang-undangan, litigasi perundang-undangan serta fasilitasi perancangan peraturan daerah;
4. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi; dan
5. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Sesuai dengan Pasal 136 susunan organisasi Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan terdiri dari:

1. Sekretariat Direktorat Jenderal
2. Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan

3. Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan
4. Direktorat Publikasi, Kerja Sama dan Pengundangan Peraturan Perundang-undangan
5. Direktorat Litigasi Perundang-undangan
6. Direktorat Fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah.

Berdasarkan Pasal 137 sampai dengan Pasal 225, tugas dan fungsi tiap-tiap eselon II (dua) adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat Direktorat Jenderal mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Direktorat Jenderal menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan dan koordinasi rencana, program dan anggaran, evaluasi, penyusunan laporan serta hubungan masyarakat dan protokol;
  - b. Pengelolaan urusan kepegawaian;
  - c. Pengelolaan urusan administrasi keuangan;
  - d. Pengelolaan urusan perlengkapan dan rumah tangga; dan
  - e. Pengelolaan urusan tata usaha, pengelolaan arsip dan dokumentasi.
2. Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal di bidang perancangan peraturan perundang-undangan berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas, Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan rancangan kebijakan teknis di bidang perencanaan, metode, teknik perancangan peraturan perundang-undangan, pembahasan rancangan undang-undang, pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan, pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan
- b. Penyusunan standar, pedoman, norma, kriteria dan prosedur di bidang perencanaan, metode, teknik perancangan peraturan perundang-

undangan , pembahasan rancangan undang-undang, pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan, pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan

- c. Pembimbingan teknis di bidang perencanaan, metode, teknik dan penyiapan perancangan peraturan perundang- undangan, pembahasan rancangan undang-undang, pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan serta pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan;
  - d. Pengevaluasian pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan, metode, teknik dan penyiapan perancangan peraturan perundang-undangan, pembahasan rancangan undang- undang, pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang- undangan, serta pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan; dan
  - e. Pelaksanaan urusan tata usaha Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan.
3. Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal di bidang harmonisasi peraturan perundang-undangan berdasarkan kebijakan teknis Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan menyelenggarakan fungsi ;

- a. Penyiapan rancangan kebijakan teknis dan petunjuk pelaksanaan di bidang harmonisasi peraturan perundang-undangan
- b. Perumusan, pengharmonisasian, pembulatan dan pemantapan konsep prakarsa Rancangan Undang-undang
- c. Perumusan dan pengharmonisasian rancangan peraturan perundang-undangan
- d. Evaluasi dan analisa pelaksanaan kebijakan harmonisasi peraturan perundang-undangan
- e. Pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan

- f. Koordinasi, pengharmonisasian, pembulatan, dan pematapan konsepsi/ prakarsa rancangan undang-undang dan rancangan peraturan perundang-undangan yang bersifat lintas bidang dan lintas sektor; dan
  - g. Pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan.
4. Direktorat Publikasi, Kerja Sama dan Pengundangan Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal di bidang publikasi, kerja sama dan pengundangan peraturan perundang-undangan berdasarkan kebijakan teknis Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas, Direktorat Publikasi, Kerja Sama dan Pengundangan Peraturan Perundang-undangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan rancangan kebijakan teknis dan petunjuk pelaksanaan publikasi, kerja sama dan pengundangan peraturan perundang-undangan;
- b. Pengkoordinasian penyelenggaraan kerja sama dan publikasi peraturan perundang-undangan baik di tingkat nasional maupun internasional dengan instansi terkait;
- c. Perumusan dan pembahasan dokumen perjanjian kerja sama dan publikasi peraturan perundang-undangan dengan pihak luar negeri, bersama instansi terkait;
- d. Koordinasi program kerja sama dan publikasi peraturan perundang-undangan dengan negara berkembang dan negara maju;
- e. Pelaksanaan administrasi kerja sama pengembangan tenaga perancang peraturan perundang-undangan dan tenaga lain yang terkait;
- f. Pelaksanaan administrasi, evaluasi dan laporan pemanfaatan kerja sama dan publikasi bahan peraturan perundang-undangan;
- g. Pendokumentasian, pengundangan, dan pendistribusian peraturan perundang-undangan;



- h. Penyelenggaraan sistem informasi peraturan perundang- undangan; dan
  - i. Pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Publikasi, Kerja Sama dan Pengundangan Peraturan Perundang-undangan.
5. Direktorat Litigasi Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal di bidang litigasi perundang-undangan berdasarkan kebijakan teknis Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas, Direktorat Litigasi Perundang-undangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan rancangan kebijakan teknis dan petunjuk pelaksanaan di bidang litigasi perundang- undangan;
- b. Perumusan pedoman dan petunjuk pelaksanaan dalam penyusunan atau pembuatan keterangan pemerintah permohonan pengujian undang-undang;
- c. Penyusunan keterangan pemerintah atas permohonan pengujian undang-undang terhadap undang- undang dasar negara republik indonesia tahun 1945;
- d. Pengkoordinasian, penyiapan dan penyusunan keterangan pemerintah atas pengujian suatu undang-undang terhadap undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 dengan departemen/lembaga pemerintah non departemen terkait;
- e. Pencarian, pengumpulan, dan pengolahan bahan/data dalam rangka penyiapan dan penyusunan keterangan pemerintah atas permohonan pengujian undang-undang terhadap undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945;
- f. Penelaahan, pengkajian dan analisis putusan atas permohonan pengujian undang- undang terhadap undang undang dasar negara republik indonesia tahun 1945;
- g. Penyusunan, perencanaan, penyelenggaraan dan pengembangan kerja sama dan koordinasi antar lembaga di bidang litigasi perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di luar negeri; dan

- h. Pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Litigasi Perundang-undangan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat.
6. Direktorat fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal di bidang fasilitasi perancangan peraturan daerah berdasarkan kebijakan teknis Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan.
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas, Direktorat fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah meyelenggarakan fungsi :
- a. Penyiapan rancangan kebijakan teknis dan petunjuk pelaksanaan di bidang fasilitasi perancangan peraturan daerah;
  - b. Penyiapan koordinasi dengan Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota;
  - c. Pengumpulan, penyajian dan pengolahan data peraturan daerah;
  - d. Pemantauan, analisa, dan evaluasi perkembangan pelaksanaan kegiatan fasilitasi perancangan peraturan daerah;
  - e. Pelaksanaan pembinaan teknik perancangan peraturan daerah;
  - f. Penyusunan, pengolahan, penelaahan dan perumusan serta pelaporan kegiatan direktorat;
  - g. Penyediaan sarana mediasi dan konsultasi dalam perancangan peraturan daerah; dan
  - h. Pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah.

#### 4.3 Sumber Daya Manusia

Data pegawai pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan disusun berdasarkan golongan, pendidikan, jenis kelamin dan jenis jabatan. Sampai dengan bulan April 2010 pegawai Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan berjumlah 190 orang terbagi dalam 6 (enam) unit kerja eselon II sebagaimana tersebut di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Golongan**

No	Unit Kerja	Jumlah	Golongan		
			IV	III	II
1	Sekretariat Ditjen	45	8	23	14
2	Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan	41	6	31	4
3	Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan	34	5	26	3
4	Direktorat Kerja Sama, Publikasi dan Pengundangan Peraturan Perundang-undangan	27	4	20	3
5	Direktorat Litigasi Perundang-undangan	20	5	14	1
6	Direktorat Fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah	23	5	16	2
Jumlah		190	33	130	27

Pegawai yang menjabat sebagai pejabat fungsional yang tersebar di Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan, Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan, Direktorat Fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah, Direktorat Litigasi Perundang-undangan dan Direktorat Publikasi, Kerja Sama dan Pengundangan Peraturan Perundang-undangan berjumlah 23 orang.

**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Pejabat Fungsional**

NON MANAJERIAL/FUNGSIONAL				
UNIT KERJA	Perancang Pertama	Perancang Muda	Perancang Madya	Perancang Utama
Sekretariat Ditjen	-	-	-	-
Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan	6	1	-	-
Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan	3	3	-	-
Direktorat Fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah	6	-	-	-
Direktorat Litigasi Perundang-undangan	-	2	-	-
Direktorat Publikasi, Kerjasama dan Pengundangan	2	-	-	-
J U M L A H	17	6	-	-

(Sumber : [www.djpp.depkumham.go.id](http://www.djpp.depkumham.go.id) per Juni 2010)

## BAB 5

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

#### 5.1 Analisis Deskriptif

Menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Gambaran dari masing-masing variabel penelitian, baik variabel pengembangan karir, kompensasi maupun motivasi kerja dapat diuraikan dengan distribusi frekuensi dan persentase variable.

Menghitung frekuensi dan persentase variabel dilakukan manual berdasarkan tabulasi matriks data. Skor jawaban responden terhadap pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan melalui kuesioner dihitung berdasarkan skala ordinal Likert 1 sampai dengan 5. Skor tertinggi pengalaman adalah 25 dan pelatihan adalah 10. Skor terendah pengalaman adalah 5 dan pelatihan adalah 2. Indikator pengalaman terdiri dari 5 pernyataan. Jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 5 = 25$ , sedangkan skor terendah adalah  $5 \times 1 = 5$ .

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Indikator pelatihan terdiri dari 2 pernyataan . Jumlah skor tertinggi  $2 \times 5 = 10$ , sedangkan skor terendah adalah  $2 \times 1 = 2$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5} = \frac{10 - 2}{5} = 1,6$$

Indikator kompetensi terdiri dari 41 pernyataan . Jumlah skor tertinggi  $41 \times 5 = 205$ , sedangkan skor terendah adalah  $41 \times 1 = 41$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5} = \frac{205 - 41}{5} = 32,8$$

### 5.1.1 Pengalaman

Berdasarkan tabulasi data maka frekuensi dan presentase responden menurut pengalaman perancang dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.1**

**Distribusi Frekuensi dan persentase pengalaman kerja**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1.	$5 \leq s \leq 9$	Sangat rendah	47	65,28
2.	$9 < s \leq 13$	Rendah	16	22,22
3.	$13 < s \leq 17$	Sedang	7	9,72
4.	$17 < s \leq 21$	Tinggi	2	2,78
5.	$21 < s \leq 25$	Sangat tinggi	0	0
Jumlah			72	100

Sumber: data diolah

Dari tabel tersebut diketahui bahwa responden dengan pengalaman kategori sangat rendah begitu tinggi sebanyak 47 (65,28%) responden, responden dengan pengalaman kategori rendah cukup banyak sebanyak 16 (22,22%) responden sedangkan dengan kategori pengalaman sedang hanya 7 (9,72%) responden. Pengalaman dengan kategori tinggi hanya terdapat 2 (2,78%) responden dan tidak ada responden yang memiliki pengalaman dengan kategori sangat tinggi. Keadaan ini menandakan pengalaman perancang sangat rendah, disebabkan sebagian besar perancang di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan belum memiliki masa kerja yang lama.

Menurut teori Cascio (1981: 249-257), Pengalaman kerja yang diperoleh tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja saja, tetapi juga dapat memberikan pengalaman yang bersifat afektif misalnya disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan penyesuaian terhadap kondisi pekerjaan. Mengingat pentingnya pengalaman kerja perlu peningkatan

pengalaman kerja seorang perancang peraturan perundang-undangan sehingga dapat menyusun peraturan perundang-undangan dengan baik dan benar. Penyusunan peraturan perundang-undangan yang baik dan benar dapat menghasilkan produk peraturan perundang-undangan yang aspiratif dan responsif serta berlaku secara efektif di masyarakat.

Tabel 5.2

**Statistik Frekuensi Pengalaman Kerja**

		Masa Kerja PNS	Masa kerja perancang	Pelaksanaan tugas tim penyusunan	Pelaksanaan tugas harmonisasi	Pelaksanaan tugas tim pembahasan
N	Valid	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2.0833	1.3472	2.0417	1.9167	1.7500
	Median	2.0000	1.0000	2.0000	2.0000	1.0000
	Mode	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
	Sum	150.00	97.00	147.00	138.00	126.00

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan jawaban dari 72 responden terhadap indikator dari variabel pengalaman ternyata seluruh jawaban adalah valid. Jawaban responden dengan nilai tengah (median) berbeda-beda. Indikator masa kerja PNS, pelaksanaan tugas tim penyusunan, pelaksanaan tugas harmonisasi mempunyai nilai tengah 2 (rendah) dari nilai maksimum 5 (sangat tinggi) dan masa kerja perancang pelaksanaan tugas tim pembahasan mempunyai nilai tengah 1 (sangat rendah), artinya sebagian besar responden memiliki masa kerja yang belum lama sehingga belum memiliki pelaksanaan tugas yang banyak.

Pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan, pelaksanaan tugas harmonisasi dan pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan belum didistribusikan secara proporsional kepada perancang sehingga pelaksanaan tugas para responden masih rendah atau sangat rendah.

Nilai modus menyatakan nilai yang sering muncul dari tabel terlihat bahwa masa kerja PNS, masa kerja perancang, pelaksanaan tugas harmonisasi, pelaksanaan tugas tim pembahasan yang sering muncul adalah 1 (sangat rendah), sedangkan pelaksanaan tugas tim penyusunan yang sering muncul adalah 2 (rendah) sehingga untuk indikator ini sebagian besar responden mempunyai sangat rendah pengalaman.

#### 5.1.1.1. Masa kerja PNS

Distribusi frekuensi dan persentase dari indikator masa kerja PNS sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Masa Kerja PNS**

			N	
			%	Total
Masa Kerja PNS	0≤tahun≤6	Count	32	32
		% of Total	44.4%	44.4%
	7≤tahun≤13	Count	19	19
		% of Total	26.4%	26.4%
	14≤tahun≤20	Count	11	11
		% of Total	15.3%	15.3%
	21≤tahun≤27	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%
	28≤tahun≤34	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan data yang dihimpun dengan perangkat kuesioner ternyata 32 responden (44,4%) dalam masa kerja 0≤tahun≤6 artinya ada 32

pegawai yang mempunyai masa kerja tidak begitu lama , sedangkan 19 responden (26,4%) dalam masa kerja  $14 \leq \text{tahun} \leq 20$ . Sebanyak 7 orang responden dalam masa kerja  $21 \leq \text{tahun} \leq 27$  dan sebanyak 7 responden dalam masa kerja  $28 \leq \text{tahun} \leq 34$  artinya hanya 7 pegawai yang mempunyai masa kerja lama.

#### 5.1.1.2. Masa kerja Perancang

Distribusi frekuensi dan persentase dari indikator masa kerja perancang sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Masa Kerja Perancang**

		N		Total
			%	
Masa Kerja Perancang	$0 \leq \text{tahun} \leq 2$	Count	58	58
		% of Total	80.6%	80.6%
	$3 \leq \text{tahun} \leq 5$	Count	6	6
		% of Total	8.3%	8.3%
	$6 \leq \text{tahun} \leq 8$	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
	$9 \leq \text{tahun} \leq 11$	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan data yang dihimpun dengan perangkat kuesioner ternyata 58 responden (80,6%) dalam masa kerja  $0 \leq \text{tahun} \leq 2$  artinya 58 pegawai yang mempunyai masa kerja perancang masih baru , sedangkan 6 responden (8,3%) dalam masa kerja perancang  $3 \leq \text{tahun} \leq 5$ . Sebanyak 5 orang responden



mempunyai masa kerja perancang  $6 \leq \text{tahun} \leq 8$  dan sebanyak 3 responden mempunyai masa kerja perancang  $9 \leq \text{tahun} \leq 11$  artinya hanya 3 pegawai yang mempunyai masa kerja perancang yang lama.

### 5.1.1.3. Pelaksanaan Tugas Tim Penyusunan Peraturan Perundang-undangan

Distribusi frekuensi dan persentase dari indikator pelaksanaan tugas tim penyusunan sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Pelaksanaan Tugas Tim Penyusunan**

		N		
		%	Total	
Pelaksanaan tugas tim penyusunan	$0 \leq \text{tim} \leq 2$	Count	23	23
		% of Total	31.9%	31.9%
	$3 \leq \text{tim} \leq 5$	Count	30	30
		% of Total	41.7%	41.7%
	$6 \leq \text{tim} \leq 8$	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
	$9 \leq \text{tim} \leq 11$	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
	$12 \leq \text{tim} \leq 14$	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
Total	Count	72	72	
	% of Total	100.0%	100.0%	

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan data yang dihimpun dengan perangkat kuesioner ternyata 23 responden (31,9%) dalam pelaksanaan tugas tim penyusunan  $0 \leq \text{tim} \leq 2$  artinya 23 pegawai mempunyai sedikit pelaksanaan

tugas tim penyusunan, sedangkan 30 responden (41,7,3%) mempunyai pelaksanaan tugas tim penyusunan  $3 \leq \text{tim} \leq 5$ . Sebanyak 13 orang responden mempunyai pelaksanaan tugas tim penyusunan  $6 \leq \text{tim} \leq 8$  dan sebanyak 1 responden mempunyai masa kerja perancang  $9 \leq \text{tim} \leq 11$ . Pegawai yang mempunyai pelaksanaan tugas tim penyusunan  $12 \leq \text{tim} \leq 14$  hanya 1 orang, artinya hanya 1 pegawai yang mempunyai pelaksanaan tugas tim penyusunan cukup banyak.

#### 5.1.1.4. Pelaksanaan Tugas Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan

Distribusi frekuensi dan persentase dari indikator pelaksanaan tugas Harmonisasi sebagai berikut:

**Tabel 5.6**

**Pelaksanaan Tugas Harmonisasi**

		N		
		%	Total	
Pelaksanaan tugas harmonisasi	$0 \leq \text{tim} \leq 2$	Count	34	34
		% of Total	47.2%	47.2%
	$3 \leq \text{tim} \leq 5$	Count	20	20
		% of Total	27.8%	27.8%
	$6 \leq \text{tim} \leq 8$	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
	$9 \leq \text{tim} \leq 11$	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	$12 \leq \text{tim} \leq 14$	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

Sumber : output SPSS 17.0 for Windows

Berdasarkan data yang dihimpun dengan perangkat kuesioner ternyata 34 responden (47,2%) dalam pelaksanaan tugas tim harmonisasi  $0 \leq \text{tim} \leq 2$  artinya 34 pegawai mempunyai sedikit pelaksanaan tugas tim harmonisasi, sedangkan 20 responden (27,8%) mempunyai pelaksanaan tugas tim harmonisasi  $3 \leq \text{tim} \leq 5$ . Sebanyak 9 orang responden mempunyai pelaksanaan tugas harmonisasi  $6 \leq \text{tim} \leq 8$  dan sebanyak 8 responden mempunyai pelaksanaan tugas tim harmonisasi  $9 \leq \text{tim} \leq 11$ . Pegawai yang mempunyai pelaksanaan tugas harmonisasi  $12 \leq \text{tim} \leq 14$ , artinya hanya 1 pegawai yang mempunyai lebih banyak pelaksanaan tugas harmonisasi.

#### 5.1.1.5. Pelaksanaan Tugas Tim Pembahasan Peraturan Perundang-undangan

Distribusi frekuensi dan persentase dari indikator pelaksanaan tugas Harmonisasi sebagai berikut:

Tabel 5.7

#### Pelaksanaan tugas tim pembahasan

		N	
		%	Total
Pelaksanaan tugas tim pembahasan $0 \leq \text{tim} \leq 2$	Count	42	42
	% of Total	58.3%	58.3%
$3 \leq \text{tim} \leq 5$	Count	15	15
	% of Total	20.8%	20.8%
$6 \leq \text{tim} \leq 8$	Count	8	8
	% of Total	11.1%	11.1%
$9 \leq \text{tim} \leq 11$	Count	5	5
	% of Total	6.9%	6.9%
$12 \leq \text{tim} \leq 14$	Count	2	2
	% of Total	2.8%	2.8%

Total	Count	72	72
	% of Total	100.0%	100.0%

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan data yang dihimpun dengan perangkat kuesioner ternyata 42 responden (58,3%) dalam pelaksanaan tugas tim pembahasan  $0 \leq \text{tim} \leq 2$  artinya 42 pegawai mempunyai sangat sedikit pelaksanaan tugas tim pembahasan, sedangkan 15 responden (27,8%) mempunyai pelaksanaan tugas tim harmonisasi  $3 \leq \text{tim} \leq 5$ . Sebanyak 8 orang responden mempunyai pelaksanaan tugas tim harmonisasi  $6 \leq \text{tim} \leq 8$ , artinya 8 pegawai mempunyai cukup pelaksanaan tugas tim harmonisasi. Sebanyak 5 responden mempunyai pelaksanaan tugas tim harmonisasi  $9 \leq \text{tim} \leq 11$  dan 2 responden yang mempunyai pelaksanaan tugas tim harmonisasi  $12 \leq \text{tim} \leq 14$ , artinya hanya 2 pegawai yang mempunyai lebih banyak pelaksanaan tugas tim harmonisasi.

