



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

T E S I S

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

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi

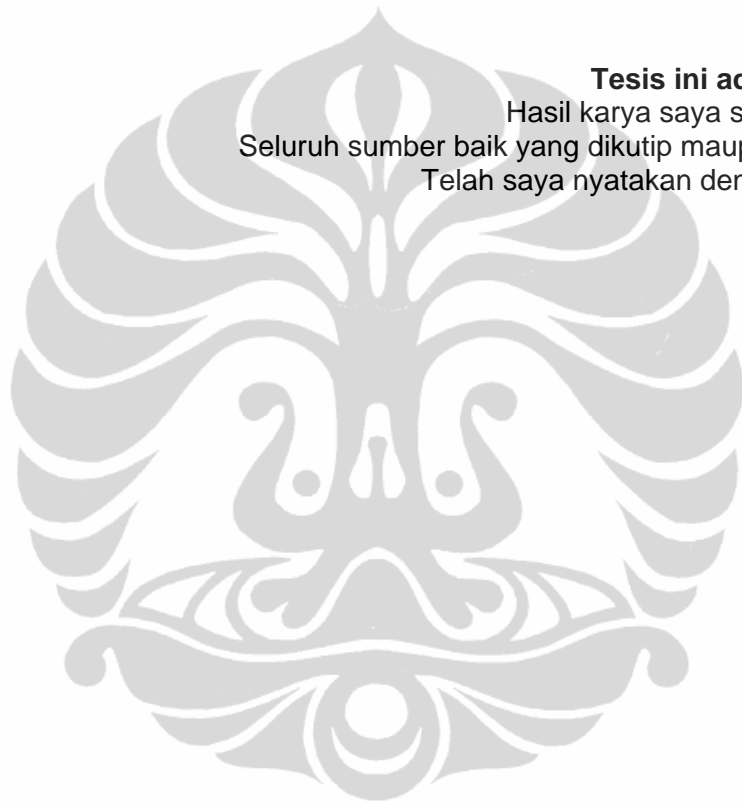
Oleh:

Nama : Dewi Resmi
NPM : 0606018242
Program Studi : Ilmu Administrasi
Kekhususan : Administrasi dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

JAKARTA
Juni, 2008

KUPERSEMBAHKAN TESIS INI UNTUK
SUAMIKU TERCINTA DAN
FAIZ KECILKU TERSAYANG





Tesis ini adalah
Hasil karya saya sendiri, dan
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar

(Dewi Resmini)

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

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : Dewi Resmini
NPM : 0606018242
Judul : Evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai
Negeri Sipil Golongan II dan III di Sekretariat Jenderal DPR
RI

Pembimbing Tesis:

(Prof.Dr. Azhar Kasim,MPA)

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



LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Dewi Resmini
NPM : 0606018242
Judul : Evaluasi Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai
Negeri Sipil Golongan II dan III di Sekretariat Jenderal
DPR RI.

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang penguji Tesis Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal Dua Puluh Empat, bulan Juni, tahun Dua Ribu Delapan dan telah dinyatakan : **LULUS**

Tim Penguji :

Ketua Sidang ()
Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein

Pembimbing ()
Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA

Penguji Ahli ()
Drs. Pantius D. Soeling, M.Si

Sekretaris Sidang ()
Drs. Achmad Lutfi, M.Si

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang tidak pernah putus-putusnya memberikan kenikmatan, kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan tesis ini.

Terima kasih saya sampaikan kepada :

- ✚ Tim Penguji Sidang Tesis, Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein selaku Ketua Sidang, Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA selaku Pembimbing, Drs. Pantius D. Soeling, M.Si selaku Penguji Ahli, dan Drs. Achmad Lutfi, M.Si selaku Sekretaris Sidang.
- ✚ Ibunda Hj. Puryanah yang tiada henti-hentinya memberikan restu dan doa.
- ✚ Suamiku Benny Fredlani yang senantiasa memberikan semangat dan solusi atas segala permasalahan selama ini.
- ✚ Anakku Faiz, yang merupakan penyemangat untuk menyelesaikan kuliah.
- ✚ Teman-teman kantor yang telah memberikan bantuan dan dorongannya.
- ✚ Teman-teman seperjuangan di PSDM X semuanya.
- ✚ Mbak Eli, Pak Mustofa, dkk dan semua pihak yang telah membantu.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : DEWI RESMINI
NPM : 0606018242
Tempat Tanggal Lahir : Sukabumi, 7 April 1971
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Jenderal (Setjen) DPR RI
Nomor Induk Pegawai (NIP) : 210001470
Alamat Kantor : Gedung Setjen DPR RI Lt. 1, Bagian Administrasi Keuangan, Jl. Jenderal Gatot Soebroto, Jakarta 10270
Alamat Rumah : Perumahan Bumi Sentosa, Jl. Venus II T Blok B7 No. 3 Nanggewer Mekar, Cibinong-Bogor
Alamat e-mail : deresid@yahoo.com
Telepon : HP. 0812 909 7147
Rumah. 021-87914073
Kantor. 021-5715722
Pendidikan : - Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta 1997
- SMA Negeri 1, Sukabumi
- SMP Negeri 1, Sukabumi
- SD Negeri Karang Tengah V, Sukabumi
Pelatihan : - Pelatihan Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat, Departemen Keuangan RI, Cisarua Bogor, Mei 2008
- Diklat *Review* Laporan Keuangan, Kerjasama Setjen Setjen DPR RI dengan BPKP, Pebruari 2008
- Pelatihan Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat, Departemen Keuangan RI, Cisarua Bogor, Mei 2007
- *TOEFL Prediction Test* di ELTI Gramedia, Universitas Tarumanegara, Jakarta, Juni 2005
- Diklat *English Conversation Intensive Program* Setjen DPR RI, Jakarta, 2005
- Diklat Bahasa Perancis, Kerjasama Setjen DPR RI - CCF, Jakarta April – September 2005
- Diklat Bendahara Pengeluaran, Pusdiklat Departemen Keuangan RI, Jakarta, Pebruari-Maret 2004
- Kursus Bahasa Jerman di Goethe Institut, Jakarta, 2000
- Kursus Komputer *Microsoft Office*, Jakarta 1999
Pengalaman Kerja : - 2003, Bagian Administrasi Keuangan Setjen Setjen DPR RI
- 2002-2003, Sekretariat Komisi XI DPR RI
- 2000-2002, Sekretariat Komisi IX DPR RI
- 1997-2000, Sekretariat Komisi VIII DPR RI
- 1992-1997, Sekretariat Komisi APBN DPR RI

