

UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF POLITICAL AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE
POSTGRADUATE PROGRAM
ADMINISTRATIVE SCIENCE STUDY PROGRAM
SPECIALITY ON HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION AND DEVELOPMENT

ABSTRACT

DEWI RESMINI
0606018242

EVALUATION ON EDUCATION AND TRAINING IMPLEMENTATION FOR II (SECOND) AND III (THIRD) RANKS CIVIL SERVANTS OF THE SECRETARIAT GENERAL OF THE DPR RI

xi +112 pages+15 tables+6 pictures+12 annexes
Bibliography:41 text books, (1983-2007) +3 thesis+4 Websites

The efforts to develop civil servants capacity at the Secretariat General of DPR RI is conducted through training and education program based on the need of the organization and the employees to improve their capacity and their expertise. Evaluation on participants who took part at the program is very important since education and training program is an investment that needs to be measures and the success of a training is based on its ability to improve the knowledge, skills, and attitude of the trainees, given by proper trainer, using a specially design method for performance improvement of the employees.

The aim of this study is to identify the nature of education and training implementation according to the trainees who have engaged in such training related to their employment at the Secretariat General of the DPR RI based on several aspects of method, trainer, training material, and facilities of the training. This study uses quantitative approach and survey with descriptive analysis, supported by questionnaire as a means to collect data. The population of this study is civil servants of the Secretariat General of the DPR RI with 89 samples based on proportionated stratified random sampling from second and third level employees within a selected group with equal opportunities to be considered as a sample.

The definition of education and training theories are very diverse. Ivancevich (2001: 383) came with one theory that the aim of training is to intensely assist employees to improve their ability in performing their duties. Atmodiwirio (2005:35) described three key terminologies of education, training and development that are interrelated and sometimes completing one and another. There is also a clearer differentiation of training and education. On the one hand, education has a definition and notion that always related to long live learning process. A process that gives a person some basis of knowledge for his/her own significance and needs for the future and to survive. And on the other hand, training tends to only improving the ability of a civil servant on their performance. Performance here is defined as an

improvement of the product/achievement of any work with a more efficient and effective result for a person as well as for the organization. Notoatmodjo (2003:101) also gave some explanation on the main objective of a training that is to improve the productivity or work result of an employee, or in other word to improve work effectiveness and efficiency of each employee.

According to Mathis dan Jackson (2002:31), training evaluation is an attempt to compare result of training with the expectation of the manager, trainer, and trainees. It is often that training is being conducted without any consideration on the measurement and evaluation in the future to learn about the administration of the training. As indicated by Siagian (2007:202), the success of training and development program can be seen from any transformation within the participants' themselves.

This study found several important facts namely gender equality and balance as some factors necessary in planning education and training program. Other factors also considered as important and need to be considered on recruiting trainees are diversity of educational background, work level, and work status. Expectation and perception of each individual with certain level of education must also be considered as some principals in planning education and training program.

The result of the study shows that 71.7 % of the respondent stated that the training that they have been participated was fairly good since only 13.1% respondent in general gave a negative remark. The average of participant who has participated in any training program has a mean score of 3.68. It shows that in general the training was well planned. Based on respondent review on several aspect studied there is 75.6% on fairly good performance of the trainer, 72.5% respondent stated that the planned training method has been perform in good order, training facilities was given a positive response since 71.7% respondents considered it good. The low aspect is on training material with 67.0% of the respondents gave positive remark, lower than other aspects of the study. It informs us that the education and training program is lack on material support given to the trainees.

The conclusion of this study is that aspects measured as research instruments has given a clear view on through implementation of education and training, including its methods, trainers, training material and training facilities. Respondents' perception on material aspect tends to be ill planned. Recommendation proposed by the researcher is that a good education and training is based on competence of the training participant applicants. The training material aspect is conducted for the improvement of performance which contains of the personality element aspect, interaction, and in the field of work. Training material is necessary composed base on the need of the training participants and in accordance with the lack performance of the training participants to increase their performance.

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

ABSTRAK

DEWI RESMINI
0606018242

EVALUASI PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PNS GOLONGAN II
DAN III DI SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

iv+112 Halaman+15 Tabel+6 Gambar+12 Lampiran
Daftar Pustaka:41 buku literatur (1983-2007) +3 thesis+4 Internet