### 5.1.2 Pelatihan

Berdasarkan tabulasi data maka frekuensi dan persentase responden menurut pelatihan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8**

#### **Distribusi Frekuensi dan persentase pelatihan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1.	$2 \leq s \leq 3,6$	Sangat rendah	29	40,28
2.	$3,6 < s \leq 5,2$	Rendah	20	27,78
3.	$5,2 < s \leq 6,8$	Sedang	8	11,11
4.	$6,8 < s \leq 8,4$	Tinggi	15	20,83
5.	$8,4 < s \leq 10$	Sangat tinggi	0	0
Jumlah			72	100

Sumber: data diolah

Dari tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 29 responden (40,28%) mayoritas dengan pelatihan kategori sangat rendah dan terdapat 20 responden (27,78%) dengan kategori rendah. Terdapat 8 responden (11,11%) termasuk kategori sedang. Responden yang memiliki pengalaman dengan kategori tinggi sebanyak 15 responden (20,83%) dan tidak ada responden yang termasuk kategori sangat tinggi. Keadaan ini menggambarkan bahwa responden yang sudah mengikuti pelatihan baik diklat struktural maupun pelatihan teknis perancang masih sangat rendah.

Menurut Nadler sebagaimana dikutip Laird (1982: 9), *training* adalah kegiatan yang didesain untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang menjadi tugasnya/kontrak untuk dilaksanakan. Mengingat pentingnya pelatihan perlu peningkatan pelatihan untuk seorang perancang peraturan perundang-undangan sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Variabel pelatihan terdiri dari 2 indikator dengan distribusi frekuensi dipaparkan dalam tabel berikut:

**Tabel 5.9**  
**Statistik Frekuensi Pelatihan**

		X21	X22
N	Valid	72	72
	Missing	0	0
Mean		1.7083	2.7500
Median		1.5000	2.0000
Mode		1.00	2.00
Sum		123.00	198.00

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan tabel tersebut ternyata nilai tengah tertinggi adalah 2 (rendah) untuk indikator pelatihan perancang artinya sebagian besar responden belum mengikuti pelatihan teknis perancang karena pegawai yang belum memiliki masa kerja lama

diwajibkan untuk mengikuti pelatihan tersebut dan sebanyak 35 responden sudah mengikuti lebih dari satu kali pelatihan teknis perancang sedangkan Pegawai yang sudah memiliki masa kerja lama sebagai PNS masih ada yang belum mengikuti pelatihan tersebut. Responden yang sudah mengikuti pelatihan struktural hanya memiliki nilai tengah 1.5 (sangat rendah), kondisi ini dapat dipahami karena sebagian besar responden masih belum memiliki masa kerja yang lama.

#### 5.1.2.1. Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Distribusi frekuensi dan persentase dari indikator pendidikan dan pelatihan struktural sebagai berikut:

**Tabel 5.10**  
**Diklat Struktural**

		N		
			%	Total
Diklat Struktural	Belum pernah	Count	36	36
		% of Total	50.0%	50.0%
ADUM		Count	23	23
		% of Total	31.9%	31.9%
SPAMA		Count	11	11
		% of Total	15.3%	15.3%
SPAMEN		Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Dari data ternyata sebagian besar yaitu 36 responden (50,0%) belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural, sedangkan 23 orang (31,9) responden telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pimpinan tingkat IV. Sebanyak 11 responden (15,3%) bahkan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pimpinan tingkat III, sedangkan responden yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan pimpinan tingkat II hanya 2

orang (2,8%). Dengan komposisi tersebut terlihat masih banyak yang belum pernah mengikuti diklat kepemimpinan, kondisi ini disebabkan karena responden masih belum memiliki masa kerja yang lama dan untuk mengikuti diklat pimpinan tingkat IV disyaratkan minimal 4 tahun masa kerja.

Bagi perancang yang memilih fungsional perancang tidak disyaratkan untuk mengikuti diklat kepemimpinan tetapi masih terbuka kesempatan bagi perancang yang memilih fungsional perancang untuk mengikuti diklat kepemimpinan. Kondisi ini untuk mengantisipasi dan mempersiapkan perancang tersebut menghadapi alih fungsi dan tugas ke berbagai jabatan struktural.

#### 5.1.2.2. Pelatihan Teknis Perancang

Distribusi frekuensi dan persentase dari indikator pendidikan dan pelatihan struktural sebagai berikut:

**Tabel 5.11**

#### **Diklat Pelatihan Teknis Perancang**

		N	
		%	Total
Pelatihan Teknis Perancang	Belum pernah	Count	17
		% of Total	23.6%
1		Count	20
		% of Total	27.8%
2		Count	12
		% of Total	16.7%
3		Count	10
		% of Total	13.9%
4		Count	13
		% of Total	18.1%

Total	Count	72	72
	% of Total	100.0%	100.0%

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Dari data tersebut ternyata perbedaan persentase yang sudah mengikuti satu kali pelatihan dan belum pernah mengikuti pelatihan teknis perancang hanya 4,2 %. Responden yang sudah mengikuti pelatihan sebanyak dua kali yaitu 12 responden dan sebanyak 10 responden sudah mengikuti tiga kali pelatihan teknis perancang. Sebanyak 13 responden telah mengikuti empat kali pelatihan teknis perancang. Persentase responden yang telah mengikuti pelatihan teknis perancang sebesar 76,5%, dengan kata lain sebagian besar responden sudah mengetahui pembentukan peraturan perundang-undangan.

Pelatihan teknis perancang masih belum didistribusikan secara proporsional sehingga terjadi perbedaan jumlah pelatihan teknis perancang yang diikuti oleh responden.

### 5.1.3 Kompetensi

Berdasarkan tabulasi data maka frekuensi dan persentase responden menurut kompetensi yang terukur berdasarkan kuesioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.12**

#### **Distribusi Frekuensi dan Persentase Kompetensi**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1.	$41 \leq s \leq 73,8$	Sangat rendah	0	0
2.	$73,8 < s \leq 106,6$	Rendah	0	0
3.	$106,6 < s \leq 139,4$	Sedang	7	9,72
4.	$139,4 < s \leq 172,2$	Tinggi	49	68,06
5.	$172,2 < s \leq 205$	Sangat tinggi	16	22,22
Jumlah			72	100

Sumber: data diolah



Data tersebut merupakan akumulasi dari 3 sub variabel kompetensi yaitu pengetahuan terdiri dari 15 pertanyaan, keterampilan terdiri dari 8 pertanyaan, dan kemampuan terdiri dari 18 pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas ternyata keseluruhan butir pertanyaan tersebut valid. Dari tabel tersebut diketahui bahwa tidak terdapat responden dengan kompetensi kategori sangat rendah dan rendah. Terdapat 49 (68,06%) responden mayoritas termasuk kategori tinggi. Responden yang memiliki kompetensi dengan kategori sedang sebanyak 7 (9,72%) responden dan responden yang memiliki kategori sangat tinggi sebanyak 16 (22,22%) responden. Dengan frekuensi kompetensi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kompetensi yang terukur adalah mayoritas diatas nilai tengah sehingga keadaan ini sangat mendukung efektifitas pelaksanaan tugas.

Kompetensi diukur berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sebagaimana pendapat Dave Ulrich (1997: 68). Meskipun telah didapat skor tertentu, indikator tersebut belum dapat mengukur kompetensi secara maksimal karena menurut Lee, Shiba dan Wood (1999: 306) terdapat kompetensi tersamar yang dimiliki individu sehingga setiap orang memiliki perbedaan cara pandang terhadap suatu permasalahan yang sama.

#### **5.1.3.1. Pengetahuan**

Dari 72 responden ternyata data yang diminta seluruhnya valid, sehingga tidak ada data yang dihilangkan.

**Tabel 5.13**  
**Statistik Frekuensi Pengetahuan**

	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Butir 14	Butir 15
N Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2500	4.3472	4.3750	4.3194	3.9167	4.0417	4.2361	4.2917	4.1667	4.1389	4.1667	4.3750	4.0694	3.9306	3.7639
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum	306.00	313.00	315.00	311.00	282.00	291.00	305.00	309.00	300.00	298.00	300.00	315.00	293.00	283.00	271.00

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Dari 15 butir pernyataan tersebut mempunyai nilai tengah yang sama yaitu 4. Dengan demikian perancang sudah memiliki pengetahuan yang tinggi mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan.

#### **Butir 1, Mengetahui asas-asas peraturan perundang-undangan dengan baik**

Berdasarkan tanggapan responden terhadap butir ini ternyata seluruh responden berpendapat positif terhadap mengetahui secara baik asas-asas peraturan perundang-undangan. Kondisi ini terlihat bahwa 44 responden (61,1%) menyatakan setuju, artinya responden merasakan sudah mempunyai pengetahuan yang baik mengenai asas-asas peraturan perundang-undangan dalam pelatihan. Sedangkan 23 responden (31,9%) menyatakan sangat setuju mempunyai pengetahuan yang baik mengenai asas-asas peraturan perundang-undangan, artinya mereka memperoleh pengetahuan dalam pelatihan yang hasilnya maksimal. Terhadap 5 responden (6,9%) yang berpendapat ragu-ragu, kemungkinan mereka belum pernah mengikuti pelatihan

perancangan atau merasakan tidak mendapat pengetahuan baru pada saat pelatihan.

Dengan tanggapan tersebut dapat disimpulkan pelatihan perancangan perlu dilakukan, sebagaimana diungkapkan oleh Baker (2000:19) bahwa pelatihan adalah pemberian kesempatan belajar secara terencana yang akan membekali kita dengan keterampilan.

### **Butir 2, Mengetahui jenis peraturan perundang-undangan dengan baik**

Berdasarkan tanggapan responden hanya 1 (1,4%) yang berpendapat ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut artinya bagi ia pelatihan dan pengalaman tidak memberikan pengetahuan mengenai jenis peraturan perundang-undangan dengan baik. Namun demikian mayoritas responden menanggapi positif terhadap kemanfaatan pelatihan dan pengalaman mendukung untuk mengetahui jenis peraturan perundang-undangan. Tanggapan setuju disampaikan 45 responden (62,5%), artinya mereka mendapatkan pengetahuan yang dapat mempermudah penyelesaian tugas yang dihadapi sehari-hari. Bahkan 26 responden (36,1%) menyatakan sangat mengetahui jenis peraturan perundang-undangan sehingga mempermudah dalam menyelesaikan tugas. Keragu-raguan yang disampaikan 10 responden, mungkin mereka ragu sudah atau tidak mengetahui dengan baik jenis peraturan perundang-undangan.

### **Butir 3, Mengetahui hierarki peraturan perundang-undangan dengan baik**

Sebagian besar responden berpendapat mengetahui hierarki peraturan perundang-undangan dengan baik. Diantaranya 43 responden (59,7%) menyatakan setuju mengetahui hierarki peraturan perundang-undangan dengan

baik, dan 28 responden (38,9%) menyatakan sangat setuju artinya responden mengetahui secara baik hierarki peraturan perundang-undangan yang diperoleh dari pengalaman atau pelatihan. Hanya 1 responden (1,4%) menyatakan ragu-ragu artinya mereka tidak dapat mengetahui dengan baik hierarki peraturan perundang-undangan.

#### **Butir 4, Mengetahui membedakan materi muatan peraturan perundang-undangan**

Berdasarkan tanggapan responden ternyata 43 (59,7%) responden menyatakan setuju dapat mengetahui perbedaan materi muatan peraturan perundang-undangan, 26 responden (36,1%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 3 responden (4,2%) menyatakan ragu-ragu, artinya mereka sudah tahu dalam membedakan materi muatan peraturan perundang-undangan yang sangat penting dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas maka terhadap 4,2% responden tersebut perlu ditingkatkan pemahamannya mengenai materi muatan peraturan perundang-undangan.

#### **Butir 5, Mengetahui daftar prolegnas prioritas tahun 2010 dengan baik**

Sebagian besar responden berpendapat mengetahui daftar prolegnas dengan baik. Diantaranya 45 responden (62,5%) menyatakan setuju, dan 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju artinya mereka mengetahui RUU yang menjadi prioritas pembahasan di DPR. Responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 (20,8%) responden artinya mereka kurang mengetahui dengan baik daftar prolegnas prioritas tahun 2010, sedangkan 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju mengetahui daftar prolegnas dengan

baik, artinya ia tidak mengetahui daftar prolegnas prioritas tahun 2010.

**Butir 6, Mengetahui sumber data yang terkait dengan pembentukan peraturan perundang-undangan**

Idealnya setiap perancang mengetahui sumber data yang terkait dengan pembentukan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan tanggapan responden ternyata 84,7% menyatakan mengetahui sumber data yang terkait dengan pembentukan peraturan perundang-undangan yaitu 47 responden (65,3%) menyatakan setuju, 14 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 11 responden (15,3%) menyatakan ragu-ragu, artinya pengetahuan mereka kurang mengenai sumber data yang terkait sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas maka terhadap 15,3% responden tersebut perlu ditingkatkan pemahamannya tentang sumber data yang terkait dengan pembentukan peraturan perundang-undangan.

**Butir 7, Mengetahui bahan yang terkait dengan pembentukan peraturan perundang-undangan**

Berdasarkan pendapat responden, sebagian besar mengetahui bahan yang terkait dengan pembentukan peraturan perundang-undangan. Diantaranya 51 responden (70,8%) menyatakan setuju, dan 19 responden (26,4%) menyatakan sangat setuju artinya mereka mengetahui bahan yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 (2,8%) responden artinya mereka tidak cukup mengetahui bahan yang terkait dalam pembentukan perundang-undangan.

### **Butir 8, Dapat mengetahui landasan yuridis pembentukan peraturan perundang-undangan**

Dari hasil pertanyaan butir 8 diperoleh sebanyak 43 (59,7%) menyatakan setuju dan 25 (34,7%) responden dapat mengetahui landasan yuridis pembentukan peraturan perundang-undangan, sedangkan sebanyak 4 (5,6%) responden menyatakan ragu-ragu mengetahui landasan yuridis artinya mereka belum cukup mengetahui landasan yuridis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Landasan yuridis pembentukan peraturan perundang-undangan perlu untuk diketahui karena merupakan latar belakang pembentukan peraturan perundang-undangan.

### **Butir 9, Dapat mengetahui landasan filosofis pembentukan peraturan perundang-undangan**

Responden yang menyatakan dapat mengetahui landasan filosofis pembentukan peraturan perundang-undangan sebanyak 87,5% yang masing-masing terdiri dari 41 (56,9%) responden menyatakan setuju dan 22 (30,6%) responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 8 (11,1%) responden menyatakan ragu-ragu dan 1 (1,4%) responden menyatakan tidak setuju artinya sebanyak 9 responden kurang pengetahuannya mengenai landasan filosofis pembentukan peraturan perundang-undangan.

### **Butir 10, Dapat mengetahui landasan sosiologis pembentukan peraturan perundang-undangan**

Mayoritas responden menanggapi positif terhadap pengetahuan yang tinggi terhadap landasan sosiologis pembentukan peraturan perundang-undangan. Tanggapan setuju disampaikan 43 responden (62,5%) dan 20 (27,8%) responden menyatakan sangat setuju, artinya mereka dapat

mengetahui landasan sosiologis pembentukan peraturan perundang-undangan sehingga dapat mempermudah penyelesaian tugas yang dihadapi sehari-hari. Keragu-raguan yang disampaikan 8 responden dan ketidaksetujuan 1 responden, kemungkinan mereka sulit dalam mengetahui landasan sosiologis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

**Butir 11, Mengetahui dengan baik dasar-dasar pembentukan peraturan perundang-undangan**

Dari hasil kuesioner terhadap butir 11, mayoritas responden menyatakan dapat mengetahui dengan baik dasar-dasar pembentukan peraturan perundang-undangan yang masing-masing menyatakan 40 responden menyatakan setuju dan 22 responden menyatakan sangat setuju artinya mereka mengetahui dengan baik dasar-dasar dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sehingga sangat mempermudah pelaksanaan tugas. Sebanyak 10 responden menyatakan keraguannya untuk memahami dasar-dasar pembentukan peraturan perundang-undangan artinya mereka masih ragu mengenai dasar-dasar dari pembentukan peraturan perundang-undangan.

**Butir 12, Memahami dengan baik teknik penyusunan peraturan perundang-undangan**

Teknik penyusunan peraturan perundang-undangan harus dapat dipahami dengan baik oleh para perancang agar dapat membentuk peraturan perundang-undangan. Pembentukan peraturan perundang-undangan adalah proses pembuatan peraturan perundang-undangan yang pada dasarnya dimulai dari perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan, dan penyebarluasan.

Sebagian besar responden dapat memahami dengan baik, tanggapan setuju dinyatakan 37 (51,4%) responden dan tanggapan sangat setuju dinyatakan 31 (43,1%) responden. Responden menyatakan keraguannya sebanyak 4 responden, artinya mereka kurang dapat memahami teknik penyusunan peraturan perundang-undangan.

#### **Butir 13, Mengetahui penyusunan konsep peraturan perundang-undangan**

Sebanyak 59 responden menyatakan dapat mengetahui penyusunan konsep peraturan perundang-undangan yang terdiri dari 41 responden menyatakan setuju dan 18 responden menyatakan sangat setuju artinya mereka mendapat pengalaman dan pelatihan yang baik. Mereka yang kurang dapat mengetahui penyusunan konsep peraturan perundang-undangan dinyatakan oleh keraguan responden sebanyak 13 responden. Hal ini bisa terjadi karena mereka kurang diberikan tugas pekerjaan atau kurang mengerti saat diajarkan dalam pelatihan.

#### **Butir 14, Mengetahui dengan baik cara mengkonversi kebijakan kedalam peraturan perundang-undangan**

Sebagian besar perancang dapat mengkonversi dengan baik suatu kebijakan kedalam peraturan perundang-undangan, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yaitu: sebanyak 38 (52,8%) responden menyatakan setuju dan 15 (20,8%) responden menyatakan sangat setuju, artinya mereka sudah mendapat pengetahuan yang baik dalam mengkonversi kebijakan kedalam peraturan perundang-undangan. Ada juga perancang yang kurang mengetahui dengan baik cara mengkonversi kebijakan kedalam peraturan perundang-undangan yang dinyatakan oleh 18 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju,



artinya mereka kurang atau tidak mengetahui cara mengkonversi kebijakan kedalam peraturan perundang-undangan.

Untuk responden yang menyatakan ragu-ragu maupun tidak setuju perlu lebih diberikan pelaksanaan tugas sehingga dapat menambah pengetahuan responden tersebut.

**Butir 15. Anda sering melaksanakan tugas administrasi dalam merancang peraturan perundang-undangan**

Mayoritas responden sering melaksanakan tugas administrasi dalam merancang peraturan perundang-undangan seperti membuat surat undangan rapat, membuat sk tim yang terdiri dari 42 responden menyatakan setuju dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Sebanyak 8 responden menyatakan ragu-ragu artinya mereka tidak terlalu sering melaksanakan tugas administrasi. Responden yang menyatakan tidak lagi melakukan tugas administrasi dinyatakan oleh 9 responden yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan tidak setuju, hal ini bisa terjadi karena kemungkinan mereka merupakan pejabat struktural atau fungsional perancang atau mereka tidak mengerti melaksanakan tugas administrasi.

