

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KETRAMPILAN
KARYAWAN DALAM PENGGUNAAN APAR DI
APARTEMEN MEDITERANIA GARDEN II AGUNG
PODOMORO JAKARTA BARAT**



OLEH :

SANTI WIDYO SOEBIYONO

NIM. 201031204

PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Pembangunan gedung, tempat kerja dan tempat tinggal khususnya apartement harus bisa menjamin keselamatan bertempat tinggal. Untuk menjaga hal tersebut penerapan keselamatan menjadi hal yang mutlak, salah satu bahaya yang dapat mengancam keselamatan adalah kebakaran. Salah satu aspek penting dalam penanggulangan kebakaran ditempat tinggal adalah keterampilan karyawan dan penghuni tentang cara penggunaan alat proteksi kebakaran aktif seperti APAR, sprinkler, hidran, sistem deteksi dini.

Kebakaran adalah terjadinya api yang tidak dikehendaki. Kebakaran dapat melanda berbagai tempat seperti pertokoan, hutan, pemukiman, industri, dan tempat-tempat lain. Pada tahun 1995-2000 terjadi 2033 kasus kebakaran antara lain 80% kasus ditempat kerja 20% kasus bukan tempat kerja. Kemudian pada tahun 2001-2005 terdapat 1121 kasus antara lain 76,1 % terjadi di tempat kerja 23,9 % bukan tempat kerja (Depnaker RI, 2007).

Penyebab dasar kecelakaan termasuk kebakaran sebelum tahun 1911 terjadi dikarenakan nasib (*force majeure*). Kemudian tahun 1911 – 1931 penyebab dasar terjadinya kecelakaan disebabkan karena kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*). Pada tahun 1931 – 1969 HW. Heinrich mengemukakan pendapat yang dituangkan dalam buku yang berjudul “*Industrial Accident Prevention*” yang menyatakan bahwa kecelakaan terjadi karena 88% tindakan tidak aman (*unsafe action*), 10% kondisi tidak aman (*unsafe condition*), 2% nasib (*force majeure*). Dan pada tahun 1969 – sekarang, penyebab dasar kecelakaan menurut teori Frank E. Bird Jr. (*The*

Executive Director of International Loss Control Institute – USA) terjadi karena ketimpangan manajemen sedangkan *unsafe action* dan *unsafe condition* hanya merupakan gejala saja.

Tindakan awal dalam peristiwa kebakaran sangatlah menentukan karena tindakan awal yang cepat dan tepat dapat mencegah terjadinya kebakaran yang lebih besar, pada masa awal kebakaran api masih kecil dan mudah untuk dikendalikan. Apabila terlambat untuk ditangani dan salah dalam bertindak, maka dapat menyebabkan kondisi yang fatal.

Penanggulangan kebakaran adalah segala daya upaya untuk mencegah dan memberantas kebakaran. Sebagai langkah awal dalam usaha penanggulangan kebakaran maka didalam sebuah perusahaan perlu diadakan pemasangan dan pemeliharaan APAR sebagai sarana proteksi kebakaran yang telah tercantum dalam Permenakertrans No. PER 04/MEN/1980.

Salah satu upaya pencegahan awal kebakaran yang harus dilaksanakan adalah pelatihan penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) salah satu fungsi APAR merupakan salah satu sarana pemadam kebakaran yang efektif untuk memadamkan api yang masih kecil. Skep Menteri Pekerjaan Umum RI. NO. 02/KPTS/198 tentang “Kantentuan Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran” dan menunjuk Pasal 114 Kep. Men PU ini bagi setiap bangunan umum wajib melaksanakan pelatihan sekurang – kurangnya satu kali setahun.

Program pelatihan yang intensif dan maksimal diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR. Oleh karena itu, pelatihan tentang penggunaan APAR mendapatkan perhatian pihak

manajemen untuk diefektifkan dan ditingkatkan. Sedangkan menurut Manullang (2004:203) pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Namun pada kenyataannya beberapa karyawan yang telah mendapatkan pelatihan penggunaan APAR, mempunyai keterampilan yang kurang dalam menggunakan alat proteksi dini, hal tersebut berdasarkan hasil wawancara . Keterampilan dalam penggunaan APAR yang tidak maksimal dapat mengakibatkan hambatan dalam upaya pencegahan terjadinya kebakaran hingga mengalami kerugian baik fisik dan financial.

Berdasarkan pernyataan diatas maka perlu mendapatkan perhatian khusus bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR yang benar guna memaksimalkan upaya penanggulangan bahaya kebakaran.

I.2. Identifikasi Masalah

Menurut Skep. Menteri Tenaga Kerja No. 158 Tahun 1972. Ketrampilan cara penggunaan APAR dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya: 1. Tingkat Pengetahuan, 2. Masa Kerja, 3. Pelatihan, 4. Peraturan

1. Tingkat Pengetahuan

Penggunaan APAR yang tidak tepat atau sesuai dengan paparan bahaya yang dihadapi ditempat kerja dan tidak mengetahui dengan baik fungsi dari jenis macam – macam APAR yang tersedia sangat ditentukan dari tingkat pengetahuan seorang pekerja akan APAR tersebut dengan benar. Dari Hasil wawancara didapatkan beberapa karyawan Apartement Mediterania garden 2 masih belum mampu menyebutkan macam – macam APAR secara umum

2. Masa Kerja

Menurut Anderson (1974), menyatakan bahwa seseorang yang telah lama bekerja memiliki wawasan yang lebih luas dan pengalaman yang lebih baik. Namun karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup lama belum cekatan dan terlihat canggung dalam penggunaan APAR sebagai alat proteksi dini kebakaran akan melakukan tindakan yang tidak sesuai ketentuan.