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 pengelompokkan 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.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINAL	ii
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Signifikansi Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN	12
A. TINJAUAN LITERATUR	12
1. Pengertian	12
2. Proses	17
3. Tujuan dan Manfaat Diklat	19
4. Jenis Diklat	24
5. Penilaian Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan	26
6. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan	30
7. Evaluasi Pelaksanaan Diklat	35
8. Penentuan Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan	42
B. Model Analisis	52
C. Operasional Konsep	54
D. Metode Penelitian	54
1. Pendekatan Penelitian	54
2. Jenis/Tipe Penelitian	54
3. Teknik Pengumpulan Data	55
4. Populasi dan Sampel	56
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
6. Teknik Analisis Data	59
BAB III GAMBARAN UMUM SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI	61
A. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	61
B. Visi dan Misi	63
C. Struktur Organisasi	63
D. Personalia	65
1. Keadaan Umum Pegawai	65

2. Komposisi Pegawai Setjen DPR RI menurut Tingkat Pendidikan	66
3. Komposisi Pegawai Setjen DPR RI menurut Eselon	67
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN	68
A. Profil Responden	68
1. Jenis Kelamin Responden	68
2. Tingkat Pendidikan Responden	69
3. Golongan Kerja Responden	69
4. Status Kepegawaian Responden	70
5. Profil Responden Berdasarkan Golongan Kerja	71
B. Penilaian Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan	74
1. Penilaian Pelaksanaan Diklat Secara Umum	74
2. Penilaian Pelaksanaan Diklat Berdasarkan Jenis Kelamin	86
3. Penilaian Pelaksanaan Diklat Berdasarkan Tingkat Pendidikan	88
4. Penilaian Pelaksanaan Diklat Berdasarkan Golongan Kerja	92
5. Penilaian Pelaksanaan Diklat Berdasarkan Status Kepegawaian	95
6. Penilaian Aspek-aspek Pelaksanaan Diklat Berdasarkan Profil Demografi	98
C. Pembahasan Penelitian	100
1. Konsep Penjabaran Hasil Penelitian	100
2. Analisa Evaluasi Rencana Pendidikan dan Pelatihan	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	113
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pelaksanaan Diklat Fungsional Setjen DPR R.I Tahun 2006 dan 2007	6
Tabel 2.1 Kisi-kisi Variabel,Indikator, Sumber Data dan Instrumen	53
Tabel 3.1. Gambaran Umum Pegawai Setjen DPR R.I	58
Tabel 3.2. Pegawai Setjen DPR R.I berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 3.3. Pegawai Setjen DPR R.I menurut Eselonisasi	60
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Golongan Kerja	71
Tabel 4.2. Penilaian Pelaksanaan Diklat Secara Umum	75
Tabel 4.3. Penilaian Aspek Metode Pelatihan Secara Umum	77
Tabel 4.4. Penilaian Aspek Instruktur Pelatihan Secara Umum	78
Tabel 4.5. Penilaian Aspek Materi Pelatihan Secara Umum	81
Tabel 4.6. Penilaian Aspek Fasilitas Pelatihan Secara Umum	83
Tabel 4.7. Penilaian Rencana Diklat Berdasar Jenis Kelamin	85
Tabel 4.8. Penilaian Rencana Diklat Berdasar Tingkat Pendidikan	89
Tabel 4.9. Penilaian Rencana Diklat Berdasar Golongan Kerja	92
Tabel 4.10. Penilaian Rencana Diklat Berdasar Status Kepegawaian	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Penilaian Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan	28
Gambar 2.2.	Alur pemahaman penentuan evaluasi rencana diklat dari aspek metode, instruktur, materi, dan fasilitas.	51
Gambar 4.1.	Jenis Kelamin Responden	66
Gambar 4.2.	Tingkat Pendidikan Responden	67
Gambar 4.3.	Golongan Kerja Responden	68
Gambar 4.4.	Status Kepegawaian Responden	69