**5.1.3.2. Keterampilan**

Terdiri dari 8 butir pernyataan, dengan rincian distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 5.14**  
**Statistik Frekuensi Keterampilan**

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1111	4.0556	4.1250	4.0556	4.0417	4.0833	4.0000	3.9722
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		296.00	292.00	297.00	292.00	291.00	294.00	288.00	286.00

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Berdasarkan data ternyata seluruh data yang diberikan responden adalah valid sehingga tidak ada data yang dihilangkan. Dari 8 butir pernyataan tersebut, ternyata mempunyai nilai tengah yang sama yaitu 4 atau tinggi. Dengan demikian keterampilan yang dimiliki oleh perancang di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan sudah hampir mendekati nilai maksimal yaitu 5 artinya responden sudah memiliki keterampilan yang tinggi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Distribusi frekuensi secara rinci dipaparkan dalam tabel di bawah ini:

#### **Butir 1, Mampu membuat laporan secara sistematis**

Dari 72 responden yang menyatakan setuju sebanyak 46 (63,9%) responden, 18 (25,0%) responden menyatakan sangat setuju, 6 (8,3%) responden menyatakan ragu-ragu dan 2 (2,8%) responden menyatakan tidak setuju, artinya 64 responden sudah mempunyai keterampilan dalam membuat laporan secara sistematis dan 8 responden kurang atau tidak memiliki keterampilan dalam membuat laporan secara sistematis.

Untuk responden yang kurang atau tidak memiliki keterampilan dalam membuat laporan secara sistematis perlu diberikan tugas pekerjaan atau pelatihan untuk dapat meningkatkan keterampilan responden tersebut.

**Butir 2, Mampu menemukan sumber data dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Mayoritas responden menyatakan mampu menemukan sumber data dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang masing terdiri dari 51 responden menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan sangat setuju, artinya pelatihan dan pengalaman telah memberikan hasil yang positif bagi perancang. Sebanyak 7 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju, artinya mereka kurang mampu menemukan sumber data, hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan atau pengalaman kerja.

**Butir 3, Mampu menemukan sumber bahan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Responden menyatakan kurang atau tidak mampu menemukan sumber bahan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dinyatakan oleh 6 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Sebanyak 48 responden menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju artinya mereka tidak menemukan kesulitan dalam menemukan sumber bahan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mungkin karena mereka sudah mempunyai pengalaman atau pelatihan yang lebih dari responden yang menyatakan ragu-ragu atau tidak setuju.

**Butir 4, Mampu memilah bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Perancang yang mampu memilah bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan berarti dapat diduga mereka tahu membedakan materi muatan peraturan perundang-undangan. Mayoritas responden menyatakan mampu memilah bahan yang dinyatakan oleh 52 responden dan 13 responden sedangkan mereka yang kurang atau tidak mampu dinyatakan oleh 5 responden yang menyatakan ragu-ragu dan 2 responden yang menyatakan tidak setuju. Mereka yang kurang mampu atau tidak mampu dapat diduga mereka tidak mengerti materi muatan peraturan perundang-undangan.

**Butir 5, Mampu mengolah data yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Perancang peraturan perundang-undangan di Direktorat Jenderal Peraturan perundang-undangan menyatakan mampu mengolah data yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, sebagaimana dinyatakan oleh 50 responden yang menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan sangat setuju berarti sekitar 87,5% menyatakan mempunyai kemampuan mengolah bahan. Sebanyak 8 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju, berarti mereka kurang atau tidak mampu dalam mengolah bahan yang ada.

**Butir 6, Mampu mengolah bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Sebagian besar responden menyatakan mampu mengolah bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, sebagaimana dinyatakan oleh 53 responden yang menyatakan setuju dan 13 responden

menyatakan sangat setuju jadi sekitar 91,7% menyatakan mempunyai kemampuan mengolah bahan dapat disimpulkan mereka lebih mampu mengolah bahan daripada data yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Sebanyak 5 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju, berarti kurang atau tidak mampu dalam mengolah bahan yang ada.

**Butir 7, Mampu menyajikan data yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Mayoritas responden menyatakan mampu menemukan sumber data dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang masing terdiri dari 49 (68,1%) responden menyatakan setuju dan 13 (18,1%) responden menyatakan sangat setuju, artinya mereka mampu menyajikan data yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Sebanyak 7 (9,7%) responden menyatakan ragu-ragu dan 3 (4,2%) responden menyatakan tidak setuju, artinya mereka kurang atau tidak mampu dalam menyajikan data yang relevan.

**Butir 8, Mampu menyajikan bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Seorang perancang seharusnya mampu untuk menyajikan data maupun bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Keterampilan perancang dalam menyajikan bahan yang relevan dinyatakan oleh 47 responden yang menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 9 responden menyatakan ragu-ragu dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini dimungkinkan karena kurang implementasi pengalaman atau pelatihan, seperti yang dinyatakan oleh Hall

(1988:25) bahwa Pengalaman yang diimplementasikan secara baik menghasilkan karyawan unggul.

**5.1.3.3. Kemampuan**

Pada sub variabel kemampuan terdiri dari 18 butir pertanyaan dan dinyatakan valid sehingga tidak ada pertanyaan yang dihilangkan.

**Tabel 5.15**  
**Statistik Frekuensi Kemampuan**

	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13
N Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.1806	3.9583	3.9583	3.9583	3.9306	3.9028	3.9167	4.0000	3.9028	3.6528	3.7222	3.6944	3.3750
Median	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum	229.00	285.00	285.00	285.00	283.00	281.00	282.00	288.00	281.00	263.00	268.00	266.00	243.00

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

	Butir 14	Butir 15	Butir 16	Butir 17	Butir 18
N Valid	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3.4167	3.1806	3.5556	3.2500	3.7222
Median	4.0000	3.0000	4.0000	3.0000	4.0000
Mode	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
Sum	246.00	229.00	256.00	234.00	268.00

Sumber : *ouput SPSS 17.0 for Windows*

Diantara 18 butir pernyataan tersebut, ternyata nilai tengah tertinggi (4) merupakan hasil butir 2, butir 3, butir 4,

butir 5, butir 6, butir 7, butir 8, butir 9, butir 10, butir 11, butir 12, butir 13, butir 14, butir 16 dan butir 18, sedangkan nilai terendah (3) adalah butir 1, butir 15, dan butir 17. Dengan demikian kemampuan yang urgen dikembangkan adalah meningkatkan butir-butir dengan nilai tengah rendah, terutama butir 15 dan butir 17 dengan mode 3. Kemampuan perancang dalam menghasilkan rancangan yang selalu disetujui oleh DPR dan ide/masukan yang selalu menjadi pertimbangan dalam merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan dengan DPR, perlu ditingkatkan.

Secara rinci distribusi frekuensi indikator kemampuan adalah sebagai berikut:

**Butir 1, Anda tidak pernah mendapat kesulitan menganalisis permasalahan sosial kemasyarakatan ke dalam suatu norma peraturan perundang-undangan**

Responden yang menyatakan tidak pernah mendapat kesulitan hanya terdiri dari 29 responden yang menyatakan setuju dan 4 responden yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 16 menyatakan ragu-ragu, 22 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan sebanyak 23 responden mengalami kesulitan menganalisis dan 16 responden dapat dikatakan kadang-kadang mengalami kesulitan dalam menganalisis permasalahan sosial kemasyarakatan ke dalam suatu norma peraturan perundang-undangan.

**Butir 2, Dapat mengaplikasikan asas peraturan perundang-undangan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Mayoritas responden menyatakan dapat mengaplikasikan asas peraturan perundang-undangan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yang terdiri dari

54 (75,0%) responden menyatakan setuju dan 8 (11,1%) responden menyatakan sangat setuju sedangkan lainnya menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden dan menyatakan tidak setuju hanya 1 responden. Perancang sebagian besar mempunyai kemampuan untuk mengaplikasikan asas peraturan perundang-undangan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik meliputi: kejelasan tujuan, kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat, kesesuaian antara jenis dan materi muatan, dapat dilaksanakan, kedayagunaan dan kehasilgunaan, kejelasan rumusan dan keterbukaan.

#### **Butir 3, Mampu mengaplikasikan data yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Dari hasil kuesioner sebanyak 56 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan sangat setuju, artinya perancang mempunyai kemampuan dalam mengaplikasikan data yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Sebanyak 8 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju, artinya masih ada perancang yang kurang mampu atau tidak mampu dalam mengaplikasikan data yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Hal ini dapat ditingkatkan salah satunya dengan lebih memberikan tugas pekerjaan atau memberikan pelatihan.

#### **Butir 4, Dapat menggunakan bahan yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Berdasarkan tanggapan responden ternyata 86,1 responden menyatakan setuju sebanyak 54 responden dan sangat setuju sebanyak 8 responden menyatakan mampu



menggunakan bahan yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan bahkan menyatakan sangat setuju artinya kemampuan perancang dalam menggunakan bahan yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sudah bagus. Terdapat 9 responden yang menyatakan ragu-ragu dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju. Dengan demikian hanya 13,9% yang kurang mampu menggunakan bahan yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

**Butir 5, Dapat mengaplikasikan landasan yuridis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Responden yang menyatakan kurang mampu atau tidak mampu dalam mengaplikasikan landasan yuridis sebesar 15,3% yang terdiri dari 11,1% responden menyatakan ragu-ragu dan 4,2% menyatakan tidak setuju sedangkan yang menyatakan mampu sebesar 84,7% responden yang terdiri dari 72,2% responden yang menyatakan setuju dan 12,5% responden menyatakan sangat setuju. Sebagian besar responden sudah mempunyai kemampuan untuk mengaplikasikan landasan yuridis.

**Butir 6, Dapat mengaplikasikan landasan filosofis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Sebagai perancang tidak cukup hanya mampu mengaplikasikan landasan yuridis tetapi juga harus mampu dalam mengaplikasikan landasan filosofis. Berdasarkan tanggapan responden ternyata 51 orang menyatakan setuju, 8 responden menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan ragu-ragu dan 2 responden yang menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan sebagian besar responden mempunyai kemampuan dalam mengaplikasikan landasan filosofis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

**Butir 7, Dapat mengaplikasikan landasan sosiologis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan**

Berdasarkan tanggapan responden 54 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan sangat setuju, artinya sebagian besar mampu mengaplikasikan landasan sosiologis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Terdapat 9 responden menyatakan ragu-ragu dan 2 responden menyatakan tidak setuju. Dari data-data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar perancang sudah mampu untuk mengaplikasikan landasan yuridis, filosofis dan sosiologis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

**Butir 8, Mampu mengaplikasikan dengan baik teknik penyusunan peraturan perundang-undangan dalam penyusunan pembentukan peraturan perundang-undangan**

Sebagian besar responden sudah mampu mengaplikasikan dengan baik teknik penyusunan peraturan perundang-undangan dapat dilihat dari sebanyak 49 (68,1%) responden menyatakan setuju dan 12 (16,7%) responden menyatakan sangat setuju. Terdapat 10 (13,9%) responden menyatakan ragu-ragu dan 1 (1,4%) responden menyatakan tidak setuju, artinya sebagian besar responden sudah mempunyai kemampuan dalam mengaplikasikan dengan baik teknik penyusunan dan sebagian kecil masih kurang mampu atau tidak mampu untuk mengaplikasikan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan dengan baik dalam penyusunan pembentukan peraturan perundang-undangan. Responden yang kurang mampu atau tidak mampu harus ditingkatkan kemampuannya sehingga perancang semakin menghasilkan peraturan perundang-undangan yang lebih berkualitas.

**Butir 9, Anda sering menganalisis peraturan perundang-undangan**

Berdasarkan tanggapan responden ternyata 47 orang (65,3%) menyatakan setuju sering menganalisis peraturan perundang-undangan, 11 responden (15,3%) bahkan menyatakan sangat setuju sering menganalisis peraturan perundang-undangan artinya kemampuan 80,7% perancang sering menganalisis peraturan perundang-undangan. Terdapat 10 responden (13,9%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan 4 (5,6%) responden menyatakan tidak setuju sering menganalisis peraturan perundang-undangan. Dengan demikian hanya 19,5% perancang yang tidak sering menganalisis peraturan perundang-undangan artinya peningkatan kemampuan perlu dilakukan. Perancang harus sering menganalisis peraturan perundang-undangan agar kemampuan menganalisis semakin bagus dan semakin memahami kebutuhan dari masyarakat atas peraturan perundang-undangan.

**Butir 10, Mampu melakukan penafsiran hukum dalam merancang peraturan perundang-undangan**

Perancang yang mampu melakukan penafsiran hukum dalam merancang peraturan perundang-undangan sebanyak 41 responden menyatakan setuju dan 5 responden menyatakan sangat setuju sedangkan 22 responden menyatakan ragu-ragu dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Kemampuan dalam melakukan penafsiran hukum sangat diperlukan agar tidak menghasilkan pasal-pasal atau ayat-ayat yang multi tafsir.

**Butir 11, Pendapat anda dalam merancang peraturan perundang-undangan selalu dipertimbangkan oleh atasan**

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pendapatnya dalam merancang peraturan perundang-undangan selalu dipertimbangkan oleh atasan yang terdiri dari 44

responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan sangat setuju. Terdapat responden yang menyatakan bahwa tidak selalu atau tidak pernah rancangannya dipertimbangkan oleh atasan, sebanyak 15 responden menyatakan ragu-ragu dan 6 responden menyatakan tidak setuju.

**Butir 12, Anda turut serta dalam harmonisasi perancangan peraturan perundang-undangan**

Perancang yang turut serta dalam harmonisasi perancangan peraturan perundang-undangan dapat meningkatkan kemampuan perancang melaksanakan pengharmonisan rancangan peraturan perundang-undangan. Sebagian besar responden menyatakan setuju (43 responden) dan sangat setuju (7 responden) turut serta dalam harmonisasi perancangan peraturan perundang-undangan. Terdapat perancang yang menyatakan ragu-ragu (15 responden) dan tidak setuju (7 responden), artinya responden tersebut kurang mempunyai kemampuan dalam pengharmonisasi perancangan peraturan perundang-undangan.

**Butir 13, Anda selalu mewakili Direktorat dalam pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan dengan instansi terkait**

Perancang yang selalu mewakili Direktorat dalam pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan dengan instansi terkait dapat meningkatkan kemampuan intelektual perancang dalam pembentukan peraturan perundang-undangan karena akan dibahas mengenai materi muatan, alasan-alasan adanya pasal atau ayat tersebut. Responden menyatakan setuju sebesar 45,8%, responden menyatakan sangat setuju sebesar 6,9%, responden menyatakan ragu-ragu sebesar 25,0% dan responden menyatakan tidak setuju sebesar 22,2%, artinya

47,2% responden tidak selalu mewakili dalam pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan.

**Butir 14, Anda selalu mewakili Direktorat dalam pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan dengan DPR**

Sebagian besar responden selalu mewakili direktorat dalam pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan dapat dilihat dari hasil kuesioner bahwa sebanyak 38 responden menyatakan setuju dan 4 responden menyatakan sangat setuju. Terdapat pula responden yang ragu-ragu sebanyak 16 responden, artinya tidak selalu mewakili dalam pembahasan di DPR. Ada pula yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden dan menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, artinya tidak pernah mewakili rapat pembahasan di DPR. Rapat pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan akan membahas hasil rancangan dari pemerintah dengan DPR, kedua pihak akan saling bertukar pikiran mengenai substansi rancangan peraturan perundang-undangan. Keadaan ini dapat meningkatkan kemampuan analisis dan konseptual perancang.

**Butir 15, Hasil rancangan peraturan perundang-undangan anda selalu disetujui oleh DPR**

Sebanyak 28 responden menyatakan hasil rancangannya selalu disetujui oleh DPR yang terdiri dari 25 responden menyatakan setuju dan 3 responden menyatakan sangat setuju, artinya tidak mencapai 50% perancang yang hasil rancangannya selalui disetujui DPR. Terdapat 28 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Keadaan ini harus menjadi bahan pembelajaran untuk

memperbaiki keterampilan perancang, agar di kemudian hari hasil rancangannya dapat selalu disetujui oleh DPR.

**Butir 16, Ide/masukan anda selalu menjadi pertimbangan dalam merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan dengan instansi terkait**

Perancang yang berkualitas selalu berusaha agar bisa memberikan ide/masukan yang selalu menjadi pertimbangan dalam merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan dengan instansi terkait. Berdasarkan tanggapan responden ternyata 45 (62,5%) responden menyatakan setuju, 2 (2,8%) responden menyatakan sangat setuju, 16 (22,2%) responden menyatakan ragu-ragu dan 9 (12,5%) menyatakan tidak setuju. Sebagian besar responden menyatakan ide/masukannya selalu menjadi bahan pertimbangan sedangkan sebanyak 21 responden menyatakan tidak selalu atau tidak pernah ide/masukannya menjadi bahan pertimbangan oleh instansi terkait.

**Butir 17, Ide/masukan anda selalu menjadi pertimbangan dalam merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan dengan DPR**

Berdasarkan tanggapan responden hanya 30 responden yang menyatakan setuju bahwa ide/masukannya selalu menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan dengan DPR. Terdapat 32 responden yang menyatakan ragu-ragu, 8 responden yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan tidak mencapai 50% perancang yang ide/masukannya selalu menjadi bahan pertimbangan oleh DPR.

**Butir 18, Setelah menjadi peraturan perundang-undangan, ide/masukan anda dapat bermanfaat bagi masyarakat**

Sebagian besar responden menyatakan setelah menjadi peraturan perundang-undangan, ide/masukannya dapat bermanfaat bagi masyarakat. Berdasarkan tanggapan responden ternyata 38 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan ragu-ragu dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Terdapat 65,3% responden menyatakan ide/masukannya dapat bermanfaat bagi masyarakat. Kondisi ini perlu ditingkatkan agar kemampuan perancang semakin berkualitas dan menghasilkan peraturan perundang-undangan yang berdayaguna dan berhasilguna bagi masyarakat.

## **5.2 Pengujian Hipotesis**

Setelah melihat kondisi masing-masing variabel sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya akan diuraikan hasil perhitungan statistik berikut analisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis statistik yang digunakan meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji F, dan regresi.

### **5.2.1. Pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan**

Hasil perhitungan statistik yang meliputi regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 for windows untuk pengaruh pengalaman terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.16**  
**Hasil Perhitungan**  
**Pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi Perancang**  
**Peraturan Perundang-undangan**

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi ( $r$ )	0,873		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,763		
Konstanta (a)	122,571	14,999	1,665
Koefisien Regresi (b)	4,217		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.16, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya ( $r$ ) sebesar 0,873. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa pengalaman kerja mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik pengalaman kerja maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,763 atau 76,3%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja sebesar 76,3%. Ini berarti masih ada 23,7% karena pengaruh variabel-variabel lain selain pengalaman kerja.

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh pengalaman terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.