3. Pelatihan

Manullang (2004:203) pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk mamperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Di Apartement Mediterania Garden 2 secara

rutin melakukan pelatihan APAR 3 bulan sekali, tetapi beberapa karyawan belum mampu merespon secara tepat dan cepat tentang penggunaan APAR dalam upaya pencegahan kebakaran secara dini.

4. Peraturan

Salah satu syarat terciptanya budaya K3 yang baik adanya penegakan peraturan - peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, peraturan yang dibuat berdasarkan pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Dalam hal peraturan akan wajibnya memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam penggunaan APAR dilingkungan tempat kerja menjadi salah satu faktor penting dalam upaya pencegahan kebakaran.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan penggunaan APAR, masih didapatkan karyawan yang tidak mampu menjelaskan tentang cara penggunaan APAR sebagai alat proteksi dini kebakaran.

Jika tidak mampu menjelaskan tentang cara penggunaan APAR kemungkinan besar karyawan tersebut tidak mempunyai keterampilan yang baik dalam penggunaan APAR meskipun telah mengikuti pelatihan tentang penggunaan APAR. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR di Apartement Mediterania Garden 2.

I.3 Pembatasan Masalah

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) tersebut, peneliti memilih faktor pelatihan APAR, oleh karena pelatihan mampu menambah pengetahuan dan ketrampilan dalam penggunaan

APAR dan masih ada karyawan yang telah mengikuti pelatihan APAR namun belum tepat dan cepat dalam penggunaan APAR. Maka dari itu peneliti mengambil judul pengaruh pelatihan terhadap penggunaan APAR di Apartement Mediterania Garden 2.

Penelitian ini dibatasi pada karyawan yang telah mengikuti pelatihan APAR dan karyawan yang belum mengikuti pelatihan di Apartement Mediterania Garden 2. Pada penelitian ini peneliti akan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR di Apartement Mediterania Garden 2. Adanya pelatihan penggunaan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan dalam cara penggunaan APAR untuk upaya pencegahan kebakaran secara maksimal.

I.4 Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR di Apartement Mediterania Garden 2?

I.5 Tujuan Penelitian

I.5.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR di Apartement Mediterania Garden 2.

I.5.2 Tujuan Khusus

1. Menggambarkan pelatihan penggunaan APAR di Apartement Mediterania Garden 2

2. Mengukur keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan di Apartement Mediterania Garden 2.
3. Menganalisa pengaruh pelatihan terhadap keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan di Apartement Mediterania Garden 2.

I.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai keselamatan kerja bidang kebakaran khususnya tentang APAR.
2. Bagi pihak Manajemen Apartement Mediterania Garden 2, sebagai masukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap keterampilan karyawan dalam penggunaan APAR yang benar sebagai salah satu upaya penanggulangan bahaya kebakaran.
3. Bagi peneliti lainnya, agar menjadi bahan pertimbangan atau perbandingan untuk penelitian lebih lanjut yang dilaksanakan pada waktu dan lokasi yang berbeda.

BAB II

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

II.1 Konsep Pelatihan

Banyak ahli berpendapat tentang arti, tujuan dan manfaat pelatihan. Namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Menurut Good, 1973 pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992 : 5). Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Pada kajian penelitian ini kita akan memfokuskan makna pelatihan. Pelatihan mengandung makna yang lebih khusus (spesifik), dan berhubungan dengan pekerjaan/tugas yang dilakukan seseorang. Sedangkan yang dimaksudkan praktis adalah, bahwa responden yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga harus bersifat praktis, (Fandi Tjiptono, dkk, 1996).

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses

memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Perbedaan yang nyata dengan pendidikan, diketahui bahwa pendidikan pada umumnya bersifat filosofis, teoritis, bersifat umum, dan memiliki rentangan waktu belajar yang relatif lama dibandingkan dengan suatu pelatihan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan pembelajaran, mengandung makna adanya suatu proses belajar yang melekat terhadap diri seseorang. Pembelajaran terjadi karena adanya orang yang belajar dan sumber belajar yang tersedia. Dalam arti pembelajaran merupakan kondisi seseorang atau kelompok yang melakukan proses belajar.

Hadari Nawawi (1997) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Ernesto A. Franco (1991) mengemukakan pelatihan adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu. Dalam PP RI nomor 71 tahun 1991 pasal 1 disebutkan. Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Berkaitan dengan fokus permasalahan dalam penelitian ini, pengertian-

pengertian di atas juga dinyatakan dalam

Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Moekijat (1993 : 2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

- (1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
- (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- (3) Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pengertian-pengertian di atas mengarahkan kepada penulis untuk menyimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang” (Veithzal Rifai: 2004:226).