Upaya yang dilakukan dalam pengembangan PNS di Sekretariat Jenderal DPR RI adalah melalui kegiatan diklat yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan. Evaluasi terhadap para peserta yang telah mengikuti diklat sangatlah penting karena *training* merupakan suatu investasi, harus diketahui hasilnya dan *training* bisa dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku bagi peserta diklat, diberikan oleh instruktur yang tepat, menggunakan metode yang didesain khusus guna meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan diklat menurut peserta yang telah mengikuti pelatihan terhadap pelaksanaan tugas pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI ditinjau dari aspek metode, instruktur, materi pelatihan, dan fasilitas diklat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey serta metode kajian yang bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai golongan II dan III pada Sekretariat Jenderal DPR RI dengan jumlah sampel 89 orang yang diambil secara *Proportionated Stratified Random Sampling* yaitu pegawai yang masuk dalam pengelompokan tertentu memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

Pengertian mengenai teori pelatihan sangat beragam dari berbagai pakar. Salah satunya diberikan oleh Ivancevich (2001:383) bahwa pelatihan lebih ditujukan untuk membantu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang. Atmodiwirio (2005:35) juga menjelaskan ketiga istilah pendidikan, pelatihan dan pengembangan saling berkaitan satu dengan lainnya bahkan kadang-kadang saling mengisi satu sama lainnya. Ada yang lebih tajam membedakan antara istilah pendidikan dengan pelatihan. Bahwa pendidikan mempunyai makna dan kesan yang selalu berkaitan dengan pembelajaran seumur hidup. Pembelajaran

yang membekali seseorang dengan ilmu pengetahuan untuk kepentingan dan kebutuhannya dikemudian hari dan mempertahankan hidupnya. Sedangkan pelatihan terkesan hanya untuk meningkatkan keterampilan seseorang pegawai negeri agar kinerjanya meningkat. Kinerja disini diartikan sebagai meningkatnya produksi/prestasi kerja yang lebih efisien dan efektif bagi dirinya sendiri maupun organisasi. Notoatmodjo (2003:101), juga menjelaskan tujuan pelatihan ini utamanya adalah meningkatkan produktivitas atau hasil kerja pegawai, atau dengan kata lain untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:31), bahwa evaluasi pelatihan adalah membandingkan hasil-hasil setelah pelatihan dengan tujuan yang diharapkan para manajer, pelatih serta peserta pelatihan. Terlalu sering, pelatihan dilaksanakan tanpa pemikiran untuk mengukur dan mengevaluasinya di kemudian hari untuk melihat seberapa baik pelatihan tersebut telah dilaksanakan. Menurut Siagian (2007:202), pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi.

Penelitian ini memberikan beberapa hal penting yaitu bahwa asas persamaan gender dan perimbangan merupakan faktor yang penting dalam suatu perencanaan diklat. Hal lain yang juga dianggap penting bahwa faktor keragaman latar belakang pendidikan, golongan, serta status jabatan merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam menentukan peserta suatu diklat. Ekspektasi dan persepsi dari individu yang memiliki tingkat pendidikan tertentu merupakan hal yang harus dijadikan dasar dalam rencana suatu diklat.

Hasil penelitian ini adalah sekitar 71,7 % responden menyatakan bahwa diklat yang diikuti telah cukup baik dilihat secara umum serta 13,1 % responden yang menyatakan sikap negatif. Rata-rata peserta yang pernah mengikuti pelatihan berdasarkan *mean score* yaitu 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum diklat sudah direncanakan secara baik. Penilaian responden jika berdasarkan aspek yang diteliti memberikan hasil sebesar 75,6 % menilai instruktur memiliki kinerja yang cukup baik, 72,5 % responden menyatakan bahwa metode diklat yang direncanakan telah memenuhi kondisi yang baik, fasilitas diklat memberikan respon yang positif juga yaitu sebesar 71,7 % responden menilai baik. Aspek yang rendah pada materi diklat yaitu sebanyak 67,0 % responden yang menilai positif, terendah dibandingkan aspek yang lain. Hal ini memberikan informasi bahwa perencanaan diklat kurang memperhatikan pada materi yang akan diberikan kepada peserta.

Kesimpulan yang didapat adalah aspek yang diukur sebagai instrumen penelitian memberikan gambaran bahwa pelaksanaan diklat telah disiapkan dan direncanakan secara matang, yaitu metode, instruktur, materi dan fasilitas diklat. Persepsi responden terhadap aspek materi cenderung menilai kurang direncanakan dengan baik. Saran yang peneliti ajukan bahwa diklat yang baik perlu didasarkan pada penentuan kompetensi bagi pegawai yang akan dijadikan calon sebagai peserta diklat. Untuk aspek materi pelatihan perlu dilakukan peningkatan kinerja, yaitu harus mengandung unsur di bidang kepribadian, hubungan dengan orang lain dan di bidang kerja. Materi pelatihan perlu disusun berdasarkan kebutuhan dari peserta pelatihan dan disesuaikan dengan kekurangan kinerja dari peserta pelatihan saat ini guna meningkatkan kinerja dari peserta itu sendiri.