Ha<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh pengalaman terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

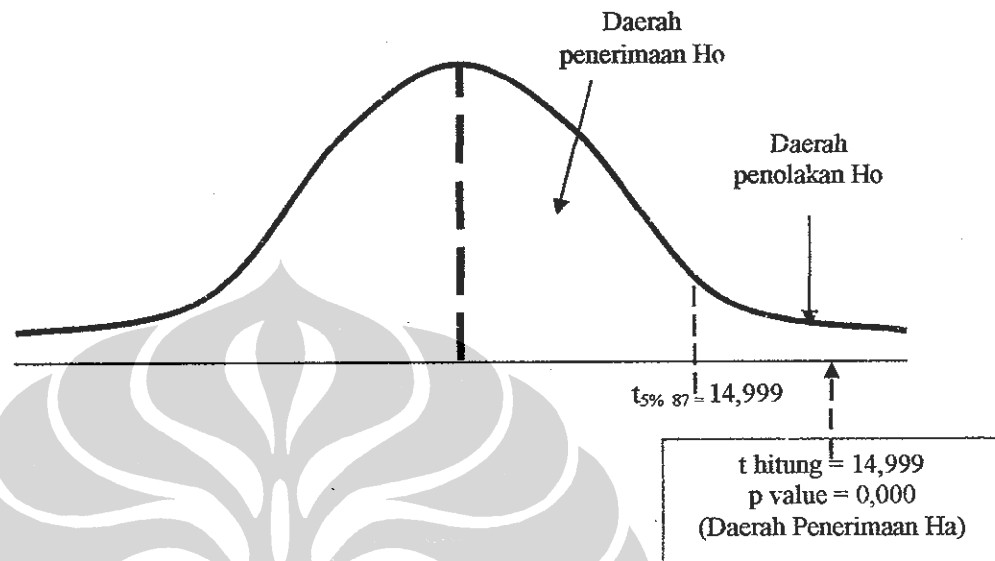
Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak.
- 2) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.16 diketahui nilai  $t \text{ hitung}$  sebesar 14,999 dan nilai  $p \text{ value} = 0,000$ . Adapun nilai  $t \text{ tabel}$  menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan sebesar 70 (72-2) yaitu 1,665. Oleh karena  $t \text{ hitung} (14,999) > t \text{ tabel} (1,665)$  dan nilai  $p \text{ value} (0,000) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_{a1}$  diterima, sehingga kesimpulannya adalah: **terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

Untuk menjelaskan diterimanya  $H_a$  tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut :

**Gambar 5.1**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh**  
**Pengalaman terhadap Kompetensi Perancang Peraturan**  
**Perundang-undangan**



Dari output program SPSS yang disajikan dalam tabel 5.16 juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 122,571 + 4,217X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 122,571 yang menunjukkan bahwa pada saat variabel pengalaman bernilai 0, maka kompetensi yang dimiliki sebesar 122,571. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (4,217), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara pengalaman kerja terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu satuan variabel pengalaman kerja menyebabkan kenaikan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

#### 5.2.1.1. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi

Hasil perhitungan statistik yang meliputi regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 for windows untuk pengaruh

masa kerja terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.17**  
**Hasil Perhitungan**  
**Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Perancang**  
**Peraturan Perundang-undangan**

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi (r)	0,643		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,414		
Konstanta (a)	143,765	7,027	1,665
Koefisien Regresi (b)	8,326		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.17, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,643. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa masa kerja mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik masa kerja maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,414 atau 41,4%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi dapat dijelaskan oleh sub variabel masa kerja sebesar 41,4%. Ini berarti masih ada 58,6% karena pengaruh sub variabel-variabel lain selain masa kerja.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kompetensi

perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

$H_{a2}$ : Terdapat pengaruh masa kerja terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

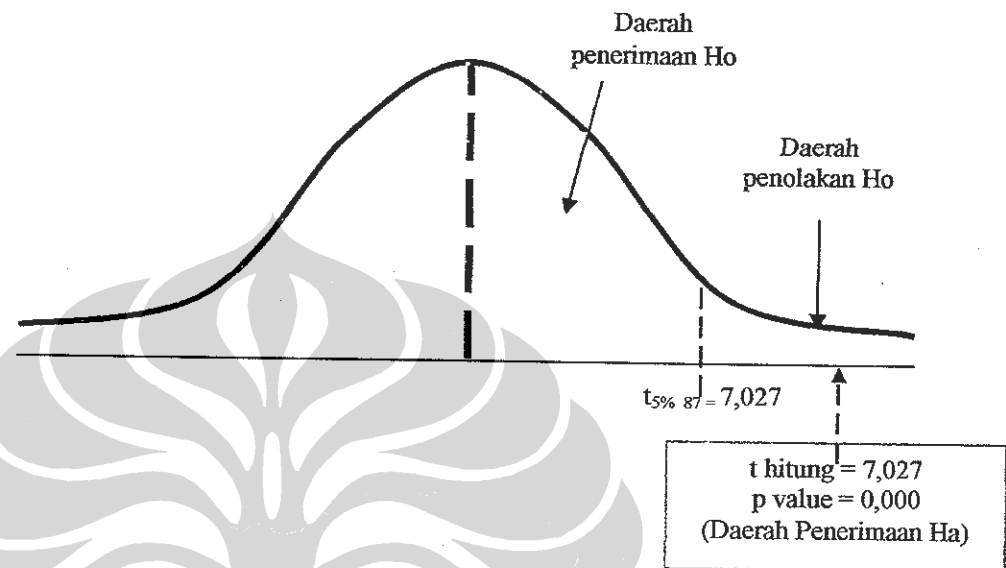
- 1) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka  $H_{o2}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak.
- 2) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.17 diketahui nilai  $t \text{ hitung}$  sebesar 7,027 dan nilai  $p \text{ value} = 0,000$ . Adapun nilai  $t \text{ tabel}$  menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  atau 5%) dan *derajat kebebasan* sebesar 70 (72-2) yaitu 1,665. Oleh karena  $t \text{ hitung} (7,027) > t \text{ tabel} (1,665)$  dan nilai  $p \text{ value} (0,000) < 0,05$ , maka  $H_{o2}$  ditolak atau  $H_{a2}$  diterima, sehingga kesimpulannya adalah: **terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

Untuk menjelaskan diterimanya  $H_a$  tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut :

Gambar 5.2

**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan**



Dari output program SPSS yang disajikan dalam tabel 5.17 juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 143,765 + 8,326X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 122,571 yang menunjukkan bahwa pada saat sub variabel masa kerja bernilai 0, maka kompetensi sebesar 122,571. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (8,326), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara pengalaman kerja terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu satuan sub variabel masa kerja menyebabkan kenaikan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

### 5.2.1.2. Pengaruh Masa Kerja Perancang terhadap Kompetensi

Hasil perhitungan statistik yang meliputi regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 for windows untuk pengaruh masa kerja perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.18**  
**Hasil Perhitungan**  
**Pengaruh Masa Kerja Perancang terhadap Kompetensi**  
**Perancang Peraturan Perundang-undangan**

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi (r)	0,261		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,068	2,266	1,665
Konstanta (a)	153,687		
Koefisien Regresi (b)	5,510		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.18, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,261. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa masa kerja mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik masa kerja perancang maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap

variabel terikat sebesar 0,068 atau 6,8%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi dapat dijelaskan oleh sub variabel masa kerja perancang sebesar 6,8%. Ini berarti masih ada 93,2% karena pengaruh sub variabel-variabel lain selain masa kerja perancang.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**Ho<sub>3</sub>:** Tidak terdapat pengaruh masa kerja perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

**Ha<sub>3</sub>:** Terdapat pengaruh masa kerja perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka **Ho<sub>3</sub>** diterima dan **Ha<sub>3</sub>** ditolak.
- 2) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka **Ho<sub>3</sub>** ditolak dan **Ha<sub>3</sub>** diterima.

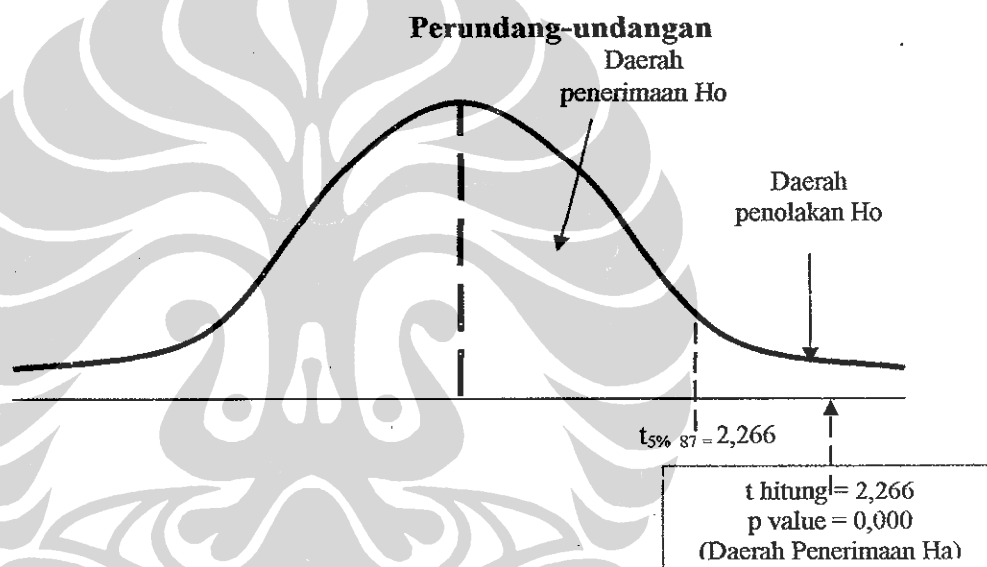
Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.18 diketahui nilai  $t \text{ hitung}$  sebesar 7,027 dan nilai  $p \text{ value} = 0,000$ . Adapun nilai  $t \text{ tabel}$  menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan sebesar 70 (72-2) yaitu 1,665. Oleh karena  $t \text{ hitung} (7,027) > t \text{ tabel} (1,665)$  dan nilai  $p \text{ value} (0,000) < 0,05$ , maka **Ho<sub>3</sub>** ditolak atau **Ha<sub>3</sub>** diterima, sehingga kesimpulannya

adalah: terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Untuk menjelaskan diterimanya  $H_a$  tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut :

**Gambar 5.3**

**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Masa Kerja Perancang terhadap Kompetensi Perancang Peraturan**



Dari output program SPSS yang disajikan dalam tabel 5.18 juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 153,687 + 5,510X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 153,687 yang menunjukkan bahwa pada saat sub variabel masa kerja bernilai 0, maka kompetensi sebesar 153,687. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (5,510), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara masa kerja perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap



kenaikan satu satuan sub variabel masa kerja perancang menyebabkan kenaikan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

### 5.2.1.3. Pengaruh Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Penyusunan Peraturan Perundang-undangan

Hasil perhitungan statistik yang meliputi regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 for windows untuk pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.19**

#### Hasil Perhitungan

#### Pengaruh Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Penyusunan Peraturan Perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi (r)	0,736		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,541		
Konstanta (a)	134,938	9,089	1,665
Koefisien Regresi (b)	12,820		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.19, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,736. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan,

sehingga semakin baik pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,541 atau 54,1%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi dapat dijelaskan oleh sub variabel pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan sebesar 54,1%. Ini berarti masih ada 45,9% karena pengaruh sub variabel-variabel lain selain pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho<sub>4</sub>: Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Ha<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka Ho<sub>4</sub> diterima dan Ha<sub>4</sub> ditolak.

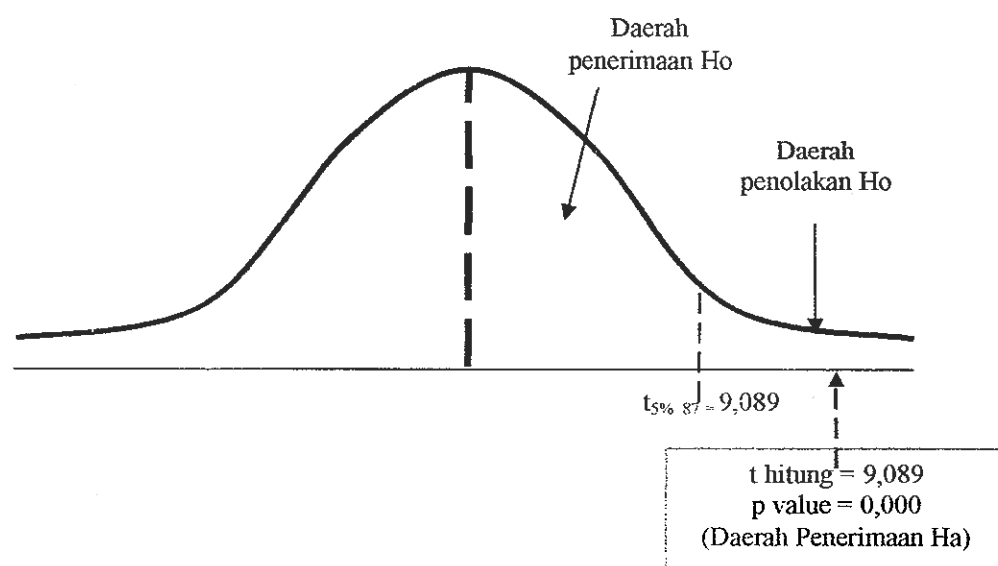
- 2) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$   $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.19 diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 9,089 dan nilai  $p$  value = 0,000. Adapun nilai  $t$  tabel menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan sebesar 70 ( $72-2$ ) yaitu 1,665. Oleh karena  $t$  hitung ( $9,089$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,665$ ) dan nilai  $p$  value ( $0,000$ )  $<$   $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga kesimpulannya adalah: **terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

Untuk menjelaskan diterimanya  $H_a$  tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut :

**Gambar 5.4**

**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan**



Dari output program SPSS yang disajikan dalam tabel 5.19 juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 134,938 + 12,820X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 134,938 yang menunjukkan bahwa pada saat sub variabel pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan bernilai 0, maka kompetensi perancang sebesar 134,938. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (12,820), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu satuan sub variabel pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan perancang menyebabkan kenaikan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

#### **5.2.1.4. Pengaruh Pelaksanaan Tugas Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan**

Hasil perhitungan statistik yang meliputi regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 for windows untuk pengaruh pelaksanaan tugas harmonisasi terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Perhitungan**  
**Pengaruh Pelaksanaan Tugas Harmonisasi Peraturan**  
**Perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang**  
**Peraturan Perundang-undangan**

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi (r)	0,528		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,279		
Konstanta (a)	145,55 6	5,208	1,665
Koefisien Regresi (b)	8,116		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.20, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,528. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,279 atau 27,9%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi dapat dijelaskan oleh sub variabel pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan sebesar 27,9%. Ini berarti masih ada 72,1% karena pengaruh sub variabel-variabel lain selain pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_{05}$ : Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

$H_{a5}$ : Terdapat pengaruh pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$  0,05, maka  $H_{05}$  diterima dan  $H_{a5}$  ditolak.
- 2) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$  0,05, maka  $H_{05}$  ditolak dan  $H_{a5}$  diterima.

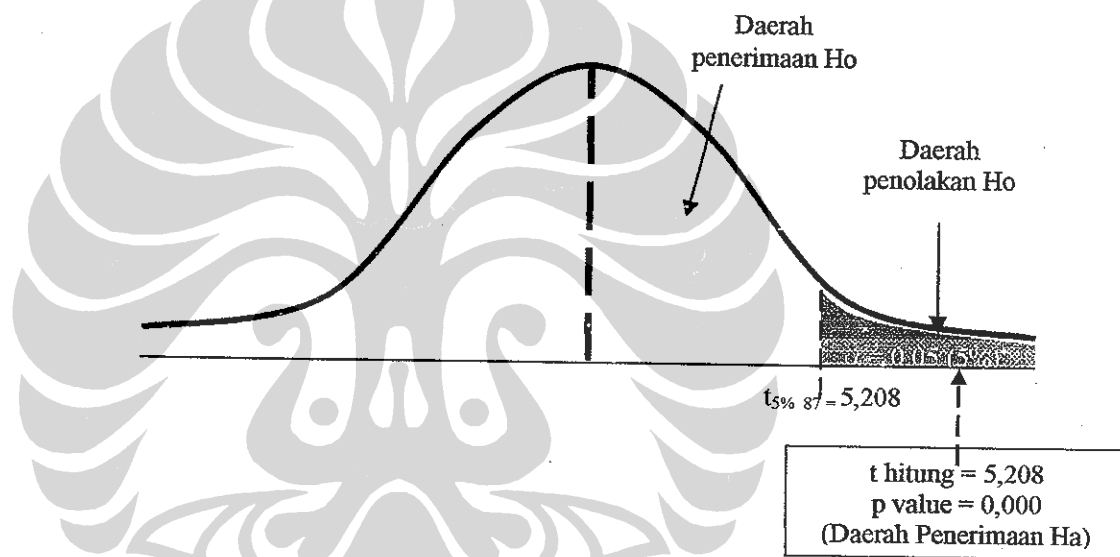
Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.20 diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 5,208 dan nilai  $p$  value = 0,000. Adapun nilai  $t$  tabel menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan sebesar 70 (72-2) yaitu 1,665. Oleh karena  $t$  hitung (9,089)  $>$   $t$  tabel (1,665) dan nilai  $p$  value (0,000)  $<$  0,05, maka  $H_{05}$  ditolak atau  $H_{a5}$  diterima, sehingga kesimpulannya adalah: **terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal**

**Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

Untuk menjelaskan diterimanya  $H_a$  tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut :

**Gambar 5.5**

**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan**



Dari output program SPSS yang disajikan dalam tabel 5.20 juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 145,556 + 8,116X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 145,556 yang menunjukkan bahwa pada saat sub variabel pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan bernilai 0, maka kompetensi perancang sebesar 145,556. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (8,116), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan terhadap

kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu satuan sub variabel pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan perancang menyebabkan kenaikan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

#### 5.2.1.5. Pengaruh Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Pembahasan Peraturan Perundang-undangan

Hasil perhitungan statistik yang meliputi regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 for windows untuk pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.21**  
**Hasil Perhitungan**  
**Pengaruh Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Pembahasan**  
**Peraturan Perundang-undangan terhadap Kompetensi**  
**Perancang Peraturan Perundang-undangan**

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi (r)	0,647		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,419	7,104	1,665
Konstanta (a)	143,716		
Koefisien Regresi (b)	9,940		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.21, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,647. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa



pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,419 atau 41,9%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi dapat dijelaskan oleh sub variabel pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan sebesar 41,9%. Ini berarti masih ada 58,1% karena pengaruh sub variabel-variabel lain selain pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho<sub>6</sub>: Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Ha<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

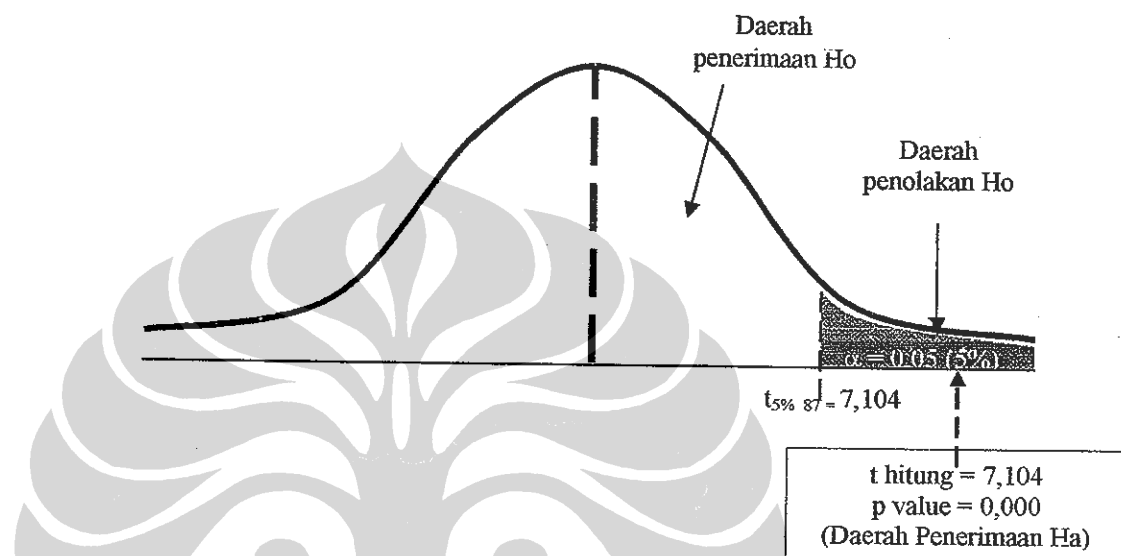
Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (\alpha, df)$  atau nilai  $p \text{ value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.20 diketahui nilai  $t \text{ hitung}$  sebesar 7,104 dan nilai  $p \text{ value} = 0,000$ . Adapun nilai  $t \text{ tabel}$  menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan sebesar 70 ( $72-2$ ) yaitu 1,665. Oleh karena  $t \text{ hitung} (9,089) > t \text{ tabel} (1,665)$  dan nilai  $p \text{ value} (0,000) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga kesimpulannya adalah: **terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

Untuk menjelaskan diterimanya  $H_a$  tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut :

**Gambar 5.6**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan**



Dari output program SPSS yang disajikan dalam tabel 5.21 juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 143,716 + 9,940X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 143,716 yang menunjukkan bahwa pada saat sub variabel pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan bernilai 0, maka kompetensi perancang sebesar 143,716. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (9,940), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu satuan sub variabel pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan

perancang menyebabkan kenaikan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

### 5.2.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan

Hasil perhitungan korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan regresi yang diperoleh dengan bantuan komputer untuk pengaruh pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, disajikan pada tabel 5.22.