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995 : 223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Tentang manfaat pelatihan beberapa ahli mengemukakan pendapatnya Robinson dalam M. Saleh Marzuki (1992 : 28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

1. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan - individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi.
2. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
3. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan
4. Manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Veitzhal Rivai (2006:225) mengungkapkan bahwa “pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan.

”Secara ontologis, pengertian pelatihan telah dirumuskan oleh para ahli, di antaranya oleh *Friedman* dan *Yarbrough* (Sudjana, 2007:4) mengemukakan bahwa:

Training is a process used by organizations to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainer's role is to facilitate trainee's movement from the status quo toward the ideal.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu pelatihan dianggap berhasil apabila dapat membawa kenyataan atau performansi sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi pada saat ini kepada kenyataan atau performansi sumber daya manusia yang seharusnya atau yang diinginkan oleh organisasi dan/lembaga.

Sejalan dengan pengertian di atas, Sikula (Sutrisno, 2009:72) mengatakan bahwa: Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Dengan demikian pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Jadi, dapat dikatakan pula bahwa latihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan guna memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk dapat memahami konsep dari sebuah pelatihan. Agus Suryana (2006: 2-3) mengemukakan cara mudah untuk mengartikan pelatihan yaitu dengan mengetahui apa yang bukan termasuk pelatihan, jadi pelatihan bukanlah:

1. Sebuah remedial bagi semua masalah kinerja. Pelatihan terbaik di dunia sekalipun mungkin tidak akan mampu merubah karyawan yang tidak mampu atau tidak menjalankan tugas.
2. Sebuah alat bagi seseorang karyawan untuk menyempurnakan kinerja tugas. Di dalam sesi pelatihan yang efektif, karyawan harus belajar mengoreksi cara menjalankan tugas, mendapatkan jawaban atas pertanyaan mereka, dan peluang untuk bereksperimen dengan pengetahuan dan keterampilan mereka. Mereka bisa mengasah dan menyempurnakan teknik kerja mereka ketika trainer mendukung mereka.
3. Sebuah pengganti atas buruknya supervisi. Pelatihan bukanlah perlengkapan dalam wilayah supervisi atau pengawasan. Jika Anda tidak terlibat aktif dalam pelatihan atau menguatkan pelatihan yang diterima karyawan, maka keduanya, Anda dan karyawan Anda akan menuai kegagalan.
4. Sesuatu yang mudah. Pelatihan yang baik memerlukan perencanaan dan pemikiran yang matang. Ini tidak bisa dilakukan seperti memecahkan kinerja dalam waktu yang cepat.

II.2 Tujuan Pelatihan

Sebagai suatu kegiatan yang berperan dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia, pelatihan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Karena

tujuan ini menjadi pedoman yang akan memberikan arahan agar pelaksanaan diklat berjalan secara terprogram sesuai dengan ketentuan tujuan diklat itu sendiri.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya manusia, Henry Simamora (1999:346) mengungkapkan bahwa pelatihan mempunyai tujuan-tujuan utama:

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

Hal senada diungkapkan oleh Moh. Fakry Gaffar (Sugiarto, 2005:14) bahwa tujuan pelatihan yaitu:

1. Mengembangkan wawasan, sikap dan perilaku baru dari setiap peserta pelatihan.
2. Menguasai berbagai pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan persyaratan kualitatif pekerjaan.
3. Mengembangkan sikap agar setiap peserta pelatihan cepat menyesuaikan diri, tanggap, kreatif dan mandiri dalam setiap perubahan persyaratan kerja terus menerus berubah.

Ada dua alasan yang sangat mendasar dengan diadakannya suatu program pelatihan dalam organisasi, yaitu pengembangan individu dan pengembangan organisasi. Disebut pengembangan individu yaitu bahwa dengan pelatihan itu, maka seorang pegawai yang ikut program tersebut akan mampu melakukan dan mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien. Disebut pengembangan organisasi yaitu diharapkan melalui program pelatihan akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan sekaligus pada pengembangan profesional dari bawahan.

Bambang Wahyudi (dalam Sugiarto, 2005:14) mengemukakan tujuan khusus dari suatu pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas,
2. Meningkatkan kualitas,
3. Meningkatkan mutu perencanaan tenaga kerja,
4. Meningkatkan semangat tenaga kerja,
5. Sebagai balas jasa tidak langsung,
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja,
7. Mencegah kekadaluawasaan,
8. Kesempatan mengembangkan diri.

Fungsi dari suatu pelatihan yaitu diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi pegawai yang menginginkan adanya pengembangan diri bagi mereka. Pegawai diberi kesempatan untuk berkembang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan tersebut sebenarnya membantu pegawai memanfaatkan pekerjaan sebagai pengalaman pembelajaran dan bimbingan. Disamping dapat belajar sambil bekerja sekaligus mereka dapat masukan dari atasan, maka dengan pelatihan yang baik, atasan dapat membantu bawahan menambah pengetahuan dan pengalaman yang baru.