**Tabel 5.22**  
**Hasil Perhitungan**  
**Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan**  
**Perundang-undangan**

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi ( $r$ )	0,244		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,060	2,108	1,665
Konstanta ( $a$ )	151,281		
Koefisien Regresi ( $b$ )	2,205		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.22, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya ( $r$ ) sebesar 0,244. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kompetensi. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,060 atau 6,0%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi perancang peraturan perundang-undangan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 6,0%. Ini berarti

masih ada 94,0% disebabkan karena pengaruh variabel-variabel lain selain pelatihan.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_{07}$ : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

$H_{a7}$ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

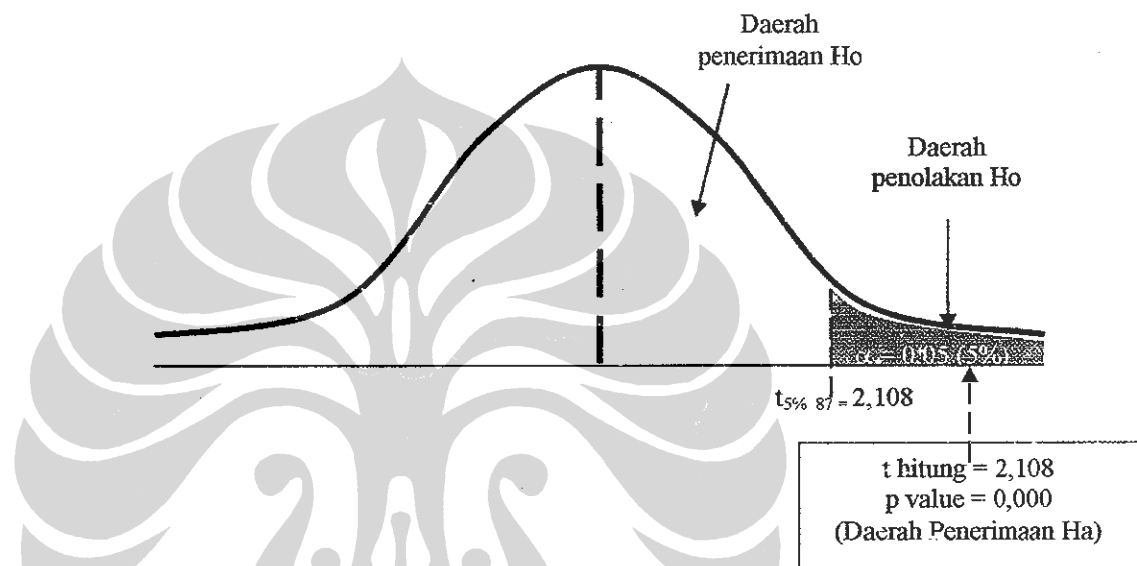
Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$  0,05, maka  $H_{07}$  diterima dan  $H_{a7}$  ditolak.
- 2) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$  0,05, maka  $H_{07}$  ditolak dan  $H_{a7}$  diterima.

Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.22 diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 2,108 dan nilai  $p$  value = 0,000. Adapun nilai  $t$  tabel menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan sebesar 70 (72-2) yaitu 1,665. Oleh karena  $t$  hitung (2,108)  $>$   $t$  tabel (1,665) dan nilai  $p$  value (0,000)  $<$  0,05, maka  $H_{07}$  ditolak atau  $H_{a7}$  diterima, sehingga kesimpulannya adalah: **terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

Untuk menjelaskan diterimanya  $H_a$  tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut:

**Gambar 5.7**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan**



Dari output program SPSS yang disajikan dalam tabel 5.22 juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 151,281 + 2,205X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 151,281 yang menunjukkan bahwa pada saat variabel pelatihan bernilai 0, maka kompetensi sebesar 151,281. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (2,205), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara pelatihan terhadap kompetensi perancang. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan menyebabkan kenaikan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

### 5.2.2.1. Pengaruh Diklat Struktural terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan

Hasil perhitungan korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan regresi yang diperoleh dengan bantuan komputer untuk pengaruh diklat struktural terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, disajikan pada tabel 5.23.

**Tabel 5.23**  
**Hasil Perhitungan**  
**Pengaruh Diklat Struktural terhadap Kompetensi**  
**Perancang Peraturan Perundang-undangan**

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi (r)	0,120		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,014	1,008	1,665
Konstanta (a)	157,010		
Koefisien Regresi (b)	2,401		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.23, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,120. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa diklat struktural mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik diklat struktural maka semakin tinggi kompetensi. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,014 atau 1,4%. Dengan demikian dapat

diketahui tinggi rendahnya kompetensi perancang peraturan perundang-undangan dapat dijelaskan oleh sub variabel diklat struktural sebesar 1,4%. Ini berarti masih ada 98,6% disebabkan karena pengaruh sub variabel-variabel lain selain diklat struktural.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_{0g}$ : Tidak terdapat pengaruh diklat struktural terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

$H_{a8}$ : Terdapat pengaruh diklat struktural terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$  0,05, maka  $H_{0g}$  diterima dan  $H_{a8}$  ditolak.
- 2) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$  0,05, maka  $H_{0g}$  ditolak dan  $H_{a8}$  diterima.

Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.23 diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 1,008 dan nilai  $p$  value = 0,000. Adapun nilai  $t$  tabel menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan sebesar 70 (72-2) yaitu 1,665. Oleh karena  $t$  hitung (1,008)  $>$   $t$  tabel (1,665) dan nilai  $p$  value (0,000)  $<$  0,05, maka



$H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, sehingga kesimpulannya adalah: **tidak terdapat pengaruh diklat struktural terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

#### 5.2.2.2. Pengaruh Pelatihan Teknis Perancang terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan

Hasil perhitungan korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan regresi yang diperoleh dengan bantuan komputer untuk pengaruh pelatihan teknis perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, disajikan pada tabel 5.24.

**Tabel 5.24**  
**Hasil Perhitungan**  
**Pengaruh Pelatihan Teknis Perancang terhadap**  
**Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan**

Keterangan	Nilai	$t_{hit}$	$t_{tab}$
Koefisien Korelasi (r)	0,246		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,060		
Konstanta (a)	153,249	2,121	1,665
Koefisien Regresi (b)	2,859		

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.24, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,246. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan

bahwa pelatihan teknis perancang mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik pelatihan teknis perancang maka semakin tinggi kompetensi. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,060 atau 6,0%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi perancang peraturan perundang-undangan dapat dijelaskan oleh sub variabel pelatihan teknis perancang sebesar 6,0%. Ini berarti masih ada 94% disebabkan karena pengaruh sub variabel-variabel lain selain pelatihan teknis perancang.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_{09}$ : Tidak terdapat pengaruh pelatihan teknis perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

$H_{a9}$ : Terdapat pengaruh pelatihan teknis perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah:

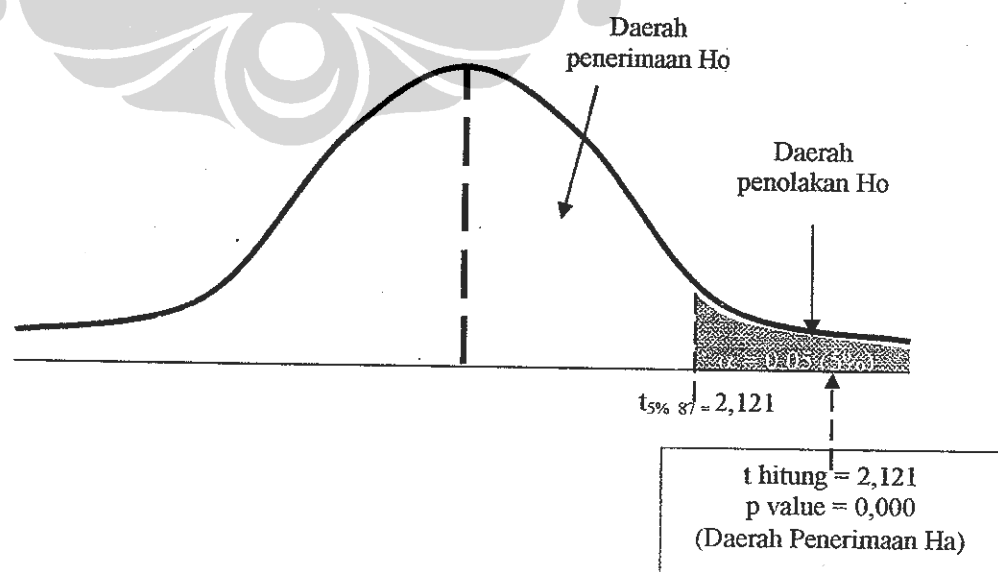
- 1) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$  0,05, maka  $H_{09}$  diterima dan  $H_{a9}$  ditolak.
- 2) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $\alpha$ ,  $df$ ) atau nilai  $p$  value  $<$  0,05, maka  $H_{09}$  ditolak dan  $H_{a9}$  diterima.

Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.24 diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 2,121 dan nilai  $p$  value = 0,000. Adapun nilai  $t$  tabel menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan sebesar 70 (72-2) yaitu 1,665. Oleh karena  $t$  hitung (2,121) >  $t$  tabel (1,665) dan nilai  $p$  value (0,000) < 0,05, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, sehingga kesimpulannya adalah: **Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan teknis perancang terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

Untuk menjelaskan diterimanya  $H_a$  tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut :

**Gambar 5.8**

**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Pelatihan Teknis Perancang terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan**



Dari output program SPSS yang disajikan dalam tabel 5.24 juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 153,249 + 2,859X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 153,249 yang menunjukkan bahwa pada saat variabel diklat struktural bernilai 0, maka kompetensi sebesar 153,249. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (2,859), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara pelatihan teknis perancang terhadap kompetensi perancang. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan teknis perancang menyebabkan kenaikan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

### 5.2.3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kompetensi perancang Peraturan Perundang-undangan

Hasil perhitungan korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan regresi yang diperoleh dengan bantuan komputer untuk pengujian hipotesis pengaruh pengalaman ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kompetensi ( $Y$ ), terangkum pada tabel 5.23 sebagai berikut:

Tabel 5.25

#### Hasil Perhitungan Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-undangan

Keterangan	Nilai	$F_{hit}$	$F_{tab}$
Koefisien Korelasi ( $r$ )	0,873		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,763	110,940	3,114
Konstanta ( $a$ )	122,272		

Koef. Regresi Pengalaman (b1)	4,204
Koef. Regresi Pelatihan (b2)	0,095

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat dalam tabel 5.25, nilai koefisien korelasinya ( $r$ ) sebesar 0,873. Koefisien korelasi bernilai positif mencerminkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang, sehingga semakin baik pengalaman kerja dan pelatihan, maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan adalah 0,763. Ini artinya 76,3% variasi perubahan pada kompetensi perancang peraturan perundang-undangan ditentukan oleh pengalaman kerja dan pelatihan, sehingga masih ada 23,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI digunakan uji F. Adapun hipotesis kesepuluh yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_{010}$ : Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

$H_{a10}$ : Terdapat pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi perancang peraturan

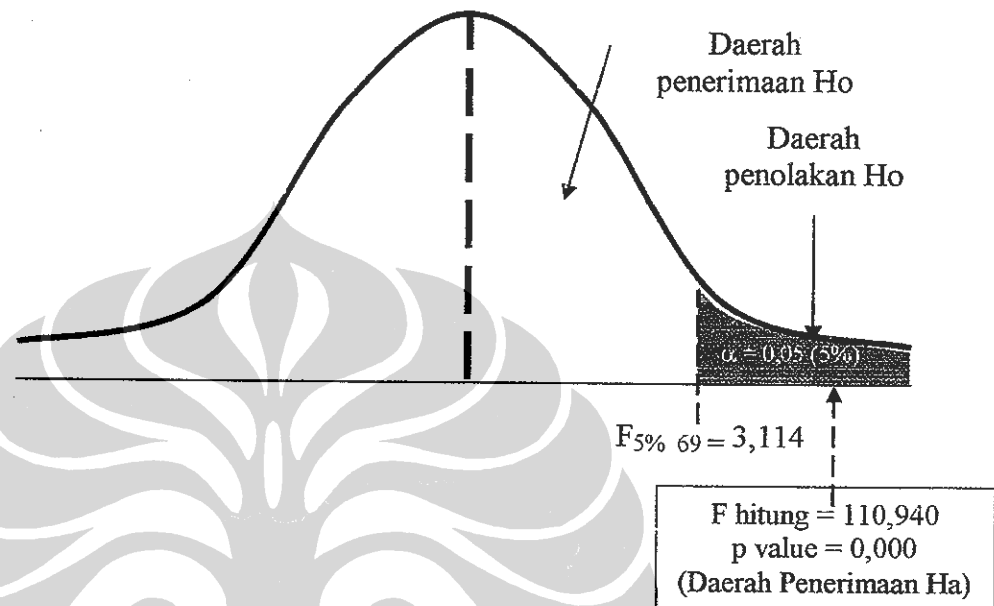
perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

Ketentuan yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha, df)$  atau nilai  $p\text{ value} < 0,05$ , maka  $H_{010}$  diterima dan  $H_{a10}$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha, df)$  atau nilai  $p\text{ value} < 0,05$ , maka  $H_{010}$  ditolak dan  $H_{a10}$  diterima.

Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 5.23 diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 110,940 dan nilai  $p\text{ value} = 0,000$ . Adapun nilai  $F_{tabel}$  menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 5% dan derajat kebebasan 69 ( $72-(2+1)$ ) adalah 3,114. Oleh karena  $F_{hitung} (110,940) > F_{tabel} (3,114)$  dan nilai  $p\text{ value} (0,000) < 0,05$ , maka  $H_{010}$  ditolak atau  $H_{a10}$  diterima sehingga kesimpulannya adalah: **terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.**

**Gambar 5.9**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh**  
**Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kompetensi**  
**Perancang Peraturan Perundang-undangan**



Berdasarkan output program SPSS sebagaimana terlihat dalam tabel 5.23 didapatkan model persamaan regresi linier berganda  $\hat{Y} = 122,272 + 4,204X_1 + 0,095X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut diketahui nilai konstantanya sebesar 122,272. Secara matematis, nilai konstanta tersebut menyatakan bahwa pada saat variabel pengalaman kerja dan pelatihan bernilai 0, maka kompetensi perancang peraturan perundang-undangan sebesar 122,272. Dari persamaan di atas juga diketahui masing-masing koefisien regresinya bernilai positif (4,204 dan 0,095), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Setiap kenaikan satu skor variabel pengalaman menyebabkan kenaikan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan dan kenaikan satu skor variabel pelatihan menyebabkan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan menjadi meningkat.

### 5.3 Pembahasan hasil penelitian

Dari hasil penelitian telah diperoleh model regresi dari pengaruh pengalaman kerja, pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan.

**Tabel 5.26**  
**Model Regresi**

No.	Hipotesis	Hasil
1.	$Y_{\text{kompetensi}} = 122,571 + 4,217X_{\text{pengalaman}}$	Signifikan
2.	$Y_{\text{kompetensi}} = 143,765 + 8,326X_{\text{masa kerja}}$	Signifikan
3.	$Y_{\text{kompetensi}} = 153,687 + 5,510X_{\text{masa kerja perancang}}$	Signifikan
4.	$Y_{\text{kompetensi}} = 134,938 + 12,820X_{\text{pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan}}$	Signifikan
5.	$Y_{\text{kompetensi}} = 145,556 + 8,116X_{\text{pelaksanaan tugas harmonisasi}}$	Signifikan
6.	$Y_{\text{kompetensi}} = 143,716 + 9,940X_{\text{pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan}}$	Signifikan
7.	$Y_{\text{kompetensi}} = 151,281 + 2,205X_{\text{pelatihan}}$	Signifikan
8.	$Y_{\text{kompetensi}} = 157,010 + 2,401X_{\text{diklat struktural}}$	Tidak signifikan
9.	$Y_{\text{kompetensi}} = 153,249 + 2,859X_{\text{pelatihan teknis perancang}}$	Signifikan
10.	$Y_{\text{kompetensi}} = 122,272 + 4,204X_{\text{pengalaman}} + 0,095X_{\text{pelatihan}}$	Signifikan

Sumber: data diolah



Dari hasil penelitian terhadap pengalaman, pelatihan dan kompetensi diketahui nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 5.27**  
**Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan  $T_{hit}/F_{hit}$  Hubungan**  
**Pengalaman Kerja, Pelatihan terhadap Kompetensi**

Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$T_{hit}/F_{hit}$
1. Pengalaman dan Kompetensi	0,873	0,763	14,999
a. Masa Kerja dan Kompetensi	0,643	0,414	7,027
b. Masa Kerja Perancang dan Kompetensi	0,261	0,068	2,266
c. Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Penyusunan dan Kompetensi	0,736	0,541	9,089
d. Pelaksanaan Tugas Harmonisasi dan Kompetensi	0,528	0,279	5,208
e. Pelaksanaan Tugas Tim Kerja Pembahasan dan Kompetensi	0,647	0,419	7,104
2. Pelatihan dan Kompetensi	0,244	0,060	2,108
a. Diklat Struktural dan Kompetensi	0,120	0,014	1,008
b. Pelatihan Teknis Perancang dan Kompetensi	0,246	0,060	2,121
3. Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kompetensi	0,873	0,763	110,940

Sumber: data diolah

Dari hasil penelitian terbukti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman, pelatihan teknis perancang baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara diklat struktural dan kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan artinya indikator diklat struktural bisa dihilangkan dalam penelitian ini.

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karena pengalaman kerja berkaitan dengan masa kerja dan pelaksanaan tugas meskipun perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan sebagian besar mempunyai masa kerja yang belum lama tapi sebagian besar sudah pernah ikut melaksanakan tugas pada tim penyusunan peraturan perundang-undangan, tim harmonisasi peraturan perundang-undangan dan tim pembahasan peraturan perundang-undangan.

Dari hasil penelitian pada sub variabel masa kerja, masa kerja PNS mempunyai kontribusi positif terhadap kompetensi perancang sebesar 41,4% sedangkan masa kerja perancang memberikan kontribusi positif sebesar 6,8%, artinya masa kerja perancang di Direktorat Jenderal Perancang Peraturan Perundang-undangan sebagai perancang masih belum lama.

Untuk sub variabel pelaksanaan tugas penyusunan peraturan perundang-undangan mempunyai kontribusi positif sebesar 54,1%, pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan mempunyai kontribusi positif sebesar 27,9% dan pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan memberikan kontribusi positif sebesar 41,9%, artinya perancang yang melakukan pelaksanaan tugas penyusunan sudah mencapai 50% sedangkan pelaksanaan tugas harmonisasi dan pembahasan masih di bawah 50% sehingga pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan dan tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan penting untuk ditingkatkan

Menurut Cascio (1981; 249-257), Pengalaman kerja pegawai dapat menambah pengetahuan, kemampuan sehingga mempunyai prestasi kerja yang lebih baik. Pengalaman kerja yang diperoleh tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja saja, tetapi juga dapat memberikan pengalaman yang bersifat afektif misalnya disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan penyesuaian terhadap kondisi pekerjaan. Apabila pekerjaan yang pernah dilaksanakan dan yang sedang

dihadapi sama, berarti unsur-unsur pengalaman yang telah dimiliki dapat sepenuhnya digunakan untuk melaksanakan pekerjaan barunya.

Makin lama dan makin banyak seseorang melakukan pekerjaan maka makin meningkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang tersebut. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang membuat orang tersebut menjadi mengerti tugasnya sehingga lebih baik dalam mengerjakannya.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Menurut Hall (1988; 25), pengalaman dapat memberikan landasan yang memungkinkan membangun dan mulai menyiapkan kemampuan untuk tugas yang akan datang. Pengalaman yang diimplementasikan secara baik menghasilkan karyawan unggul. Nilai dan keahlian yang diperoleh mempengaruhi pelaksanaan tugasnya.

Dengan demikian makin mirip jenis pekerjaan berarti makin tinggi tingkat relevansinya, dan dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik. Makin banyak pengalaman yang dimiliki makin kita mengenal potensi yang dimiliki, pengetahuan makin banyak sehingga kompetensi makin meningkat dan dapat menggunakan pengalaman tersebut untuk menghadapi pekerjaan atau tantangan yang baru.

Pelatihan teknis perancang memberikan distribusi positif sebesar 6,0% dan  $t_{hit}$  sebesar 2,121, artinya pelatihan teknis perancang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Untuk meningkatkan kompetensi maka pelatihan

teknis perancang harus ditingkatkan dan diberikan secara proposional kepada perancang peraturan perundang-undangan.

Untuk pelatihan teknis perancang, sebagian besar baru mengikuti satu kali pelatihan karena pelatihan teknis perancang kerjasama dengan Belanda yang sudah diselenggarakan sebanyak 4 kali merupakan pelatihan yang berlanjut, artinya pegawai yang mengikuti pelatihan tahap pertama akan selalu diikutsertakan dalam pelatihan selanjutnya sehingga pelatihan teknis perancang belum dilakukan pendistribusian secara proporsional.

*Training* merupakan kegiatan meningkatkan kinerja dengan pengukuran keberhasilan sehingga secara terbatas digunakan peserta sebagai untuk mengevaluasi pengaruh kemahiran dan penerapan keterampilan dan pengetahuan (LaBonte, 2001: 143).

Menurut Midler (1987:10), bahwa Kegiatan tidak dapat diselesaikan tanpa pelatihan, tanpa transfer pengetahuan dari seseorang kepada orang lain, dari seseorang kepada kelompok orang. Peningkatan kompetensi sangat penting karena organisasi akan membangun dirinya untuk meningkatkan pekerjaan. Pelatihan ditujukan pada peningkatan kemampuan sehingga pelatihan dilaksanakan dengan efektif, dan efisien.

Dalam rangka melakukan transfer pengetahuan (*transfer knowledge*) dari seseorang kepada orang lain dapat dilakukan suatu forum diskusi antara sesama perancang di Direktorat Jenderal Peraturan perundang-undangan sehingga antar sesama perancang dapat berbagi pengalamannya.

Menurut Nadler dalam Harzing (1995: 157), bahwa pengembangan sumber daya manusia meliputi pendidikan, pelatihan, dan pengembangan fasilitas yang ada pada organisasi dengan maksud menyediakan proses pembelajaran anggota organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, berkualitas, inovatif, memuaskan, dan berwawasan untuk berubah. Kesuksesan suatu organisasi dipengaruhi kebijakan pengembangan sumber daya manusia (Mulder, 1993: 158). Program

pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat menciptakan nuansa baru dalam upaya mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan, dan tingkat profesionalitas yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan menjelang pasar bebas dan dalam abad ke-21 (Baso, 1999: 379).

Berdasarkan dari teori tersebut, pelatihan diperlukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Untuk melakukan suatu kegiatan diperlukan pelatihan dimana seseorang yang terlebih dahulu mempunyai pengalaman dapat mentransfer pengetahuannya kepada orang lain. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusianya sehingga organisasi harus bijak dalam menentukan pengembangan sumber daya manusia.

Para pegawai baru masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan kemampuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja (Siagian, 2009: 182).

Menurut Baron (1996: 372), memberi pelatihan kepada karyawan memberikan keuntungan yaitu meningkatkan jangka waktu karyawan bekerja, keterampilan karyawan, dan keterkaitan antara keterampilan yang diberikan guna menunjang keterampilan yang dimiliki sebelumnya. Kesenambungan peningkatan keterampilan untuk menghindari punahnya potensi yang telah terbina, dan upaya penggalian potensi yang selama ini masih terpendam. Didukung oleh Widoyosiswoyo (2000:5), menjelaskan bahwa tujuan pelatihan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam usaha mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Ulrich (1997:68), Kompetensi merupakan gambaran pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, keseluruhan karyawan, dan kelompok karyawan. Kompetensi diukur berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tanpa kompetensi, tanpa berbagai kapasitas mendasar untuk berbuat sesuai

kebutuhan, dan untuk belajar dari pengalaman masa lampau- tidak akan terwujud keterampilan khusus, tanpa keahlian (Hall, 1998:31).

Kubr dan Prokopenko (1991: 21), lebih menitikberatkan pada kompetensi dipermukaan. Menurut Kubr dan Prokopenko, kompetensi merupakan “kemampuan melaksanakan pekerjaan tertentu atau beberapa pekerjaan, dan mencapai tingkat kinerja tertentu”.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan teknis perancang dapat meningkatkan kompetensi. Kompetensi perancang peraturan perundang-undangan dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pelatihan teknis perancang dalam merancang peraturan perundang-undangan. Dari hasil perhitungan statistik diketahui bahwa pengalaman kerja dan pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap variabel kompetensi sebesar 76,3%. Ini artinya masih ada 23,7% variabel-variabel lain yang mempengaruhi kompetensi perancang. Variabel-variabel lain yang mempengaruhi kompetensi dapat berupa: pendidikan, sikap dan faktor-faktor lainnya.

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan, sehingga semakin baik pengalaman kerja maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kompetensi dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja. Ini berarti masih ada pengaruh variabel-variabel lain selain pengalaman kerja.
2. Pelatihan teknis perancang mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kompetensi perancang peraturan perundang-undangan sedangkan antara diklat struktural dan kompetensi mempunyai hubungan yang positif tetapi tidak signifikan sehingga indikator diklat struktural dapat dihilangkan dalam penelitian ini.
3. Pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kompetensi perancang, sehingga semakin baik pengalaman kerja dan pelatihan, maka semakin tinggi kompetensi perancang peraturan perundang-undangan. Dari hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen adalah variabel pengalaman.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, untuk meningkatkan kompetensi perancang peraturan perundang-undangan di lingkungan

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia guna menghadapi tugas-tugas di masa datang yang makin kompleks dan beragam, disarankan hal-hal berikut :

1. Pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan perlu didistribusikan secara proporsional kepada perancang peraturan perundang-undangan.
2. Pelatihan teknis perancang perlu diberikan secara proporsional agar semua perancang memperoleh pelatihan yang diperlukan secara berimbang.
3. Dalam rangka melakukan transfer pengetahuan (*transfer knowledge*) dari seseorang kepada orang lain dapat dilakukan suatu forum diskusi antara sesama perancang di Direktorat Jenderal Peraturan perundang-undangan mengenai teknik dan materi, perancangan peraturan perundang-undangan sehingga terjadi pertukaran pengetahuan antar sesama perancang yang didukung dengan sarana dan prasarana.



## DAFTAR REFERENSI

### Buku:

- Bacal, Robert. 1999. *Performance Management*. New York : The McGraw Hill Companies Inc, alih bahasa Surya Dharma dan Yanuar Iraman. 2001. Jakarta : Gramedia.
- Barker, Alan. 2000. *How To Be Manager at Managing People*, Mengelola SDM. Jakarta: Gramedia.
- Benardin, H. John&Russel, EA. 1993. *Human Resources Management, An Experimental Approach*. Singapore: Mc. Graw Hill International, Co
- Berger, Lance A., Sikora, Martin J. 1994. *The Change Management Handbook : A Road Map to Corporate Transformation*. Chicago : Irwin Professional Publishing.
- Cascio, Wayne, F.A., and Valensi, E.R. 1981. *Behaviorally Anchored Rating Scale : Effect of Education and Job Experiences*, "Journal of Applied Psychology".
- Craig, Robert L. 1987. *Training and Development Handbook : A Guide to Human Resources Development*, 3<sup>rd</sup> Edition. USA : McGraw-Hill Book Company.
- Donaldson & Scannel. 1986. *Human Resources Development : The New Trainers Guide*, 2<sup>nd</sup> Edition. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Gilbert, Thomas F. 1996. *Tribute Edition : Human Competence : Engineering Worthy Performance*. Massachusetts : HRD Press Inc.
- Gilley, Jerry W. & Egglan, Steven A. 1998. *Principles of Human Resources Development*, Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company. Laud, Robert L., (1994), *The Tortoise and the Hare : Cultural change and Corporate Strategy* dalam Berger, A. & Sikora, Martin J, *The Change Management Handbook*. Chicago : Irwin Professional Publishing.
- Hall, Jay. 1988. *The Competence Connection : A Blueprint for Excellence*. Texas : Woodstead.
- Hamel, Gary & Prahalad C.K. 1995. *Kompetensi Masa Depan*, alih bahasa Ir. Agus Maulana, MSM. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Harzing, Anne-Will & Ruyssevelt, Joris van. 1995. *International Human Resources Management*. London : Sage Publication Ltd.
- Hasibuan, Melayu S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Jakarta: Gunung Agung.
- Husein , Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia

- Ivancevich, John M. 2001. *Human Resources Management*. 8<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kubr, Milan & Prokopenko, Joseph. 1991. *Diagnosing Management Training and Development Needs : Concept and Techniques*. Geneva : International Labor Organization.
- LaBonte, Thomas J. 2001. *Building A New Performance Vision*. USA : ASTD.
- Laird, Dugan. 1982. *Approaches to Training and Development*. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.
- Lee, Thomas H., Shiba,Shoji & Wood, Robert Chapman. 1999. *Integrated Management Systems : A Practical Approach to Transforming Organizations*, New York : John Wiley & Sons Inc.
- Marsick, V. & Watkins, K. 1986. *Learning and Development in the Workplace*. St. Louis : Paper presented to the ASTD Professor Conference.
- Mezirow, J.A. 1981. *Critical Theory of Adult Learning and Education*. Adult Education Quartely.
- Mitrani, Aldin et al. 1992. Eds, *Competency Based Human Resources Management : Value-Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward*. London : Kogan Page.
- Nadler, R. 1980. *Corporate Human Resources Development : A Management Tool*. New York : van Nostand Reinhold.
- Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka
- Rachbini, Didik J. 2001. *Pembangunan Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Rotwell, William et al. 2000. *Human Performance Improvemen*. Texas : Gulf Publishing Company.
- Senge, Peter M. 1990. *The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization*. New York : Currency Doubleday.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara
- Spencer, Lyle M& Signe M. Spencer. 1993. *Competence At Work*. Canada: John Wiley&Sons,Inc
- Sugiyono, Prof.Dr. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke 15. Bandung: Alfabeta
- Thorne, et al. 2000. *World Class Training : Providing Training Excellence*. London : Kogan Page.

Tjiptoherijanto, Prijono. 1996. *Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta.

Ulrich, Dave. 1997. *Human Resources Champions : The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Massachusetts : Harvard Business Scholl Press.

Winarto, Yunita T. 2004. *Karya Tulis Ilmiah Sosial*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. Canada : John Willey & Sons Inc.

### **Peraturan Perundang-undangan:**

Himpunan Peraturan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. 2006

Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang- Undang Republik Indonesia NO. 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Beserta Peraturan Pelaksanaannya.

### **Tesis:**

Hartoyo. 2003. Hubungan pengalaman terhadap kompetensi auditor pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I. Tesis Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia.

### **Situs Web:**

*Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Prioritas Pembahasan 2010*. 2010. (diakses 10 April 2010)

Data Perancang Peraturan Perundang-undangan Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. 2010. (diakses 6 Mei 2010)

## DATA RESPONDEN

- a. Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara saat ini; dan
  - b. Jawablah pernyataan-pernyataan dengan data yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya
1. Bapak/Ibu/Saudara adalah seorang:
    - (1) Pria
    - (2) Wanita
  2. Usia Bapak/Ibu/Saudara pada saat ini:
    - (1)  $\leq 30$  tahun
    - (2) 31 – 40 tahun
    - (3) 41 – 50 tahun
    - (4)  $>50$  tahun
  3. Tingkat pendidikan Bapak/Ibu/Saudara saat ini:
    - (1) SLTA
    - (2) Diploma
    - (3) Strata 1
    - (4) Strata 2
    - (5) Strata 3
  4. Golongan Kepangkatan :
    - (1) Golongan II
    - (2) Golongan III
    - (3) Golongan IV
  5. Jabatan saat ini:
    - (1) Staf
    - (2) Kepala Seksi
    - (3) Kepala Bagian TU
    - (3) Kepala Sub Direktorat
    - (4) Direktur
  6. Jabatan Fungsional saat ini:
    - (1) Belum menjabat
    - (2) Perancang Pertama
    - (3) Perancang Muda
    - (4) Perancang Madya
    - (5) Perancang Utama

## VARIABEL PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPETENSI

### A. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah Proses yang dialami pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk waktu tertentu.

Indikator	Kuesioner
- Masa kerja	1. Masa kerja; jangka waktu selama bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil. ..... 2. Masa kerja perancang; jangka waktu selama menjadi pejabat fungsional perancang. .....
- Pelaksanaan Tugas	3. Pelaksanaan tugas tim kerja penyusunan peraturan perundang-undangan yang diikuti dalam tahun ini: ..... 4. Pelaksanaan tugas harmonisasi peraturan perundang-undangan yang diikuti dalam tahun ini: ..... 5. Pelaksanaan tugas tim kerja pembahasan peraturan perundang-undangan yang diikuti dalam tahun ini: .....

### B. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu yang mengarah pada perbaikan kinerja pegawai.

- Jenis pelatihan	1. Diklat struktural terakhir yang diikuti: a. Belum pernah b. ADUM (Kepemimpinan tingkat IV) c. SPAMA (Kepemimpinan tingkat III) d. SPAMEN (Kepemimpinan tingkat II) e. SPATI (Kepemimpinan tingkat I)
- Banyak pelatihan	2. Banyaknya pelatihan teknis perancang ( <i>legal drafting</i> ) yang telah diikuti. a. Belum pernah b. 1 c. 2 d. 3 e. 4

### C. Kompetensi

Karakteristik individu atau pegawai yang berkaitan dengan kriteria dan/atau kinerja yang ditunjukkan dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

#### 1. Pengetahuan

Informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu

No.	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Mengetahui asas-asas peraturan perundang-undangan dengan baik					
2.	Mengetahui jenis peraturan perundang-undangan dengan baik					
3.	Mengetahui hierarki peraturan perundang-undangan dengan baik					
4.	Mengetahui membedakan materi muatan peraturan perundang-undangan					
5.	Mengetahui daftar prolegnas prioritas tahun 2010 dengan baik					
6.	Mengetahui sumber data yang terkait dengan pembentukan peraturan perundang-undangan					
7.	Mengetahui bahan yang terkait dengan pembentukan peraturan perundang-undangan.					
8.	Dapat mengetahui landasan yuridis pembentukan peraturan perundang-undangan.					
9.	Dapat mengetahui landasan filosofis pembentukan peraturan perundang-undangan					
10.	Dapat mengetahui landasan sosiologis pembentukan peraturan perundang-undangan					
11.	Mengetahui dengan baik dasar-dasar pembentukan peraturan perundang-undangan.					
12.	Mengetahui dengan baik teknik penyusunan peraturan perundang-undangan					
13.	Mengetahui penyusunan konsep peraturan perundang-undangan					
14.	Mengetahui dengan baik cara mengkonversi kebijakan kedalam peraturan perundang-undangan.					

15.	Anda sering melaksanakan tugas administrasi dalam merancang peraturan perundang-undangan					
-----	--	--	--	--	--	--

## 2. Keterampilan

Kemampuan kerja pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang sifatnya teknis

No.	Pernyataaan	Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Mampu membuat laporan secara sistematis					
2.	Mampu menemukan sumber data dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
3.	Mampu menemukan sumber bahan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
4.	Mampu memilah bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
5.	Mampu mengolah data yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
6.	Mampu mengolah bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
7.	Mampu menyajikan data yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
8.	Mampu menyajikan bahan yang relevan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					

## 3. Kemampuan

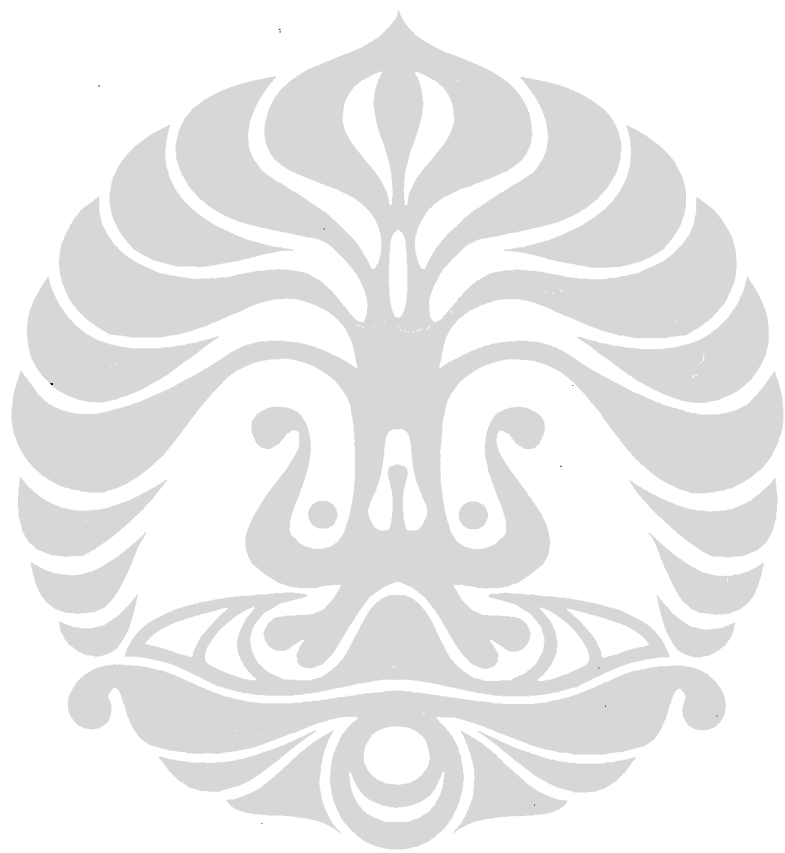
Kemampuan merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan yang berkaitan dengan kemampuan intelektual.

No.	Pernyataaan	Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Anda tidak pernah mendapat kesulitan menganalisis permasalahan sosial kemasyarakatan ke dalam suatu norma peraturan perundang-undangan					
2.	Dapat mengaplikasikan asas peraturan perundang-undangan dalam pembentukan peraturan perundang-					

	undangan					
3.	Mampu mengaplikasikan data yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
4.	Dapat menggunakan bahan yang terkait dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
5.	Dapat mengaplikasikan landasan yuridis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
6.	Dapat mengaplikasikan landasan filosofis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
7.	Dapat mengaplikasikan landasan sosiologis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan					
8.	Mampu mengaplikasikan dengan baik teknik penyusunan peraturan perundang-undangan dalam penyusunan pembentukan peraturan perundang-undangan					
9.	Anda sering menganalisis peraturan perundang-undangan.					
10.	Mampu melakukan penafsiran hukum dalam merancang peraturan perundang-undangan					
11.	Pendapat anda dalam merancang peraturan perundang-undangan selalu dipertimbangkan oleh atasan.					
12.	Anda turut serta dalam harmonisasi perancangan peraturan perundang-undangan.					
13.	Anda selalu mewakili Direktorat dalam pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan dengan instansi terkait.					
14.	Anda selalu mewakili Direktorat dalam pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan dengan DPR.					
15.	Hasil rancangan peraturan perundang-undangan anda selalu disetujui oleh DPR.					
16.	Ide/masukan anda selalu menjadi pertimbangan dalam merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan dengan instansi terkait.					



17.	Ide/masukan anda selalu menjadi pertimbangan dalam merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan dengan DPR.					
18.	Setelah menjadi peraturan perundang-undangan, ide/masukan anda dapat bermanfaat bagi masyarakat.					