II. 3. Manfaat Pelatihan

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan pastilah diharapkan dapat mewujudkan manfaat baik untuk pegawai maupun untuk instansi. Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai manfaat pelatihan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (2004: 231:233) bahwa manfaat pelatihan dapat dibagi menjadi tiga yaitu manfaat untuk karyawan, manfaat untuk perusahaan dan manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan. Secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

(1) Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan secara efektif
2. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
3. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konflik
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
5. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih

(2) Manfaat untuk perusahaan

1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan pelatihan pada semua level perusahaan
3. Memperbaiki moral SDM
4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
5. Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik

(3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan

- (a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
- (b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
- (c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
- (d) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- (e) Meningkatkan keterampilan interpersonal.

Tjiptono dan Diana dalam Laporan Evaluasi Kinerja Alumni Diklat Tenaga Struktural, Tenaga Teknis dan Tenaga Fungsional, mengemukakan bahwa pelatihan bagi pegawai akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Mengurangi kesalahan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas
4. Mengurangi tingkat *turn over*
5. Biaya staf yang lebih rendah
6. Mengurangi kecelakaan
7. Meminimalisasi biaya asuransi
8. Meningkatkan fleksibilitas pegawai
9. Respon yang lebih baik terhadap perubahan
10. Meningkatkan komunikasi
11. Kerjasama tim yang lebih baik
12. Hubungan pegawai akan lebih harmonis
13. Mengubah budaya kerja
14. Menunjukkan komitmen manajemen terhadap kualitas

Dari penjelasan manfaat pelatihan diatas ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan.

II. 4. Pentingnya Pelatihan

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu dengan melaksanakan pelatihan. Sebagaimana dikemukakan oleh Agus Suryana (2006:6) dalam buku *Pengelolaan Pelatihan*. Beberapa faktor yang melatar belakangi diadakannya pelatihan untuk karyawan yaitu antara lain:

1. Karyawan adalah faktor konstan di dunia kerja saat ini
2. Teknologi bergerak begitu cepat bagai tak terbendung
3. Globalisasi, meningkatnya akses, dan pertumbuhan kompetisi internasional
4. Supervisor dan manajer membutuhkan pengetahuan lebih dalam mengelola tenaga kerja yang lebih terdidik dan beragam
5. Nilai dan keyakinan dunia kerja saat ini terus berubah
6. Supervisor bertanggung jawab membantu dalam mengenalkan kepada karyawan baru kultur dan praktik perusahaan; ini akan memastikan efektivitas dan efisiensi yang maksimal di perusahaan

Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi atau institusi dalam usaha mencapai tujuan.

II.5. Asas Pelatihan

Dalam penyelenggaraan pelatihan, agar dapat bermanfaat bagi peserta dan dapat mencapai tujuan secara optimal, hendaknya penyelenggaraannya mengikuti asas-asas umum pelatihan. Menurut Dale Yoder dalam bukunya *Personal Principles and Policies*, menyebutkan sembilan asas yang berlaku umum dalam kegiatan pelatihan yaitu (1). *Individual differences*; (2) *relation to job analysis*; (3)

motivation (4) active participation, (5) selection of trainees, (6). Selection of trainers; (7) trainer's of training (8) training method's dan (9) principles of learning (1962:235).

Pendapat Dale Yoder di atas mengisyaratkan bahwa dalam kegiatan pelatihan perbedaan individu peserta pelatihan harus mendapat perhatian yang utama. Karakteristik peserta pelatihan akan mewarnai dan menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pelatihan. Pelatihan harus juga dihubungkan dengan analisis pekerjaan peserta (calon peserta) pelatihan, sehingga nantinya hasil pelatihan bermanfaat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Selanjutnya, motivasi dan keaktifan peserta kegiatan pelatihan perlu dibangkitkan. Peserta pelatihan akan berusaha dan memberikan perhatian yang lebih besar pada pelatihan yang diikutinya, apabila ada daya perangsang yang dapat menimbulkan motivasinya. Begitu juga dalam fase-fase kegiatan pelatihan, peserta diupayakan turut aktif mengambil bagian. Dengan demikian peserta pelatihan turut aktif berpikir, berbuat dan meng^ambil keputusan selama proses pelatihan berlangsung.

Tidak kalah pentingnya dalam kegiatan pelatihan adalah seleksi peserta dan seleksi pelatih. Sebagaimana diketahui bahwa diantara peserta pelatihan terdapat perbedaan-perbedaan yang sifatnya individual. Untuk menjagaa agar perbedaan tersebut jangan terlalu besar, maka seleksi atau pemilihan calon peserta pelatihan perlu diadakan. Selain seleksi peserta, untuk mendapatkan para pelatih yang berkualitas dan profesional, maka dalam rangkaian penyelenggaraan pelatihan diperlukan juga seleksi pelatih. Harapannya pelatih yang terpilih adalah orang-orang yang cakap dan memiliki kualifikasi sebagai seorang pelatih yang

handal.

Para pelatih yang telah terpilih pun, masih diperlukan mengikuti pelatihan untuk pelatih. Tujuannya adalah agar para pelatih memiliki wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relatif sama pada jenis pelatihan yang akan dilatihkan. Juga memiliki tingkat kerjasama yang tinggi dengan pelatih lain, sehingga dalam melatih nanti dapat berbuat total dan seoptimal mungkin.