No Resp	X11	X12	X13	X14	X15
1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	4
3	1	2	3	2	2
4	1	1	1	1	1
5	3	1	2	3	1
6	2	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1
8	1	1	2	1	2
9	1	1	2	1	2
10	1	1	2	1	2
11	4	1	3	1	1
12	2	1	1	1	1
13	3	1	4	1	1
14	1	1	2	1	2
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	2	1
17	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1
19	1	1	2	2	1
20	1	1	2	1	1
21	1	1	2	1	1
22	3	1	4	4	4
23	3	1	2	2	2
24	2	1	1	2	1
25	1	1	2	2	1

## Lampiran II

26	5	1	2	1	2
27	2	1	3	2	3
28	1	1	1	3	1
29	2	1	1	1	1
30	1	1	2	2	1
31	1	1	1	1	1
32	2	1	1	2	1
33	2	2	2	4	1
34	2	1	2	1	2
35	2	4	2	2	1
36	1	1	2	1	3
37	1	1	2	1	1
38	5	1	4	3	3
39	3	1	3	2	2
40	3	1	2	1	1
41	2	1	1	3	1
42	4	1	1	1	1
43	5	1	4	3	4
44	5	1	3	5	5
45	1	1	1	1	4
46	2	3	3	2	1
47	2	2	3	2	3
48	2	2	1	2	1
49	1	2	1	3	1
50	2	1	2	1	2
51	3	1	3	4	2

52	5	1	5	3	5
53	1	1	3	4	4
54	1	1	2	1	1
55	3	2	3	2	3
56	5	3	2	1	2
57	2	1	1	2	2
58	1	1	1	4	1
59	2	4	3	2	3
60	2	1	2	1	3
61	3	3	4	2	3
62	1	1	2	1	1
63	1	1	2	1	1
64	1	1	2	4	1
65	3	1	1	1	1
66	1	1	2	4	1
67	2	1	3	1	2
68	5	3	2	4	1
69	2	1	2	2	2
70	4	4	3	3	1
71	3	3	1	1	1
72	1	1	2	2	1

No Resp	X21	X22	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
1	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4
2	1	4	5	5	5	5	4	4	4	5
3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4
5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5
6	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4
7	2	3	5	4	4	4	5	4	4	5
8	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4
11	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4
12	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
13	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5
14	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
15	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4
16	1	1	4	5	4	4	3	4	4	4
17	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3
18	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4
19	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
20	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4

21	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4
22	1	2	5	5	5	5	4	4	5	5
23	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4
24	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4
25	1	2	4	5	5	5	4	5	5	4
26	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5
28	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
30	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
33	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5
34	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5
36	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4
37	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4
38	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5
40	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5
41	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4

42	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
44	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
48	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
50	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
52	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5
53	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5
54	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4
55	1	3	4	4	5	4	5	4	4	4
56	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5
57	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4
58	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
59	1	3	4	4	5	5	5	3	4	5
60	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
61	1	2	4	5	5	5	4	4	5	5
62	1	2	4	5	4	5	4	3	4	4

63	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4
64	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4
65	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4
66	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
67	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4
68	3	1	5	5	5	5	4	4	5	5
69	1	1	4	4	5	5	3	4	4	4
70	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5
71	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
72	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3



No Resp	Y27	Y28	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y310	Y311
1	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2
2	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
13	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
17	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	2	3	4	4	2	2	2	5	5	3	3
21	4	4	2	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2

26	5	5	2	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4
27	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
28	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
38	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
44	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
45	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
50	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
59	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
62	2	2	4	4	4	3	3	5	4	4	4	2	2
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
67	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4
68	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
72	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3

No Resp	Y19	Y110	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
1	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3
2	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4
21	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4
22	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

26	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4
29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5

52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4
55	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
56	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
62	3	2	4	5	5	3	2	4	4	3	2	4	4
63	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
65	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
68	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
69	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4

No Resp	Y31 2	Y31 3	Y31 4	Y31 5	Y31 6	Y31 7	Y31 8	X1	X2	Y1	Y2	Y3	Y
1	4	4	2	3	2	2	2	5	4	53	27	55	135
2	5	5	4	3	4	3	5	9	5	66	32	80	178
3	4	4	4	3	4	3	4	10	7	67	32	68	167
4	4	4	3	2	4	3	4	5	3	55	30	63	148
5	4	4	4	4	3	3	4	10	6	67	33	69	169
6	3	3	3	3	3	3	3	6	4	57	32	60	149
7	2	2	2	2	2	2	2	5	5	65	16	36	117
8	4	4	4	4	4	4	4	7	2	60	32	72	164
9	4	4	4	4	4	4	4	7	2	60	32	72	164
10	3	3	4	3	2	2	3	7	3	62	32	62	156
11	4	4	4	3	4	4	4	10	5	64	33	70	167
12	3	3	4	4	3	3	3	6	3	57	31	61	149
13	3	2	3	3	4	4	5	10	2	67	33	68	168
14	3	3	3	3	3	3	4	7	7	55	32	64	151
15	4	4	4	2	2	2	3	7	3	59	32	60	151
16	3	2	3	2	2	2	4	6	2	58	31	61	150
17	2	2	2	3	2	3	3	5	2	52	30	51	13

													3
18	4	2	2	2	3	2	3	5	5	52	24	51	12 7
19	4	3	3	4	4	4	4	7	2	60	32	70	16 2
20	4	3	3	3	4	3	4	6	3	55	33	59	14 7
21	4	2	3	3	4	3	2	6	3	55	33	59	14 7
22	5	4	4	4	4	4	5	16	3	70	40	84	19 4
23	5	4	4	4	4	4	4	10	2	63	32	76	17 1
24	4	4	4	3	4	3	5	7	2	61	32	71	16 4
25	2	2	2	2	2	2	2	7	3	69	40	53	16 2
26	4	4	3	5	3	3	4	11	2	73	40	66	17 9
27	4	5	5	4	4	4	4	11	7	71	33	77	18 1
28	3	2	2	3	3	3	3	7	3	62	30	60	15 2
29	4	3	3	3	3	3	3	6	6	56	30	62	14 8
30	4	4	4	4	4	4	4	7	5	60	32	72	16 4
31	3	3	3	3	3	3	3	5	2	45	24	54	12 3
32	4	4	4	2	4	4	4	7	6	55	31	66	15 2
33	4	4	4	5	5	4	5	11	5	67	35	73	17 5
34	4	4	4	2	4	4	4	8	3	60	32	68	16 0



35	5	4	4	4	3	3	4	11	5	70	31	68	16 9
36	4	3	3	3	3	3	3	8	3	59	32	64	15 5
37	2	2	2	2	3	3	4	6	6	58	37	53	14 8
38	5	4	4	4	4	4	4	16	4	75	40	81	19 6
39	4	4	2	2	2	4	4	11	7	71	35	65	17 1
40	4	4	4	2	4	4	4	8	4	65	28	68	16 1
41	4	4	4	4	4	4	4	8	7	60	32	72	16 4
42	4	4	4	4	4	4	4	8	7	60	32	70	16 2
43	4	4	4	4	4	4	5	17	7	75	40	79	19 4
44	4	2	4	2	4	4	4	19	7	75	40	75	19 0
45	4	4	4	4	4	4	5	8	6	60	32	70	16 2
46	3	2	2	4	4	4	4	11	7	75	40	65	18 0
47	3	3	1	1	4	1	3	12	8	72	40	59	17 1
48	4	4	4	3	4	3	3	8	7	60	32	68	16 0
49	4	3	3	3	3	3	3	8	7	58	32	63	15 3
50	3	3	3	3	3	3	4	8	7	64	32	62	15 8
51	5	3	3	3	4	3	3	13	8	73	38	66	17 7
52	5	5	5	4	4	4	5	19	3	74	40	86	20

													0
53	4	4	3	3	4	3	3	13	6	74	40	68	18 2
54	2	2	1	1	2	1	3	6	6	55	32	52	13 9
55	4	4	4	3	4	3	4	13	4	65	33	70	16 8
56	3	3	5	3	4	4	5	13	5	69	32	72	17 3
57	4	4	4	4	4	4	4	8	3	61	32	72	16 5
58	4	2	2	2	4	4	4	8	6	63	32	60	15 5
59	4	5	5	5	4	4	4	14	4	68	29	75	17 2
60	4	4	4	4	4	4	4	9	5	60	32	72	16 4
61	4	5	4	4	5	4	4	15	3	65	34	78	17 7
62	2	3	4	3	4	3	3	6	3	57	25	61	14 3
63	2	2	2	3	4	3	3	6	3	57	29	59	14 5
64	4	4	4	4	4	4	4	9	4	58	31	72	16 1
65	4	3	4	3	3	3	3	7	3	54	24	61	13 9
66	4	4	4	4	4	3	4	9	5	58	30	70	15 8
67	3	3	4	4	4	3	3	9	5	57	31	72	16 0
68	4	3	4	3	4	3	4	15	4	66	32	76	17 4
69	3	2	4	4	4	3	4	9	2	59	31	66	15 6

70	4	4	4	4	4	4	4	15	7	72	37	72	18 1
71	4	2	2	2	4	2	4	9	4	61	32	59	15 2
72	3	4	4	3	3	3	3	7	2	51	32	58	14 1



## Lampiran Uji Validitas & Reliabilitas

### VARIABEL PENGALAMAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	7.0556	11.574	.630	.885
X12	7.7917	13.210	.854	.837
X13	7.0972	12.850	.726	.853
X14	7.2222	11.302	.859	.818
X15	7.3889	12.833	.609	.879

**Correlations**

		X11	X12	X13	X14	X15	X1
X11	Pearson Correlation	1	.678**	.490**	.702**	.348**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X12	Pearson Correlation	.678**	1	.671**	.823**	.645**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X13	Pearson Correlation	.490**	.671**	1	.723**	.608**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X14	Pearson Correlation	.702**	.823**	.723**	1	.593**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X15	Pearson Correlation	.348**	.645**	.608**	.593**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X1	Pearson Correlation	.759**	.871**	.789**	.952**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## VARIABEL PELATIHAN

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	2.7500	2.049	.922	a
X22	1.7083	.688	.922	a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Correlations

		X21	X22	X2
X21	Pearson Correlation	1	.922**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	72	72	72
X22	Pearson Correlation	.922**	1	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	72	72	72
X2	Pearson Correlation	.916**	.971**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### VARIABEL PENGETAHUAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	58.1389	48.826	.773	.953
Y12	58.0417	49.759	.747	.954
Y13	58.0139	49.704	.742	.954
Y14	58.0694	49.277	.746	.954
Y15	58.4722	49.746	.573	.957
Y16	58.3472	49.019	.724	.954
Y17	58.1528	49.850	.764	.954
Y18	58.0972	48.512	.826	.952
Y19	58.2222	47.950	.749	.953
Y110	58.2500	48.077	.753	.953
Y111	58.2222	47.584	.821	.952
Y112	58.0139	49.366	.679	.955
Y113	58.3194	47.432	.829	.952
Y114	58.4583	46.702	.830	.952
Y115	58.6250	43.928	.861	.952

**Correlations**

**Correlations**

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y110	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y1
11 Pearson Correlation	1	.711**	.677**	.676**	.437**	.589**	.588**	.679**	.620**	.541**	.603**	.631**	.624**	.622**	.667**	.787**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
12 Pearson Correlation	.711**	1	.786**	.754**	.391**	.560**	.742**	.670**	.447**	.402**	.590**	.591**	.644**	.607**	.595**	.771**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
13 Pearson Correlation	.677**	.786**	1	.761**	.477**	.548**	.705**	.680**	.468**	.510**	.525**	.594**	.587**	.566**	.571**	.789**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
14 Pearson Correlation	.676**	.754**	.761**	1	.313**	.433**	.708**	.687**	.538**	.459**	.556**	.619**	.714**	.589**	.645**	.768**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
15	Pearson Correlation	.437**	.391**	.477**	.313**	1	.452**	.376**	.491**	.488**	.527**	.504**	.415**	.479**	.504**	.556**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.007		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
16	Pearson Correlation	.589**	.560**	.548**	.433**	.452**	1	.695**	.550**	.514**	.601**	.677**	.357**	.644**	.702**	.711**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
17	Pearson Correlation	.588**	.742**	.705**	.708**	.376**	.695**	1	.712**	.565**	.598**	.628**	.468**	.606**	.608**	.622**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
18	Pearson Correlation	.679**	.670**	.680**	.687**	.491**	.550**	.712**	1	.721**	.721**	.744**	.634**	.662**	.603**	.668**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
19	Pearson Correlation	.620**	.447**	.468**	.538**	.488**	.514**	.565**	.721**	1	.905**	.613**	.443**	.580**	.638**	.721**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
110	Pearson Correlation	.541**	.402**	.510**	.459**	.527**	.601**	.598**	.721**	.905**	1	.638**	.408**	.565**	.678**	.726**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
111	Pearson Correlation	.603**	.590**	.525**	.556**	.504**	.677**	.628**	.744**	.613**	.638**	1	.750**	.731**	.749**	.744**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
112	Pearson Correlation	.631**	.591**	.594**	.619**	.415**	.357**	.468**	.634**	.443**	.408**	.750**	1	.656**	.559**	.549**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
113	Pearson Correlation	.624**	.644**	.587**	.714**	.479**	.644**	.606**	.662**	.580**	.565**	.731**	.656**	1	.816**	.814**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
114	Pearson Correlation	.622**	.607**	.566**	.589**	.504**	.702**	.608**	.603**	.638**	.678**	.749**	.559**	.816**	1	.842**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
115	Pearson Correlation	.667**	.595**	.571**	.645**	.556**	.711**	.622**	.668**	.721**	.726**	.744**	.549**	.814**	.842**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000

N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
1 Pearson Correlation	.787**	.771**	.789**	.768**	.659**	.740**	.776**	.844**	.773**	.780**	.842**	.739**	.832**	.849**	.863**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## VARIABEL KETERAMPILAN

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y21	28.3333	14.535	.727	.954
Y22	28.3889	14.776	.794	.950
Y23	28.3194	14.389	.850	.946
Y24	28.3889	14.354	.860	.946
Y25	28.4028	14.413	.864	.946
Y26	28.3611	14.572	.897	.944
Y27	28.4444	13.912	.855	.946
Y28	28.4722	13.999	.805	.950

**Correlations**

	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y2
Y21 Pearson Correlation	1	.682**	.670**	.620**	.671**	.709**	.602**	.592**	.796**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y22 Pearson Correlation	.682**	1	.867**	.678**	.774**	.737**	.616**	.567**	.841**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y23 Pearson Correlation	.670**	.867**	1	.832**	.734**	.774**	.695**	.650**	.886**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y24 Pearson Correlation	.620**	.678**	.832**	1	.744**	.793**	.801**	.781**	.894**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y25 Pearson Correlation	.671**	.774**	.734**	.744**	1	.897**	.780**	.691**	.896**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y26 Pearson Correlation	.709**	.737**	.774**	.793**	.897**	1	.801**	.747**	.921**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y27 Pearson Correlation	.602**	.616**	.695**	.801**	.780**	.801**	1	.910**	.894**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y28 Pearson Correlation	.592**	.567**	.650**	.781**	.691**	.747**	.910**	1	.858**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y2 Pearson Correlation	.796**	.841**	.886**	.894**	.896**	.921**	.894**	.858**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## VARIABEL KEMAMPUAN

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	18

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y31	63.0972	66.652	.421	.924
Y32	62.3194	68.108	.667	.916
Y33	62.3194	68.897	.609	.917
Y34	62.3194	68.108	.667	.916
Y35	62.3472	66.737	.697	.915
Y36	62.3750	67.871	.611	.917
Y37	62.3611	67.727	.667	.916
Y38	62.2778	68.879	.510	.919
Y39	62.3750	67.026	.584	.917
Y310	62.6250	66.350	.666	.915
Y311	62.5556	65.405	.688	.915
Y312	62.5833	65.824	.627	.916
Y313	62.9028	64.652	.607	.917
Y314	62.8611	63.473	.677	.915
Y315	63.0972	66.033	.520	.920
Y316	62.7222	66.316	.615	.916
Y317	63.0278	65.943	.632	.916
Y318	62.5556	65.631	.668	.915

### Correlations

	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y310	Y311	Y312	Y313	Y314
31 Pearson Correlation	1	.331**	.348**	.305**	.336**	.359**	.376**	.189	.125	.320**	.353**	.146	.348**	.455**
Sig. (2-tailed)		.004	.003	.009	.004	.002	.001	.111	.294	.006	.002	.220	.003	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
32 Pearson Correlation	.331**	1	.548**	.521**	.727**	.670**	.711**	.472**	.316**	.521**	.419**	.402**	.431**	.370**
Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.001
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
33 Pearson Correlation	.348**	.548**	1	.699**	.550**	.615**	.605**	.497**	.371**	.548**	.368**	.283*	.184	.360**
Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.016	.122	.002
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
34 Pearson Correlation	.305**	.521**	.699**	1	.646**	.542**	.621**	.429**	.353**	.559**	.488**	.469**	.289*	.370**
Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.014	.001
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
35 Pearson Correlation	.336**	.727**	.550**	.646**	1	.820**	.909**	.476**	.326**	.614**	.488**	.468**	.338**	.335**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.004	.004
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
36 Pearson Correlation	.359**	.670**	.615**	.542**	.820**	1	.942**	.382**	.269*	.485**	.308**	.292*	.219	.346**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.022	.000	.008	.013	.064	.003
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
37 Pearson Correlation	.376**	.711**	.605**	.621**	.909**	.942**	1	.405**	.254*	.560**	.400**	.382**	.276*	.355**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.031	.000	.000	.001	.019	.002
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
38 Pearson Correlation	.189	.472**	.497**	.429**	.476**	.382**	.405**	1	.488**	.469**	.370**	.358**	.230	.175
Sig. (2-tailed)	.111	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.001	.002	.052	.141
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
39 Pearson Correlation	.125	.316**	.371**	.353**	.326**	.269*	.254*	.488**	1	.328**	.471**	.602**	.468**	.443**
Sig. (2-tailed)	.294	.007	.001	.002	.005	.022	.031	.000		.005	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
310 Pearson Correlation	.320**	.521**	.548**	.559**	.614**	.485**	.560**	.469**	.328**	1	.673**	.399**	.320**	.357**
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005		.000	.001	.006	.002
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
311 Pearson Correlation	.353**	.419**	.368**	.488**	.488**	.308**	.400**	.370**	.471**	.673**	1	.475**	.461**	.488**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.000	.008	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000

N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
312 Pearson Correlation	.146	.402**	.283*	.469**	.468**	.292*	.382**	.358**	.602**	.399**	.475**	1	.639**	.488**
Sig. (2-tailed)	.220	.000	.016	.000	.000	.013	.001	.002	.000	.001	.000		.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
313 Pearson Correlation	.348**	.431**	.184	.289*	.338**	.219	.276*	.230	.468**	.320**	.461**	.639**	1	.677**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.122	.014	.004	.064	.019	.052	.000	.006	.000	.000		.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
314 Pearson Correlation	.455**	.370**	.360**	.370**	.335**	.346**	.355**	.175	.443**	.357**	.488**	.488**	.677**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.001	.004	.003	.002	.141	.000	.002	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
315 Pearson Correlation	.267*	.336**	.231	.365**	.221	.188	.167	.104	.381**	.261*	.389**	.363**	.487**	.586**
Sig. (2-tailed)	.023	.004	.051	.002	.062	.114	.162	.384	.001	.027	.001	.002	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
316 Pearson Correlation	.283*	.197	.426**	.405**	.319**	.306**	.338**	.404**	.497**	.430**	.427**	.439**	.372**	.472**
Sig. (2-tailed)	.016	.098	.000	.000	.006	.009	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
317 Pearson Correlation	.126	.365**	.348**	.399**	.297*	.295*	.304**	.304**	.457**	.378**	.488**	.437**	.450**	.584**
Sig. (2-tailed)	.290	.002	.003	.001	.011	.012	.009	.009	.000	.001	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
318 Pearson Correlation	.220	.488**	.296*	.384**	.459**	.370**	.400**	.401**	.445**	.565**	.654**	.428**	.420**	.488**
Sig. (2-tailed)	.063	.000	.012	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
3 Pearson Correlation	.512**	.701**	.646**	.701**	.734**	.654**	.703**	.561**	.637**	.709**	.733**	.680**	.672**	.733**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

	Y315	Y316	Y317	Y318	Y3
	.267*	.283*	.126	.220	.512**
	.023	.016	.290	.063	.000
	72	72	72	72	72
	.336**	.197	.365**	.488**	.701**
	.004	.098	.002	.000	.000
	72	72	72	72	72
	.231	.426**	.348**	.296*	.646**