Kemudian untuk keberhasilan pelatihan, metode pelatihan dan prinsip-prinsip pembelajaran yang digunakan harus sesuai dengan jenis materi pelatihan yang diberikan. Meskipun tidak ada metode yang paling sempurna, namun dapat dicarikan beberapa alternatif metode yang sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan. Dalam hal ini ada persyaratan minimal yang perlu diperhatikan pelatih dalam memilih metode pelatihan yaitu:

- (1) sesuai dengan keadaan dan jumlah sasaran
- (2) cukup dalam jumlah dan mutu materi
- (3) tepat menuju tujuan pada waktunya
- (4) Amanat hendaknya mudah diterima, dipahami dan diterapkan.

Sedangkan prinsip-prinsip pembelajaran akan memberikan arah bagi cara-cara seseorang (peserta pelatihan) belajar efektif dalam kegiatan pelatihan. Dan pembelajaran akan lebih efektif, apabila metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta dan tipe-tipe pekerjaan yang diperlukan. Menurut William R. Werther Jr. dan Keith Davis, prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif sering; direfleksikan dengan *participation, repetition, transference, dan feed back*

(1989:290).

Dengan demikian manakala pelatihan ingin berhasil, bermanfaat dan mencapai tujuan secara optimal, maka asas-asas maupun prinsip dasar penyelenggaraan pelatihan hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

II.6. Pengembangan Program Pelatihan

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Dari tiga tahap atau fase tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989 : 287) yang pada prinsipnya meliputi (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5) *actual program*, (6) *skill knowledge ability of works*; dan (7) *evaluation*.

Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997 : 360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu

- 1). Tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan.
- 2). Mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan.
- 3). Menyusun kriteria.
- 4). Pre tes terhadap pemegang
- 5). Memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar.

- 6). Melaksanakan pelatihan.
- 7). Memantau pelatihan.
- 8). Membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

Penilaian kebutuhan (*need assessment*) pelatihan merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan program pelatihan. Langkah penilaian kebutuhan ini merupakan landasan yang sangat menentukan pada langkah-langkah berikutnya. Kekurangakuratan atau kesalahan dalam penilaian kebutuhan dapat berakibat fatal pada pelaksanaan pelatihan. Dalam penilaian kebutuhan dapat digunakan tiga tingkat analisis yaitu analisis pada tingkat organisasi, analitis pada tingkat program atau operasi dan analisis pada tingkat individu. Sedangkan teknik penilaian kebutuhan dapat digunakan analisis kinerja, analisis kemampuan, analisis tugas maupun survey kebutuhan (*need survey*).

Perumusan tujuan pelatihan dan pengembangan (*training and development objective*) hendaknya berdasarkan kebutuhan pelatihan yang telah ditentukan. perumusan tujuan dalam bentuk uraian tingkah laku yang diharapkan dan pada kondisi tertentu. Pernyataan tujuan ini akan menjadi standar kinerja yang harus diwujudkan serta merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan.

Isi program (*program content*) merupakan perwujudan dari hasil penilaian kebutuhan dan materi atau bahan guna mencapai tujuan pelatihan. Isi program ini berisi keahlian (keterampilan), pengetahuan dan sikap yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku. Pengalaman belajar dan atau materi pada

pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja.

Prinsip-prinsip belajar (*learning principles*) yang efektif adalah yang memiliki kesesuaian antara metode dengan gaya belajar peserta pelatihan dan tipe-tipe pekerjaan, yang membutuhkan. Pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar lima hal yaitu partisipasi, reputasi, relevansi, pengalihan, dan umpan balik (Sondang P. Siagian, 1994 :190). Dengan prinsip partisipasi pada umumnya proses belajar berlangsung dengan lebih cepat dan pengetahuan yang diperoleh diingat lebih lama. Prinsip reputasi (pengulangan) akan membantu peserta pelatihan untuk mengingat dan memanfaatkan pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki. Prinsip relevansi, yakni kegiatan pembelajaran akan lebih efektif apabila bahan yang dipelajari mempunyai relevansi dan makna kongkrit dengan kebutuhan peserta pelatihan. Prinsip pengalihan dimaksudkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan belajar mengajar dengan mudah dapat dialihkan pada situasi nyata (dapat dipraktikkan pada pekerjaan). Dan prinsip umpan balik akan membangkitkan motivasi peserta pelatihan karena mereka tahu kemajuan dan perkembangan belajarnya.

Pelaksanaan program (actual program) pelatihan pada prinsipnya sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan, penggunaan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda intensitasnya, sehingga tercermin pada penggunaan pendekatan, metode dan teknik tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan.

Keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pekerja (*skill knowledge ability of workers*) sebagai peserta pelatihan merupakan pengalaman belajar (hasil) dari

suatu program pelatihan yang diikuti. Pelatihan dikatakan efektif, apabila hasil pelatihan sesuai dengan tugas peserta pelatihan. dan bermanfaat pada tugas pekerjaan.

Dan langkah terakhir dari pengembangan program pelatihan adalah evaluasi (*evaluation*) pelatihan Pelaksanaan program pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi pengalaman belajar pada bidang pekerjaan. Sondang P. Siagian menegaskan proses transformasi dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja (1994:202). Selanjutnya untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian. Dan untuk mengukur keberhasilan tidaknya yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja. Akan tetapi juga segi keperilakuan (Sondang P. Siagian; 1994:202). Dan untuk evaluasi diperlukan kriteria evaluasi yang dibuat berdasarkan tujuan program pelatihan dan pengembangan.

II.7. Mekanisme Pelatihan

Mekanisme pelatihan di sini diartikan cara atau metode yang digunakan dalam suatu kegiatan pelatihan. Jadi mekanisme pelatihan analog dan lebih dekat dengan pendekatan atau metode dan teknik pelatihan. Dalam penyelenggaraan pelatihan, tidak ada satupun metode dan teknik pelatihan yang paling baik. Semuanya tergantung pada situasi kondisi kebutuhan.

Dalam memilih metode dan teknik suatu pelatihan ditentukan oleh banyak hal. Seperti dikemukakan William B. Werther (1989 : 290) sebagai berikut : *that is no simple technique is always best; the best method depends on :*

cost effectiveness; desired program content; learning principles; appropriateness of the facilities; trainee preference and capabilities; and trainer preferences and capabilities. Artinya tidak ada satu teknik pelatihan yang paling baik, metode yang paling baik tergantung pada efektivitas biaya, isi program yang diinginkan, prinsip-prinsip belajar, fasilitas yang layak, kemampuan dan preference peserta serta kemampuan dan preference pelatih. Kemudian Sondang. P Siagian (1994:192) menegaskan tepat tidaknya teknik pelatihan yang digunakan sangat tergantung dari berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan seperti kehematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan. Walaupun demikian, pengelola pelatihan hendaknya mengenal dan memahami semua metode dan teknik pelatihan, sehingga dapat memilih dan menentukan metode dan teknik mana yang paling tepat digunakan sesuai dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada.

William. B. Werther (1989), Henry Simamora (1997) dan Soekidjo Notoatmodjo (1991) mengidentifikasi ada dua pendekatan atau metode pokok dalam pelatihan yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan serta penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan.

II.8. Efektivitas Pelatihan

Belum adanya definisi yang pasti tentang efektivitas disebabkan karena setiap orang memberi arti yang berbeda-beda. Rumusan yang berbeda-beda tersebut disebabkan karena arti dari efektivitas tergantung dari sudut mana para ahli mendefinisikannya. Pandangan. para ahli yang berbeda-beda tersebut memiliki suatu kesamaan, yang merumuskan bahwa efektivitas mengandung arti

sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

Efektivitas dipandang tiga perspektif, menurut Gibson (1988:28), sebagai berikut: (1) efektivitas dari perspektif individu; (2) efektivitas dari perspektif kelompok; dan (3) efektivitas dari perspektif organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan yang merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Dimana efektivitas perspektif individu berada pada tingkat awal untuk menuju efektif kelompok maupun efektif organisasi.

Katzel, dalam Steers (1980:44-45) bahwa efektivitas selalu diukur berdasarkan prestasi, produktivitas, laba dan sebagainya. Dilihat dari definisi di atas menunjukkan bahwa produktivitas merupakan bagian dari efektivitas. Adapun konsep pendidikan yang memiliki produktivitas yaitu pendidikan yang efektif dan efisien (sangkil dan mangkil). Selanjutnya efektivitas dapat dilihat pada:

- (1) Masukan yang merata.
- (2) Keluaran yang banyak dan bermutu tinggi
- (3) Ilmu dan keluaran yang gayut dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun
- (4) Pendapatan tamatan atau keluaran yang memadai.

Dari beberapa pengertian di atas efektivitas mengandung arti berorientasi kepada hasil (tujuan) dan juga berorientasi kepada proses (kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan mempertahankan hidupnya). Kemudian penerapannya kepada suatu pelatihan yang efektif adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan program-programnya yang telah direncanakan secara sistematis

dalam upaya mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan.

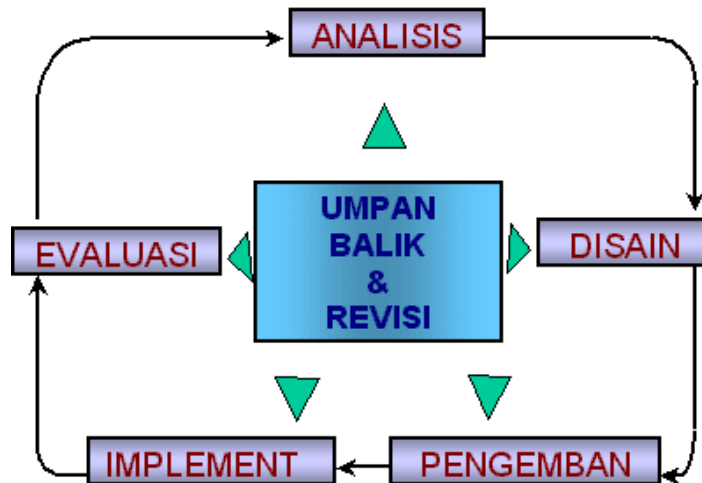
Sesuai dengan makna efektivitas tersebut di atas maka pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicita-citakan. Sehingga pelatihan efektif apabila pelatihan tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang meningkat kemampuannya, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri.

Keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkannya. Sehingga efektif tidaknya pelatihan dilihat dari dampak pelatihan bagi organisasi Untuk mencapai tujuannya. Hal ini selaras dengan Henry Simamora (1987: 320) yang mengukur keefektifan Diklat dapat dilihat dari 1) reaksi-reaksi bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2) belajar- pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan; 3) perilaku perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan: dan 4) hasil-hasil dampak pelatihan pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional.

II.9. Manajemen Pelatihan

Manajemen pelatihan, dalam konteks yang lebih luas manajemen pelatihan memiliki dimensi tentang bagaimana pengelolaan pelatihan, supaya pelatihan bisa berjalan dengan baik dan berhasil secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan secara konsep bisa diartikan “Proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan Pengevaluasian terhadap kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan aspek-aspek pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien”. Dalam konteks yang lain manajemen pelatihan atau

pengelolaan pelatihan identik dengan manajemen proyek atau pada istilah lain sama dengan mengelola proyek. Oleh karena itu daur *Managing training* dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : www.deliveri.org

Gambar 2. 1
Daur Managing Training

Gambar ini menjelaskan bahwa proses manajemen pelatihan dimulai dengan analisis, yaitu analisis kebutuhan (*need analysis*) terhadap hal-hal yang akan menjadi objek pelatihan, kemudian dilanjutkan dengan desain program pelatihan, yaitu langkah mendesain program-program pelatihan. Tahapan berikutnya adalah pelaksanaan dan penerapan, yaitu proses pelaksanaan dan Penerapan program-program pelatihan. Kemudian diakhiri dengan evaluasi yaitu tahap untuk memberikan penilaian dan analisa pengembangan. Pada setiap tahapan tersebut akan ada proses umpan balik, yang bertujuan untuk mengontrol efektivitas pelaksanaan dan proses pelatihan.

Perencanaan pelatihan pada hakekatnya adalah proses menyusun

rancangan program pelatihan, yaitu proses menyiapkan berbagai hal mengenai persiapan pelatihan. Secara umum menurut Faustino Cardoso Gomes (2000:204) mengemukakan ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Dari tiga tahap atau fase tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989:287) yang pada prinsipnya meliputi:

- (1). *Need assessment*
- (2). *Training and development objective.*
- (3). *Program content*
- (4). *Learning principles.*
- (5). *Actual program.*
- (6). *Skill knowledge ability of works.*
- (7). *Evaluation.*

Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997:360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu :

- 1). Tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan.
- 2). Mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan.
- 3). Menyusun criteria.

- 4). Pre tes terhadap pemegang.
- 5). Memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar.
- 6). Melaksanakan pelatihan.
- 7). Memantau pelatihan.
- 8). Membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

II.10. Penerapan Hasil Pelatihan

Berdasarkan tinjauan teoritis, pembahasan tentang pelatihan dapat dilihat dari berbagai sudut, pelatihan dilihat dari pengertian, tujuan, asas, efektivitas dan manajemen pelatihan. Pembahasan tersebut masih dalam tataran teoritis, sehingga baru diperoleh informasi-informasi yang bersifat umum. Informasi ini merupakan dasar rujukan dan pijakan dalam membahas dan menganalisis permasalahan pelatihan lebih jelas.

Penelitian ini menghendaki tentang pelatihan dalam tataran konkret, yaitu pembahasan yang bersifat menyeluruh. Oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada Penerapan pelatihan, yaitu Penerapan pelatihan yang sudah diterima oleh para karyawan di lingkungan Apartement Mediterania Garden 2 Jakarta Barat. Penerapan pelatihan diarahkan pada dampak pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan. Sehingga dalam penelitian ini akan diketahui adanya pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja widyaiswara secara nyata.

Apabila ditinjau dari segi evaluasinya pelatihan akan memiliki keberartian yang lebih mendalam. Evaluasi ini akan memperlihatkan tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu program. Beberapa kriteria yang digunakan dalam evaluasi

pelatihan akan berfokus pada *outcome* (hasil akhir). Veitzal Rifai (2004) dan Henry Simamora (2004), menunjukkan bahwa kriteria yang efektif dalam mengevaluasi pelatihan yaitu :

1. Reaksi dari peserta
2. Pengetahuan atau proses belajar mengajar
3. Perubahan perilaku akibat pelatihan
4. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur.

Kriteria tersebut dalam konteks yang lebih luas dapat dikembangkan untuk mengetahui dampak keberhasilan suatu program pelatihan yang sudah dilaksanakan.

Merujuk pada pendapat Veitzal dan Henry Simamora, dengan memperhatikan kriteria efektivitas evaluasi maka dalam penelitian ini akan diperluas pada Penerapan pelatihan. Selanjutnya kriteria efektivitas evaluasi di atas dijadikan dimensi untuk mengukur tingkat Penerapan hasil pelatihan pada suatu lembaga. Dimensi-dimensi tersebut adalah : dimensi pengetahuan, dimensi sikap, dimensi perilaku dan dimensi hasil.

Secara teoritis rujukan terhadap dimensi-dimensi dapat dijelaskan : Sikap adalah bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut (Berkowitz, 1972). Thurstone memformulasikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis (Azwar, 2003). Sikap merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi

untuk menyesuaikan diri dalam situasi dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan (Azwar, 2003).

III. Kerangka Berpikir

Pelatihan penggunaan APAR adalah salah satu upaya peningkatan ketrampilan karyawan dalam penggunaan APAR. Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan umumnya mempunyai ketrampilan yang lebih baik daripada karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan.

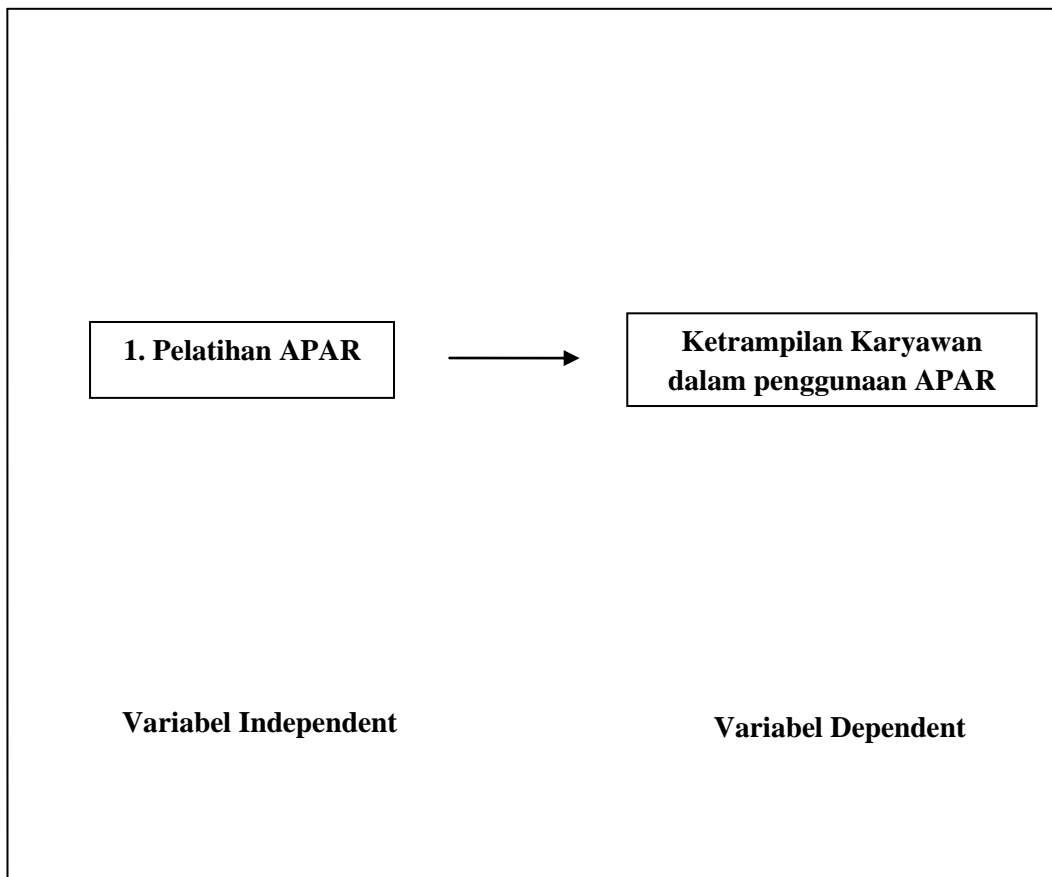
Diungkapkan oleh Moh. Fakry Gaffar (Sugiarto, 2005:14) bahwa tujuan pelatihan yaitu:

1. Mengembangkan wawasan, sikap dan perilaku baru dari setiap peserta pelatihan.
2. Menguasai berbagai pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan persyaratan kualitatif pekerjaan.
3. Mengembangkan sikap agar setiap peserta pelatihan cepat menyesuaikan diri, tanggap, kreatif dan mandiri dalam setiap perubahan persyaratan kerja terus menerus berubah.

Ada dua alasan yang sangat mendasar dengan diadakannya suatu program pelatihan dalam organisasi, yaitu pengembangan individu dan pengembangan organisasi. Disebut pengembangan individu yaitu bahwa dengan pelatihan itu, maka seorang pegawai yang ikut program tersebut akan mampu melakukan dan mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien. Disebut pengembangan organisasi yaitu diharapkan melalui program pelatihan akan memberikan

keuntungan bagi organisasi dan sekaligus pada pengembangan profesional dari bawahan.

IV. Kerangka Konsep



V. Hipotesis

“Ada pengaruh positif antara pelatihan APAR dengan ketrampilan karyawan dalam penggunaan APAR di Apartement Mediterania Garden 2”