.051	.000	.003	.012	.000
72	72	72	72	72
.365**	.405**	.399**	.384**	.701**
.002	.000	.001	.001	.000
72	72	72	72	72
.221	.319**	.297*	.459**	.734**
.062	.006	.011	.000	.000
72	72	72	72	72
.188	.306**	.295*	.370**	.654**
.114	.009	.012	.001	.000
72	72	72	72	72
.167	.338**	.304**	.400**	.703**
.162	.004	.009	.000	.000
72	72	72	72	72
.104	.404**	.304**	.401**	.561**
.384	.000	.009	.000	.000
72	72	72	72	72
.381**	.497**	.457**	.445**	.637**
.001	.000	.000	.000	.000
72	72	72	72	72
.261*	.430**	.378**	.565**	.709**
.027	.000	.001	.000	.000
72	72	72	72	72
.389**	.427**	.488**	.654**	.733**
.001	.000	.000	.000	.000
72	72	72	72	72
.363**	.439**	.437**	.428**	.680**
.002	.000	.000	.000	.000
72	72	72	72	72
.487**	.372**	.450**	.420**	.672**
.000	.001	.000	.000	.000
72	72	72	72	72
.586**	.472**	.584**	.488**	.733**
.000	.000	.000	.000	.000
72	72	72	72	72
1	.417**	.572**	.368**	.593**

	.000	.000	.001	.000
72	72	72	72	72
.417 <sup>**</sup>	1	.615 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.667 <sup>**</sup>
.000		.000	.000	.000
72	72	72	72	72
.572 <sup>**</sup>	.615 <sup>**</sup>	1	.610 <sup>**</sup>	.684 <sup>**</sup>
.000	.000		.000	.000
72	72	72	72	72
.368 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.610 <sup>**</sup>	1	.715 <sup>**</sup>
.001	.000	.000		.000
72	72	72	72	72
.593 <sup>**</sup>	.667 <sup>**</sup>	.684 <sup>**</sup>	.715 <sup>**</sup>	1
.000	.000	.000	.000	
72	72	72	72	72





## Distribusi Frekuensi Responden

### Variabel Pengalaman

X11 \* N Crosstabulation

			N	
			%	Total
X11	0<stahun≥6	Count	32	32
		% of Total	44.4%	44.4%
	7<stahun≥13	Count	19	19
		% of Total	26.4%	26.4%
	14<stahun≥20	Count	11	11
		% of Total	15.3%	15.3%
	21<stahun≥27	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%
	28<stahun≥34	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

X12 \* N Crosstabulation

			N	
			%	Total
X12	0<stahun≥2	Count	58	58
		% of Total	80.6%	80.6%
	3<stahun≥ 5	Count	6	6
		% of Total	8.3%	8.3%
	6<stahun≥8	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
	9<stahun≥11	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**X13 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
X13	0 ≤ tim ≥ 2	Count	23	23
		% of Total	31.9%	31.9%
	3 ≤ tim ≥ 15	Count	30	30
		% of Total	41.7%	41.7%
	6 ≤ tim ≥ 8	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
	9 ≤ tim ≥ 11	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
	12 ≤ tim ≥ 14	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**X14 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
X14	0 ≤ tim ≥ 2	Count	34	34
		% of Total	47.2%	47.2%
	3 ≤ tim ≥ 15	Count	20	20
		% of Total	27.8%	27.8%
	6 ≤ tim ≥ 8	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
	9 ≤ tim ≥ 11	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	12 ≤ tim ≥ 14	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

X15 \* N Crosstabulation

			N	
			%	Total
X15	0 ≤ tim ≥ 2	Count	42	42
		% of Total	58.3%	58.3%
	3 ≤ tim ≥ 15	Count	15	15
		% of Total	20.8%	20.8%
	6 ≤ tim ≥ 8	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	9 ≤ tim ≥ 11	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
	12 ≤ tim ≥ 14	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Variabel Pelatihan**

X21 \* N Crosstabulation

			N	
			%	Total
X21	Belum pernah	Count	36	36
		% of Total	50.0%	50.0%
	ADUM	Count	23	23
		% of Total	31.9%	31.9%
	SPAMA	Count	11	11
		% of Total	15.3%	15.3%
	SPAMEN	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**X22 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
X22	Belum pernah	Count	17	17
		% of Total	23.6%	23.6%
1		Count	20	20
		% of Total	27.8%	27.8%
2		Count	12	12
		% of Total	16.7%	16.7%
3		Count	10	10
		% of Total	13.9%	13.9%
4		Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Variabel Kompetensi**

**a. Sub variabel Pengetahuan**

**Y11 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y11	Ragu-Ragu	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
	Setuju	Count	44	44
		% of Total	61.1%	61.1%
	Sangat Setuju	Count	23	23
		% of Total	31.9%	31.9%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

Y12 \* N Crosstabulation

			N	Total
			%	
Y12	Ragu-Ragu	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Setuju	Count	45	45
		% of Total	62.5%	62.5%
	Sangat Setuju	Count	26	26
		% of Total	36.1%	36.1%
Total	Count	72	72	
	% of Total	100.0%	100.0%	

Y13 \* N Crosstabulation

			N	Total
			%	
Y13	Ragu-Ragu	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Setuju	Count	43	43
		% of Total	59.7%	59.7%
	Sangat Setuju	Count	28	28
		% of Total	38.9%	38.9%
Total	Count	72	72	
	% of Total	100.0%	100.0%	

**Y14 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y14	Ragu-Ragu	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%
	Setuju	Count	43	43
		% of Total	59.7%	59.7%
	Sangat Setuju	Count	26	26
		% of Total	36.1%	36.1%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y15 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y15	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	15	15
		% of Total	20.8%	20.8%
	Setuju	Count	45	45
		% of Total	62.5%	62.5%
	Sangat Setuju	Count	11	11
		% of Total	15.3%	15.3%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y16 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y16	Ragu-Ragu	Count	11	11
		% of Total	15.3%	15.3%
	Setuju	Count	47	47
		% of Total	65.3%	65.3%
	Sangat Setuju	Count	14	14
		% of Total	19.4%	19.4%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y17 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y17	Ragu-Ragu	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Setuju	Count	51	51
		% of Total	70.8%	70.8%
	Sangat Setuju	Count	19	19
		% of Total	26.4%	26.4%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y18 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y18	Ragu-Ragu	Count	4	4
		% of Total	5.6%	5.6%
	Setuju	Count	43	43
		% of Total	59.7%	59.7%

Sangat Setuju	Count	25	25
	% of Total	34.7%	34.7%
Total	Count	72	72
	% of Total	100.0%	100.0%

**Y19 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y19	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	Setuju	Count	41	41
		% of Total	56.9%	56.9%
	Sangat Setuju	Count	22	22
		% of Total	30.6%	30.6%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y110 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y110	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	Setuju	Count	43	43
		% of Total	59.7%	59.7%
	Sangat Setuju	Count	20	20
		% of Total	27.8%	27.8%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%



Y111 \* N Crosstabulation

			N	Total
			%	
Y111	Ragu-Ragu	Count	10	10
		% of Total	13.9%	13.9%
	Setuju	Count	40	40
		% of Total	55.6%	55.6%
	Sangat Setuju	Count	22	22
		% of Total	30.6%	30.6%
Total	Count	72	72	
	% of Total	100.0%	100.0%	

Y112 \* N Crosstabulation

			N	Total
			%	
Y112	Ragu-Ragu	Count	4	4
		% of Total	5.6%	5.6%
	Setuju	Count	37	37
		% of Total	51.4%	51.4%
	Sangat Setuju	Count	31	31
		% of Total	43.1%	43.1%
Total	Count	72	72	
	% of Total	100.0%	100.0%	

**Y113 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y113	Ragu-Ragu	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
	Setuju	Count	41	41
		% of Total	56.9%	56.9%
	Sangat Setuju	Count	18	18
		% of Total	25.0%	25.0%
Total	Count	72	72	
	% of Total	100.0%	100.0%	

**Y114 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y114	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	18	18
		% of Total	25.0%	25.0%
	Setuju	Count	38	38
		% of Total	52.8%	52.8%
Sangat Setuju	Count	15	15	
	% of Total	20.8%	20.8%	
Total	Count	72	72	
	% of Total	100.0%	100.0%	

Y115 \* N Crosstabulation

			N	Total
			%	
Y115	Sangat Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Tidak Setuju	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
	Ragu-Ragu	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	Setuju	Count	42	42
		% of Total	58.3%	58.3%
	Sangat Setuju	Count	12	12
		% of Total	16.7%	16.7%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

b. Sub variabel Keterampilan

Y21 \* N Crosstabulation

			N	Total
			%	
Y21	Tidak Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Ragu-Ragu	Count	6	6
		% of Total	8.3%	8.3%
	Setuju	Count	46	46
		% of Total	63.9%	63.9%
	Sangat Setuju	Count	18	18
		% of Total	25.0%	25.0%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y22 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y22	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
	Setuju	Count	51	51
		% of Total	70.8%	70.8%
	Sangat Setuju	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y23 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y23	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	6	6
		% of Total	8.3%	8.3%
	Setuju	Count	48	48
		% of Total	66.7%	66.7%
	Sangat Setuju	Count	17	17
		% of Total	23.6%	23.6%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y24 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y24	Tidak Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Ragu-Ragu	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
	Setuju	Count	52	52
		% of Total	72.2%	72.2%
	Sangat Setuju	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y25 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y25	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	Setuju	Count	50	50
		% of Total	69.4%	69.4%
	Sangat Setuju	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

Y26 \* N Crosstabulation

			N	
			%	Total
Y26	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
	Setuju	Count	53	53
		% of Total	73.6%	73.6%
	Sangat Setuju	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

Y27 \* N Crosstabulation

			N	
			%	Total
Y27	Tidak Setuju	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%
	Ragu-Ragu	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
	Setuju	Count	49	49
		% of Total	68.1%	68.1%
	Sangat Setuju	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y28 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y28	Tidak Setuju	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%
	Ragu-Ragu	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
	Setuju	Count	47	47
		% of Total	65.3%	65.3%
	Sangat Setuju	Count	13	13
		% of Total	18.1%	18.1%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**c. Sub variabel Kemampuan**

**Y31 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y31	Sangat Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Tidak Setuju	Count	22	22
		% of Total	30.6%	30.6%
	Ragu-Ragu	Count	16	16
		% of Total	22.2%	22.2%
	Setuju	Count	29	29
		% of Total	40.3%	40.3%
	Sangat Setuju	Count	4	4
		% of Total	5.6%	5.6%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y32 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y32	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
	Setuju	Count	54	54
		% of Total	75.0%	75.0%
	Sangat Setuju	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y33 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y33	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	Setuju	Count	56	56
		% of Total	77.8%	77.8%
	Sangat Setuju	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%



**Y34 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y34	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
	Setuju	Count	54	54
		% of Total	75.0%	75.0%
	Sangat Setuju	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y35 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y35	Tidak Setuju	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%
	Ragu-Ragu	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	Setuju	Count	52	52
		% of Total	72.2%	72.2%
	Sangat Setuju	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y36 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y36	Tidak Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Ragu-Ragu	Count	11	11
		% of Total	15.3%	15.3%
	Setuju	Count	51	51
		% of Total	70.8%	70.8%
	Sangat Setuju	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y37 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y37	Tidak Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Ragu-Ragu	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
	Setuju	Count	54	54
		% of Total	75.0%	75.0%
	Sangat Setuju	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y38 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y38	Tidak Setuju	Count	1	1
		% of Total	1.4%	1.4%
	Ragu-Ragu	Count	10	10
		% of Total	13.9%	13.9%
	Setuju	Count	49	49
		% of Total	68.1%	68.1%
	Sangat Setuju	Count	12	12
		% of Total	16.7%	16.7%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y39 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y39	Tidak Setuju	Count	4	4
		% of Total	5.6%	5.6%
	Ragu-Ragu	Count	10	10
		% of Total	13.9%	13.9%
	Setuju	Count	47	47
		% of Total	65.3%	65.3%
	Sangat Setuju	Count	11	11
		% of Total	15.3%	15.3%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y310 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y310	Tidak Setuju	Count	4	4
		% of Total	5.6%	5.6%
	Ragu-Ragu	Count	22	22
		% of Total	30.6%	30.6%
	Setuju	Count	41	41
		% of Total	56.9%	56.9%
	Sangat Setuju	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y311 \* N Crosstabulation**

			N	
			%	Total
Y311	Tidak Setuju	Count	6	6
		% of Total	8.3%	8.3%
	Ragu-Ragu	Count	15	15
		% of Total	20.8%	20.8%
	Setuju	Count	44	44
		% of Total	61.1%	61.1%
	Sangat Setuju	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y312 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y312	Tidak Setuju	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
	Ragu-Ragu	Count	15	15
		% of Total	20.8%	20.8%
	Setuju	Count	43	43
		% of Total	59.7%	59.7%
	Sangat Setuju	Count	7	7
		% of Total	9.7%	9.7%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y313 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y313	Tidak Setuju	Count	16	16
		% of Total	22.2%	22.2%
	Ragu-Ragu	Count	18	18
		% of Total	25.0%	25.0%
	Setuju	Count	33	33
		% of Total	45.8%	45.8%
	Sangat Setuju	Count	5	5
		% of Total	6.9%	6.9%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y314 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y314	Sangat Tidak Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Tidak Setuju	Count	12	12
		% of Total	16.7%	16.7%
	Ragu-Ragu	Count	16	16
		% of Total	22.2%	22.2%
	Setuju	Count	38	38
		% of Total	52.8%	52.8%
	Sangat Setuju	Count	4	4
		% of Total	5.6%	5.6%
Total	Count		72	72
	% of Total		100.0%	100.0%

**Y315 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y315	Sangat Tidak Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Tidak Setuju	Count	14	14
		% of Total	19.4%	19.4%
	Ragu-Ragu	Count	28	28
		% of Total	38.9%	38.9%
	Setuju	Count	25	25
		% of Total	34.7%	34.7%
	Sangat Setuju	Count	3	3
		% of Total	4.2%	4.2%

Total	Count	72	72
	% of Total	100.0%	100.0%

**Y316 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y316	Tidak Setuju	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
	Ragu-Ragu	Count	16	16
		% of Total	22.2%	22.2%
	Setuju	Count	45	45
		% of Total	62.5%	62.5%
	Sangat Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

**Y317 \* N Crosstabulation**

			N	Total
			%	
Y317	Sangat Tidak Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Tidak Setuju	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	Ragu-Ragu	Count	32	32
		% of Total	44.4%	44.4%
	Setuju	Count	30	30
		% of Total	41.7%	41.7%
Total		Count	72	72
		% of Total		

Y317 \* N Crosstabulation

			N	Total
			%	
Y317	Sangat Tidak Setuju	Count	2	2
		% of Total	2.8%	2.8%
	Tidak Setuju	Count	8	8
		% of Total	11.1%	11.1%
	Ragu-Ragu	Count	32	32
		% of Total	44.4%	44.4%
	Setuju	Count	30	30
		% of Total	41.7%	41.7%
		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%

Y318 \* N Crosstabulation

			N	Total
			%	
Y318	Tidak Setuju	Count	4	4
		% of Total	5.6%	5.6%
	Ragu-Ragu	Count	21	21
		% of Total	29.2%	29.2%
	Setuju	Count	38	38
		% of Total	52.8%	52.8%
	Sangat Setuju	Count	9	9
		% of Total	12.5%	12.5%
Total		Count	72	72
		% of Total	100.0%	100.0%



## Regresi Berganda X1 dan X2 thd Y

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 <sup>a</sup>	.763	.756	8.22854	1.840

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15023.197	2	7511.599	110.940	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4671.914	69	67.709		
	Total	19695.111	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

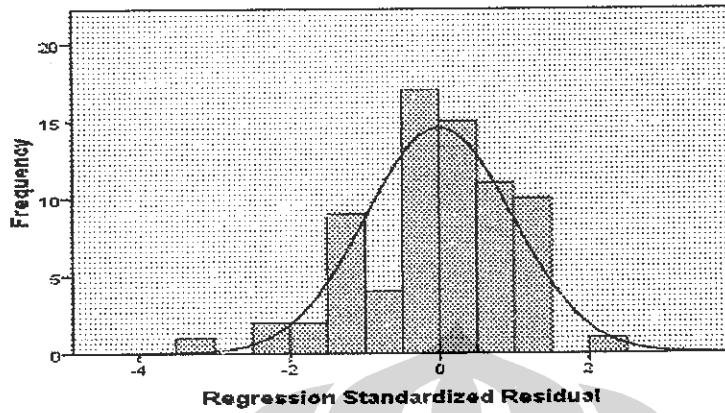
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	122.272	3.259		37.522	.000		
	X1	4.204	.294	.870	14.301	.000	.928	1.078
	X2	.095	.549	.011	.173	.863	.928	1.078

a. Dependent Variable: Y

### Histogram

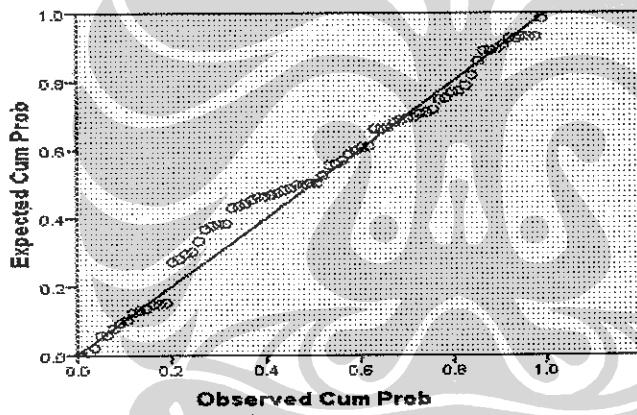
Dependent Variable: Y



Mean = -1.11E-16  
Std. Dev. = 0.988  
N = 72

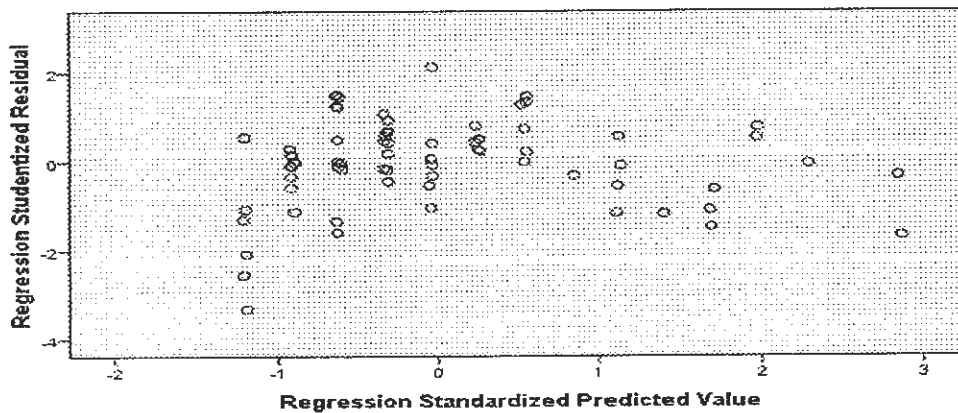
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



### Scatterplot

Dependent Variable: Y



## Regression Parsial X1 thd Y

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.763	.759	8.17132

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15021.176	1	15021.176	224.967	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4673.935	70	66.770		
	Total	19695.111	71			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	122.571	2.744		44.667	.000
	X1	4.217	.281	.873	14.999	.000

a. Dependent Variable: Y

## Regression Parsial X2 thd Y

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 <sup>a</sup>	.060	.046	16.26526

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1175.998	1	1175.998	4.445	.039 <sup>a</sup>
	Residual	18519.113	70	264.559		
	Total	19695.111	71			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	151.281	5.041		30.008	.000
	X2	2.205	1.046	.244	2.108	.039

a. Dependent Variable: Y

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : RINY OCTRIYANI

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Oktober 1981

Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan HAM

Agama : Kristen

Alamat : Jl. Adhiyaksa IC No 1 Karang Mulya, Tangerang 15157

Alamat Kantor : Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan  
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 6-7, Kuningan, Jakarta Selatan

Pendidikan : - SDN 03 Gunung Mayestik, Jakarta Selatan, lulus tahun 1994  
- SMP Tarakanita I Jakarta Selatan, lulus tahun 1997  
- SMU Budi Luhur Ciledug, lulus tahun 2000  
- Universitas Trisakti Fakultas Hukum, lulus tahun 2004  
- Pascasarjana Universitas Indonesia Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Peminatan Kajian Perencanaan Strategik, Strategi dan Kebijakan Angkatan IV

Pekerjaan : Staf pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan.