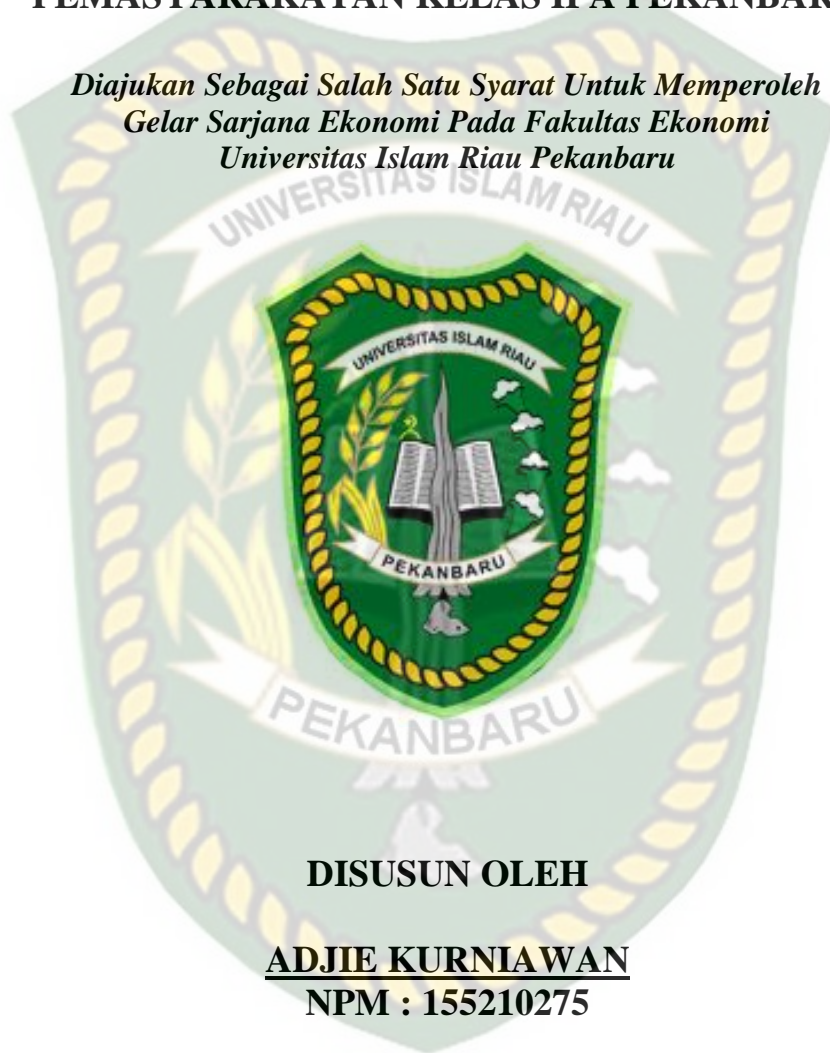


SKRIPSI

ANALISIS PELATIHAN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



DISUSUN OLEH

ADJIE KURNIAWAN
NPM : 155210275

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI
 الجامعة الإسلامية البروتية

Alamat: Jalan Kahanuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674634 Email: fekon@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

FORMULIR PENGUSULAN SK PEMBIMBING
 DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA

ARDIE KURNIAWAN

NPM

155210275

PROGRAM STUDI

Manajemen

KONSENTRASI

MSDM

JUDUL

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai,
 Lembaga Pengaspirasian Kelas II A Pekanbaru

USULAN PEMBIMBING

Pembimbing I : Drs. Arif, MM

Pembimbing II :

CATATAN PEMBIMBING I

~~Acc~~
 23/8-19

CATATAN PEMBIMBING II

CATATAN KETUA PRODI

Acc Seminar Proposal
 23/8-19

Pekanbaru, 23/8-19
 Wakil Dekan I

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah milik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Adjie Kurniawan
NPM : 155210275
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Lembaga
Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru
Pembimbing : 1. Drs. Asril., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 25 September 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : ~~Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *~~
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|-----------------------------|----------------------|--|
| 1. | Drs. Asril., MM | | 1.  |
| 2. | Abd Razak Jer, SE., M.Si | | 2.  |
| 3. | Dr. Desy Mardianti, SE., MM | | 3.  |

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 25 September 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2225/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Juni 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

| No | N a m a | Jabatan/Golongan | Keterangan |
|----|-----------------|------------------|------------|
| 1. | Drs. Asril., MM | Lektor, C/c | Pembimbing |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Adjie Kurniawan
 N P M : 155210275
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 27 Juni 2019
 Dekan,

 Drs. Abbar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ADJIE KURNIAWAN
 NPM : 155210275
 Program Studi : Manajemen S1
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Penelitian : Analisis Pelatihan Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II
 A Pekanbaru

**Disetujui Oleh:
Pembimbing**

Drs. Asril., MM

Mengetahui:

Dekan

(Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA)

Ketua Program studi

(Azmansyah, SE., M. Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia -28284
Telp. +62-761 674674 Fax. +62-761 674834 Email: tekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut :

Nama : ADJIE KURNIAWAN
NPM : 155210275
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan Kerja
Pegawai Lembaga Masyarakat
Kelas II A Pekanbaru

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30 %, yaitu 30 %
(Tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 09-12-2019
Ketua Program Studi

Azmansyah, SE., M.Econ

ADJIE KURNIAWAN_155210275

ORIGINALITY REPORT

30%
SIMILARITY INDEX

24%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

25%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper | 11% |
| 2 | media.neliti.com Internet Source | 4% |
| 3 | docplayer.info Internet Source | 2% |
| 4 | id.123dok.com Internet Source | 2% |
| 5 | lib.uin-malang.ac.id Internet Source | 2% |
| 6 | adoc.tips Internet Source | 2% |
| 7 | www.scribd.com Internet Source | 1% |
| 8 | docobook.com Internet Source | 1% |
| 9 | repository.usu.ac.id Internet Source | 1% |

0/12/19
Resfu Hayati
Resfu Hayati

| | | |
|----|---|----|
| 10 | mgtofsdm.wordpress.com Internet Source | 1% |
| 11 | e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source | 1% |
| 12 | journal.stieamkop.ac.id Internet Source | 1% |
| 13 | Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper | 1% |
| 14 | digilib.uir.ac.id Internet Source | 1% |
| 15 | id.scribd.com Internet Source | 1% |
| 16 | repository.unhas.ac.id Internet Source | 1% |

Handwritten signature

Exclude quotes On Exclude matches < 1%
 Exclude bibliography On

Document ini adalah milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 16 Desember 2019

Saya yang membuat pernyataan



Adrie Kumtawan

ABSTRAK

ANALISIS PELATIHAN PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A PEKANBARU

OLEH

ADJIE KURNIAWAN

155210275

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja sebanyak 122 orang. Sedangkan sampel penelitian ini adalah pegawai yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 37 orang. Hasil penelitian deskriptif dari dimensi pada pelatihan kerja yaitu kemampuan peserta pelatihan, materi pelatihan dan kemampuan instruktur dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa dalam bekerja pegawai dengan terbuka untuk menerima segala pekerjaan dan pengembangan yang diberikan perusahaan sehingga menjadi sumber daya manusia atau pegawai yang terampil serta professional lagi.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja Pegawai

ABSTRACT

**ANALYSIS TRAINING INSTITUTIONAL EMPLOYEE INSTITUTION
CLASS II PEKANBARU**

BY

**ADJIE KURNIAWAN
155210275**

This study aims to analyze the implementation of employee training at class II A Penitentiary in Pekanbaru. This research was conducted with a descriptive method that uses primary data and secondary data obtained through interviews / interviews and research questionnaires. The population in this study were all 122 employees. While the sample of this research are 37 employees who have attended the training. Descriptive research results from the dimensions of job training are the ability of trainees, training materials and the ability of instructors in the agreed category, this indicates that in working employees openly to accept all the work and development provided by the company so that it becomes a human resource or skilled employees and professional again.

Keywords: Employee Job Training

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Pelatihan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, MSi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Azmansyah, SE. M.Econ Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Drs. Asril. MM, selaku dosen pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta pegawai/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta pegawai Lembaga Pemasarakatan kelas II A Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Ayahnda Syamsuddin dan Ibunda Esweti, S.Pd serta abang Anggi Setiawan dan adekku Agnes Sukmawati, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

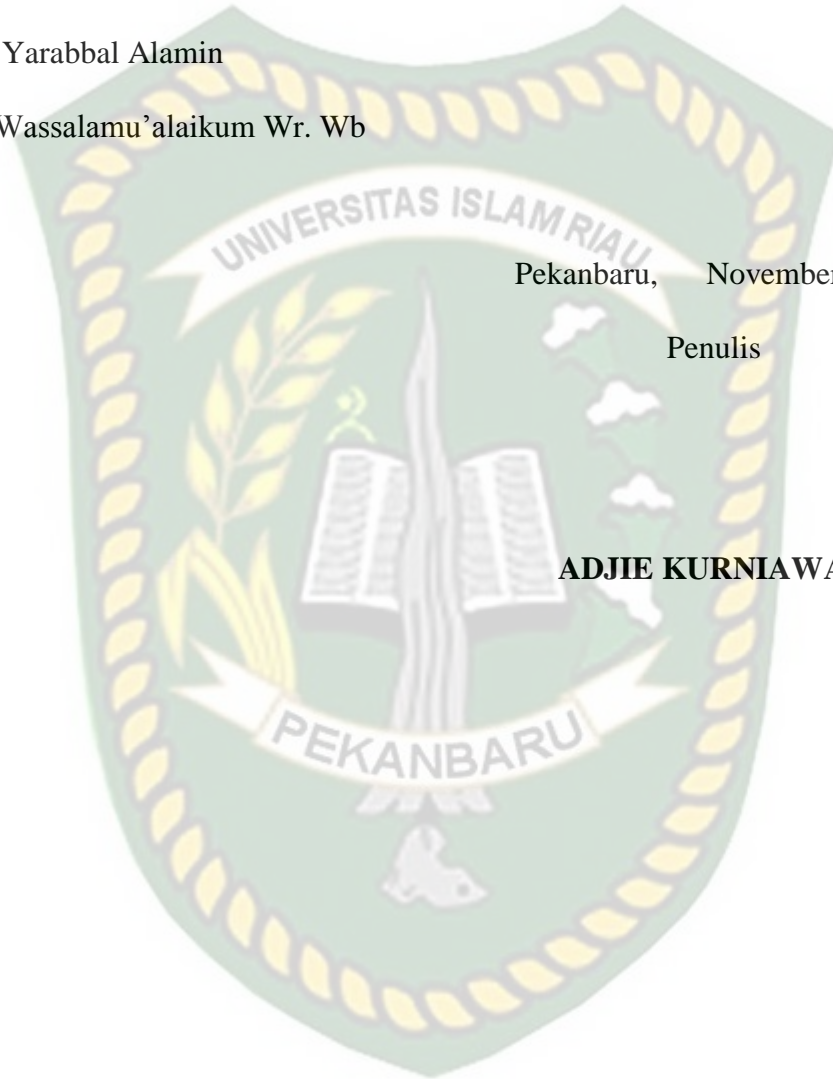
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, November 2019

Penulis

ADJIE KURNIAWAN



DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 7 |
| BAB II : TELAAH PUSTAKA | 8 |
| 2.1. Pengertian Pelatihan..... | 8 |
| 2.2. Tujuan Pelatihan..... | 9 |
| 2.3. Manfaat Pelatihan..... | 11 |
| 2.4. Prinsip-Prinsip Pelatihan Karyawan | 12 |
| 2.5. Metode Pelatihan..... | 13 |
| 2.6. Kebutuhan Pelatihan | 16 |
| 2.7. Perencanaan Pelaksanaan Pelatihan..... | 18 |
| 2.8. Desain Program Pelatihan (Diklat) | 20 |
| 2.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan | 22 |
| 2.10. Indikator Pelatihan Kerja | 23 |
| 2.11. Penelitian Terdahulu..... | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 2.12. Hipotesis..... | 27 |
| BAB III : METODE PENELITIAN..... | 28 |
| 3.1 Lokasi Penelitian | 28 |
| 3.2 Operasional Variabel..... | 28 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 29 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 30 |
| 3.8 Teknik Analisa Data | 31 |
| BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | 33 |
| 4.1. Gambaran Umum Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru..... | 33 |
| 4.2. Misi dan Visi | 34 |
| 4.3. Struktur Organisasi..... | 35 |
| BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| 5.1. Identitas Responden | 42 |
| 5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas | 47 |
| 5.3. Analisis Pelatihan Kerja..... | 49 |
| BAB VI : PENUTUP..... | 80 |
| 6.1. Kesimpulan | 80 |
| 6.2. Saran..... | 81 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Daftar Jumlah Pegawai Lembaga pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru | 3 |
| Tabel 1.2 | Analisis Data Kebutuhan Kepelatihan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru | 4 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 24 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel Penelitian..... | 28 |
| Tabel 5.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 43 |
| Tabel 5.2 | Tingkat umur pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru | 44 |
| Tabel 5.3 | Tingkat Pendidikan Responden Pada Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru | 45 |
| Tabel 5.4 | Masa Kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru | 46 |
| Tabel 5.5 | Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian..... | 48 |
| Tabel 5.6 | Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian | 49 |
| Tabel 5.7 | Tanggapan responden mengenai peserta akan memahami kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya | 52 |
| Tabel 5.8 | Tanggapan responden mengenai Peserta mendapatkan solusi untuk mengatasi kekurangannya | 54 |
| Tabel 5.9 | Tanggapan responden mengenai Peserta diberitahu cara untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya | 56 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan responden mengenai Peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan..... | 57 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan responden mengenai mengenai Peserta memiliki tambahan wawasan dan menerapkan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya..... | 59 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 5.12 | Tanggapan responden mengenai Sebelum pelatihan dimulai dilakukan pre-test | 61 |
| Tabel 5.13 | Tanggapan responden mengenai Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai | 62 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan responden mengenai Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari | 64 |
| Tabel 5.15 | Tanggapan responden mengenai dalam membahas setiap kasus, diberi penjelasan cara yang efektif | 66 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan responden mengenai setelah selesai proses pelatihan dilakukan test item..... | 67 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan responden mengenai kebijakan perusahaan dalam memilih tenaga pelatih/instruktur..... | 70 |
| Tabel 5.18 | Tanggapan responden mengenai kualitas tenaga pelatih/instruktur | 72 |
| Tabel 5.19 | Tanggapan responden mengenai Sumber pelatih/instruktur yang diperoleh dengan bidangnya..... | 73 |
| Tabel 5.20 | Tanggapan responden mengenai Kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidangnya | 75 |
| Tabel 5.21 | Tanggapan responden mengenai Penguasaan materi pelatihan oleh tenaga pelatih/instruktur | 76 |
| Tabel 5.22 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja pada Lembaga Pemasarakatan kelas II A Pekanbaru | 77 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru 41



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam pengembangan kualitas instansi ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan instansi. Setiap manusia pasti memiliki kualitas dan kapasitas yang berbeda oleh karna itu seperti yang kita lihat adanya penempatan – penempatan posisi pegawai pada suatu organisasi yang berbeda beda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kerja organisasi, sehingga usaha yang dikembangkan dapat mencapai kemajuan.

Dalam instansi pemerintah, Pegawai Negeri Sipil merupakan asset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi negara dan pembangunan melalui pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang

optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya diklat yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal pegawai. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Lembaga Pemasarakatan Pekanbaru berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, namun dalam upaya pencapaian prestasi kerja tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Dalam aktivitas kerja pada Lembaga Pemasarakatan Pekanbaru sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kompetensi maupun pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta tidak adanya keinginan dari pegawai itu sendiri untuk mempelajari hal yang terkait dengan tugasnya. Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, Lembaga Pemasarakatan Pekanbaru mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja

dilakukan didalam internal instansi tetapi juga dengan mengirim pegawainya untuk melaksanakan pelatihan keluar daerah atau ke pusat.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Pegawai Lembaga pemasyarakatan kelas II A
Pekanbaru

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan |
|--------------|-----------------------|--|
| 2016 | 109 | 19 |
| 2017 | 114 | 24 |
| 2018 | 122 | 37 |

Sumber : Lembaga pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru, 2019

Lembaga Pemasyarakatan merupakan unit pelaksanaan teknis di bawah direktorat jendral pemasyarakatan kementerian hukum dan hak asasi manusia (dahulu Departemen Kehakiman). Penghuni Lembaga Pemasyarakatan bisa narapidana (napi) atau Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) bisa juga yang statusnya masih tahanan, maksudnya orang tersebut masih berada dalam proses peradilan dan belum ditentukan bersalah atau tidak oleh hakim. Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan narapidana dan tahanan di lembaga pemasyarakatan disebut Petugas Pemasyarakatan, atau dahulu lebih dikenal dengan istilah sipir penjara. Lembaga pemasyarakatan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, karena selain fasilitas yang terlibat dalam kegiatan operasional dinas, manusia juga merupakan “intangible asset” yang memiliki peran penting dalam operasi dinas. Lembaga pemasyarakatan dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta pegawai yang profesional, tangguh, cekatan, cerdas, dan berpandangan ke depan.

Untuk menghadapi tantangan seperti di atas, lembaga ini sering sekali dalam mengadakan pelatihan untuk para pegawainya, baik pegawai baru maupun pegawai lama. Pada kenyataannya, bila dilihat dari segi prestasi kerja para pegawai Lembaga pemasyarakatan kelas II a pekanbaru belum mencapai hasil yang maksimal bagi dinas pemerintahan, diantaranya dikarenakan oleh prestasi kerja pegawainya yang masih kurang, turunnya produktivitas pegawai, masih adanya pegawai yang belum mencapai target kerja.

Tabel 1.2.
Jenis Pelatihan Berdasarkan Bidang Tugas Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru

| No | Bidang Tugas | Nama Diklat |
|----|----------------|--|
| 1 | Administrasi | a. Diklat pengadaan barang/jasa |
| | | b. Diklat penatausahaan BMN |
| | | c. Diklat Bendaharawan |
| | | d. Diklat kearsipan/arsiparis |
| | | e. Diklat pengelolaan Kepegawaian |
| 2 | Pembinaan | a. Diklat konselor rehabilitasi |
| | | b. Diklat penanganan TB/HIV |
| | | c. Diklat SDP |
| 3 | Kegiatan Kerja | a. Diklat pengelola hasil kerja |
| | | b. Diklat tenaga instruktur keterampilan kerja (Pertanian, salon, handy craft, keterampilan tambahan, dll) |
| 4 | Keamanan | a. Diklat intelegen |
| | | b. Diklat kesamaptaan & menembak |
| | | c. Pendidikan dasar pemasyarakatan |
| | | d. Diklat manajemen kamtib |

Sumber : Lembaga pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui jenis-jenis pelatihan yang di ikuti oleh para pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru. Kepelatihan diatas, lembaga pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru akan mengusulkan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan yg di berikan dan juga memiliki kemampuan administrasi dasar terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan

akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang pegawai sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pegawai dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan atau dinas, sehingga program pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai sesuai dengan tujuan dinas tersebut. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka saya mengambil judul "**Analisis Pelatihan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru**".

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah Bagaimana program pelatihan pegawai di Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program pelatihan pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi penting baik secara langsung maupun tidak langsung bagi :

1. Bagi Dinas sebagai bahan masukan untuk mengetahui sampai sejauh mana manfaat dari program pelatihan yang dilaksanakan dengan membandingkan pada saat pegawai sebelum mendapatkan pelatihan dengan sesudahnya, dan dari perbandingan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan saran-saran yang dapat menunjang peningkatan prestasi kerja pegawai.
2. Bagi Penulis dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara hasil yang penulis peroleh dengan kenyataan yang terjadi dalam dunia kerja, dan diharapkan menambah pengetahuan yang lebih luas dalam rangka mendalami ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal pelatihan karyawan.
3. Bagi Pihak lain diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi yang bermanfaat.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, stuktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Pelatihan

Perkembangan suatu organisasi instansi tidak terlepas dari perkembangan sumberdaya manusia atau tenaga kerjanya yang menitik beratkan pada kualitas dan keterampilan instansi yang meningkatkan kinerja karyawan yang harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan program latihan.

Pelatihan itu sendiri dapat didefinisikan menurut beberapa ahli antara lain: menurut pendapat Gomes (2003:197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Selain itu menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2001:44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana

pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.

Notoatmodjo.S (2009:16) menyatakan bahwa pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia.

Menurut Dessler, Gary (2006:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

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.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan instansi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa latihan itu sebagai pelajaran untuk seseorang yang melakukan kegiatan tidak akan berhasil dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak dibarengi dengan aktivitas latihan.

2.2. Tujuan Pelatihan

Bila suatu organisasi atau instansi menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan, maka perlu lebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan instansi

dan bila tidak dijelaskan maka apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak mencapai sasaran yang optimal. Oleh karena itu pelatihan tidak terlepas dari suatu perencanaan yang matang dan seksama karena menyangkut masalah pengembangan karyawan dan mempunyai dampak terhadap produktivitas kinerja karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas dapat diuraikan bagaimana sebenarnya program pelatihan tersebut dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelatihan atau pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut pendapat beberapa ahli tentang tujuan dari pelatihan itu sendiri antara lain: menurut Sikula (2000) tujuan dari pelatihan secara umum adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau level *of performance* naik atau meningkat maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi instansi.

b. Meningkatkan Mutu Kerja

Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas karyawan yang mempunyai pengetahuan, jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

c. Meningkatkan Ketetapan Dalam *Human Resources Planning*

Training yang baik dapat mempersiapkan karyawan untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam instansi sendiri.

Sedangkan tujuan pelatihan lainnya menurut Mangkunegara (2001:45)

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sifat moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan.
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Dari pengertian diatas jelas bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kegiatan yang menekankan pada keahlian khusus yang berupa keterampilan dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadikan pelatihan sarana mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan.

2.3. Manfaat Pelatihan

Manfaat program pelaksanaan pelatihan sudah tentu berguna bagi karyawan disamping itu juga kepada instansi itu sendiri. Ada tujuh manfaat penyelenggaraan program pelatihan menurut Siagian (2000:183)

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi instansi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas dan kerja sama antara berbagai satuan kerja yang

melaksanakan kegiatan yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang baik, saling menghargai serta kesempatan bagi karyawan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat oleh karyawan yang bertanggung jawab.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi instansi dengan komitmen kinerja yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen penerapan gaya manajerial dan partisipatif.
- f. Memperlancar komunikasi yang efektif dalam suatu kebijaksanaan instansi dan operasionalnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat penyelenggaraan pelatihan karyawan sebagai investasi organisasi instansi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan.

2.4. Prinsip-Prinsip Pelatihan Karyawan

Sebelum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi lebih jelas dan lebih mudah.

Werther dan Davis (1996:290) mengemukakan 5 prinsip pelatihan sebagai berikut:

- a. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut. Dengan adanya umpan balik ini maka peserta akan dapat memperoleh informasi tentang hasil yang dicapai dan hal ini akan mengingatkan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.

2.5. Metode Pelatihan

Sesungguhnya langkah dalam program pelatihan adalah menetapkan terlebih dahulu apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya, sebab

berdasarkan tujuan itulah ditetapkan metode pelatihan yang mana akan di anut. Menurut Andrew E. Sikula dalam mangkunegara (2001:52) metode pelatihan yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

a. *On the job training*

Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Aspek-aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dan format. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya. Metode *on the job training* dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel masalah dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Fungsi dari metode *on the job training* antara lain supervisor harus terlatih dan memadai. Manfaat dari metode *on the job training* adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

b. *Vestibule* atau Balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu job. Metode *vestibule* merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode *vestibule* biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya pelatihan pekerjaan pengetikan, klerk, operator mesin.

c. Metode demonstrasi dan contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pegawai baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “bagaimana dan apa sebab” pegawai mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode demonstrasi merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

e. *Apprenticeship*

Metode training apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada on the job training dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya. Metode *apprenticeship* tidak mempunyai standar format. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan mereka langsung dapat mengerjakan pekerjaannya.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah di pelajari dalam ruangan kelas daripada on the job. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram (*programmed instruktur*).

Menurut Werther dan davis dalam Sofyandi (2008:120) metode yang paling efektif juga tergantung pada sejauh mana suatu metode memenuhi faktor-faktor berikut:

- a. Efektivitas biaya
- b. Isi program yang diinginkan
- c. Kelayakan fasilitas
- d. Preferensi dan kemampuan para peserta program
- e. Preferensi dan kemampuan pelatih
- f. Prinsip-prinsip belajar

2.6. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:233) digolongkan menjadi:

1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Pada tingkat hirarki maupun dalam instansi sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manajer tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan, baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun eksternal (perubahan teknologi, perubahan orientasi instansi) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan diatas dapat di antisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas dan hubungan pribadi lebih efektif. Ada tiga analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan yaitu:

a. Analisis organisasi

Menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita.

b. Analisis job dan tugas

Analisis job dan tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program job training. Sebagaimana program training dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, skill, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

c. Analisis pegawai

Analisis pegawai difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan training bagi pegawai yang bekerja pada jobnya. Kebutuhan training pegawai dapat di analisis secara individu maupun kelompok.

1. Kebutuhan individu dari pelatihan

Analisis kebutuhan individu dari pelatihan dapat dilakukan dengan cara observasi oleh supervisor, evaluasi keterampilan, kartu control, kualitas dan tes keterampilan pegawai.

2. Kebutuhan kelompok dari pelatihan

Kebutuhan kelompok dari pelatihan dapat diprediksi dengan pertimbangan informal dan observasi oleh supervisor maupun manajer.

2.7. Perencanaan Pelaksanaan Pelatihan

Perencanaan pelaksanaan pelatihan menurut Mangkunegara (2001:64) mencakup penentuan waktu pelatihan, penunjukan pelatih/instruktur, penetapan

peserta, penyusunan anggaran, penentuan tempat, dan penunjukan panitia pelaksana pelatihan.

a. Penentuan waktu pelatihan

Waktu pelatihan dilaksanakan selama 1 minggu.

b. Penunjukan pelatih/instruktur

Penunjukan pelatih/instruktur didasarkan pada hasil rapat panitia pelaksana dengan mendapatkan persetujuan dari pihak pimpinan instansi.

c. Penetapan peserta pelatihan

Penetapan peserta pelatihan didasarkan atas surat tugas yang diberikan oleh pimpinan instansi.

d. Penyusunan anggaran biaya pelatihan

Anggaran biaya pelatihan di ambil dari anggaran biaya pendidikan dan pengembangan karyawan instansi dari masing-masing unit kerja.

e. Penentuan tempat pelatihan

Tempat pelatihan direncanakan di aula instansi, tetapi jika memungkinkan dan mendapat persetujuan dapat dilaksanakan diluar instansi, misalnya di hotel.

f. Penunjukan panitia pelaksana pelatihan

Penunjukan personil panitia pelaksana pelatihan diharapkan berdasarkan SK (surat keputusan) Direktur/pemimpin instansi.

Mangkunegara (2001:44) mengemukakan bahwa terdapat komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat, yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.8. Desain Program Pelatihan (Diklat)

Desain program pelatihan merupakan rancangan program pelatihan yang mencakup jenis pelatihan, tujuan pelatihan yang akan dicapai, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih dan waktu (banyaknya sesi) yang diperlukan. Menurut mangkunegara (2001:62).

a. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan.

Untuk periode saat ini perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan di selenggarakan bertujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan keterampilan kerja peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

- 2) Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan instansi.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan terdiri dari:

- 1) Pengelolaan (manajemen) kantor
- 2) Tata naskah korespondensi
- 3) Psikologi kerja
- 4) Komunikasi kerja
- 5) Disiplin dan etika kerja
- 6) Kepemimpinan kerja
- 7) Pelaporan kerja

- d. Peserta pelatihan adalah karyawan instansi yang memenuhi kualifikasi persyaratan. Karyawan tetap yang menduduki jabatan KTU, kepala bagian, kepala subbagian atau karyawan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan instansi.

e. Kualifikasi pelatih/instruktur

Pelatih atau instruktur yang akan member materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan
- 2) Instruktur luar yang professional dalam bidang yang ada hubungan dengan materi pelatihan
- 3) Pelatih atau instruktur yang mampu membangkitkan motivasi dan penggunaan metode partisipatif

f. Waktu pelatihan

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi (atau setara dengan 52,5 jam).

2.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mondy (2008: 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

a. Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik,

b. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

c. Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

d. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya

level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

e. Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara instansi-instansi melaksanakan pelatihan.

f. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi manajemen yang lain juga mempengaruhi pelatihan dan pengembangan. Sebagai contoh, jika upaya-upaya rekrutmen dan seleksi hanya menarik para karyawan berkualifikasi sedang, instansi akan membutuhkan program-program pelatihan dan pengembangan yang ekstensif. Paket kompensasi instansi juga bias mempengaruhi upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Organisasi-organisasi dengan sistem pembayaran yang kompetitif atau program-program kesehatan dan keselamatan yang progresif akan lebih mudah menarik karyawan yang mampu berprestasi tinggi, dan mempertahankan para karyawan yang hanya memerlukan sedikit pelatihan.

2.10. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2007), diantaranya:

a. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

b. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh instansi dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

c. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan..

2.11. PENELITIAN TERDAHULU

| No | Nama | Judul | Variabel | Kesimpulan |
|----|---------------------------------|---|--|--|
| 1 | Ronal Aprianto SE, M. SI (2015) | Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Pada Kantor Lapas Narkotika Kelas II A Lubuk Linggau | Pelatihan, pengalaman, dan profesionalisme pegawai | Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh simpulan bahwa analisis dari uji F pengujian dengan SPSS 20 yang dilakukan diperoleh $df = n-2-1 = 66-2-1 = 63$, sehingga nilai Ftabel adalah 3,15 sedangkan nilai Fhitung |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | | | | <p>sebesar 49,274 dengan $\text{sig } 0,000$ $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. karena $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, kemudian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Lapas Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau.</p> |
| 2. | Widyawaty Mashar, (2015) | Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu | Pelatihan, dan Prestasi Kerja | <p>Dari hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan antara pelatihan dan prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu memiliki hubungan yang kuat. Dari tanggapan responden dapat dilihat dengan pengujian regresi antara pelatihan dengan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan besarnya kontribusi sebesar 82,1% sedangkan 17,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.</p> |
| 3. | Achayar Muzakkir, Gunawan, Ilham. (2017) | Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja | Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja. | <p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>pegawai pada Kantor Distrik Navigasi kelas I Makassar</p> | <p>berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja yang baik dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. 2. Secara parsial, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. 3. Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) antara variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar adalah variabel Motivasi Kerja dimana nilai koefisien regresinya (β) sebesar 0,542 dan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat disimpulkan |
|--|--|--|---|

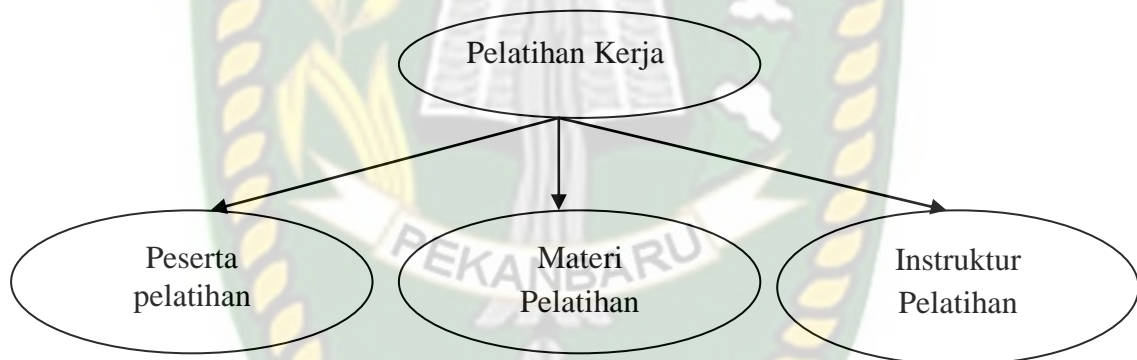
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan variable yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.</p> |
|--|--|--|--|---|

2.12. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Mangkunegara (2007)

2.13. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan teori-teori yang telah dikemukakan dan diartikan dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: “Diduga pelatihan kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru sudah baik”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pembahasan proposal ini, maka penelitian penulis melakukan penelitian pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Pemasarakatan No.19 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Operasional variable dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

| Variabel penelitian | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|--------------------------------|--|---------|
| Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai 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. Veithzal Rivai (2004:226) | a. Kemampuan Peserta pelatihan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan 2. Peserta mendapatkan solusi untuk mengatasi pekerjaan 3. Peserta dapat mengembangkan potensi potensi kerja yang dimilikinya 4. Peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan 5. Peserta memiliki tambahan wawasan dan menerapkan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya | Ordinal |
| | b. Materi pelatihan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebelum pelatihan dimulai dilakukan pre-test 2. Materi yang disampaikan | |

| | | | |
|--|-------------------------|---|--|
| | c. Kemampuan Instruktur | <p>sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari 4. Dalam membahas setiap kasus, diberi penjelasan cara yang efektif 5. Setelah selesai proses pelatihan dilakukan test item <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan instansi dalam memilih instruktur 2. Kualitas tenaga pelatih 3. Sumber pelatih yang diperoleh dengan bidangnya 4. Kesesuaian tenaga pelatih dengan bidangnya 5. Penguasaan materi pelatihan oleh tenaga pelatih | |
|--|-------------------------|---|--|

3.3. Jenis dan sumber data

Data ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru.
2. Data sekunder, yaitu data-data penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.4. Metode pengumpulan data

Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden terkait dalam pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru.

3.5. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2016:173-174) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah sebagian pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru yang berjumlah 122 orang sesuai bagian yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang baik yaitu sampel yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal tetapi walaupun diwakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi (Sugiyono, 2012:70).

Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan pada tahun 2018 sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan yaitu metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan antara lain :

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau yang sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid rendah” (Suharsimi, 2006:168). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat, untuk meyakinkan bahwa instrumen mempunyai validitas tinggi, maka dipandang perlu menguji tingkat kevalidan melalui kegiatan uji coba.

Cara menentukan valid atau tidaknya instrumen adalah dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan table nilai koefisien korelasi pada taraf kesalahan 5% atau taraf signifikan 95% sebesar 0,361. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tariff signifikan 5% maka soal dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) “reliabilitas instrumen penelitian ini dihitung dengan bantuan computer SPSS menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui apakah data

penelitian ini realibel atau tidak. Suatu konstruk atau variable dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0,70”.

3. Analisis Deskriptif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif yaitu dengan membandingkan antara teori dengan praktek yang ada pada instansi dan kemudian diambil suatu kesimpulan dalam bentuk laporan penelitian.

Instrumen dalam pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritis dalam bentuk skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala social (Ridwan : 2008).

Skala likert digunakan untuk mengukur variabel yang akan dijabarkan indicator-indikator yang dapat diukur. Indicator tersebut dijadikan landasan untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab para responden. Setiap jawaban dihubungkan dalam bentuk pertanyaan atau dukungan sikap yang diurungkan dengan pertanyaan sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|----------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| 2. Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| 3. Ragu-ragu (RR) | diberi bobot 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | diberi bobot 1 |

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lembaga Perasyarakatan Kelas 2A Kota Pekanbaru

Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pekanbaru terletak di ibukota Provinsi Riau yakni PEKANBARU KOTA BERTUAH (Bersih, Tertib, Usaha Bersama dan Harmonis), yang merupakan pusat pemerintahan, pusat perdagangan, pusat kebudayaan dan pusat pendidikan, disamping pusat hunian penduduk yang jumlahnya lebih kurang 799.213 jiwa. Dengan luas wilayah 632,23 KM², kota Pekanbaru menjadi salah satu kawasan pertumbuhan ekonomi Sumatera yg terus berkembang.

Lapas Kelas II A Pekanbaru didirikan pada tahun 1964 dengan status “*Penjara*”, terletak di jalan Samratulangi Pekanbaru, yang dekat dengan pusat pertokoan perdagangan (jalan Achmad Yani dan jalan Juanda), dan perumahan penduduk.

Seiring dengan perkembangan kota Pekanbaru yang cepat berkembang, dan pertimbangan lahan penjara yang sempit dan di kelas jalan “Kelas IV” yang kurang strategis, maka pada tahun 1976 di pindahkan ke lahan yg cukup luas dan strategis yakni di jalan Pemasyarakatan nomor 19 kecamatan tangkerang utara (sekarang Kecamatan Bukit Raya) Kota Pekanbaru.

Tahun 1977 mulai dibangun dengan luas bangunan 2.938 m² diatas lahan seluas 33.000 m², dan barulah pada tahun 1978 LAPAS KELAS II PEKANBARU mulai di fungsikan pemakaiannya, dan sampai dengan tahun 2013

ini telah banyak dilakukan penambahan dan rehabilitasi bangunan, baik dari dana APBN maupun dana hibah dari APBD Provinsi Riau. Tahun 2013 telah dibangun Blok Hunian 2 tingkat seluas 715 m², berasal dari bantuan APBD Provinsi Riau sebesar Rp 6 Milyar dalam bentuk hibah.

4.2. Visi dan Misi Lapas Kelas II A Pekanbaru

Visi, Misi dan Sasaran Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru, tentunya mengacu kepada Visi, Misi dan Sasaran Kementerian Hukum dan HAM, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. VISI

Memulihkan kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan Warga Binaan Pemasyarakatan sebagai individu, anggota masyarakat dan makhluk Tuhan YME, membangun manusia mandiri.

2. MISI

Melaksanakan perawatan tahanan, pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan serta pengelolaan benda benda sitaan Negara dalam kerangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta peajuan dan perlindungan Hak Azasi Manusia.

4.3. SASARAN

- a. Melakukan pembinaan Narapidana/ Anak Didik;
- b. Memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja;
- c. Melakukan bimbingan sosial/kerohanian Narapidana/ Anak Didik;
- d. Melakukan pemeliharaan keamanan dan Tata Tertib Lapas;
- e. Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga;

- f. Memantafkan kondisi Lembaga Pemasarakatan yang kondusif dan aman.

4.4. Tugas Pokok Dan Fungsi

a. Kepala Lapas Kelas II A Pekanbaru

Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru bertugas mengkoordinasikan pembinaan kegiatan kerja, administrasi keamanan dan tata tertib serta pengelolaan ketatausahaan meliputi urusan kepegawaian, keuangan dan rumah tangga, sesuai peraturan yang berlaku dalam rangka pencapaian tujuan pemasarakatan Napi/ anak didik/ penghuni Lapas, dan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Menetapkan rencana kerja Lapas Kelas II A Pekanbaru;
- 2) Melakukan koordinasi pelaksanaan tugas dengan Pemerintah Daerah dan instansi terkait ;
- 3) Mengkoordinasikan tindak lanjut petunjuk yang tertuang LHP ;
- 4) Melakukan pengawasan melekat dilingkungan Lapas Kelas II A Pekanbaru ;
- 5) Mengkoordinasikan pengelolaan anggaran rutin pada Lapas Kelas II A Pekanbaru ;
- 6) Mengkoordinasikan pengelolaan anggaran pembangunan pada Lapas Kelas II A ;
- 7) Mengkoordinasikan pengelolaan perlengkapan pada Lapas Kelas A Pekanbaru ;
- 8) Mengkoordinasikan kebutuhan formasi pegawai pada Lapas Kelas II A Pekanbaru ;

- 9) Mengkoordinasikan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Riau ;

b. Sub Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas mengkoordinasikan pelaksanaan tugas ketata usahaan kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan kerumah tanggaan, sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam rangka pelayanan administrasi dan fasilitas Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru, dengan fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bagian Tata Usaha;
- 2) Mengkoordinasikan pendistribusian, pengelolaan arus surat masuk dengan system kartu kendali untuk memperlancar penerimaan informasi ;
- 3) Menyelenggarakan urusan kearsipan dan dokumentasi dengan mengatur kegiatan penyediaan, pelayanan pinjaman, penyimpanan dan pemeliharaan arsip dan dokumen kantor;
- 4) Menyelenggarakan dan mengatur penggunaan, pemeliharaan kendaraan dinas agar selalu dalam keadaan siap untuk digunakan;
- 5) Menyelenggarakan pemeliharaan alat perlengkapan kantor, gedung kantor dan rumah dinas sesuai dengan rencana dan anggaran yang telah disiapkan;
- 6) Menyelesaikan pelaksanaan penghapusan atau penjualan alat perlengkapan kantor dan kendaraan dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- 7) Mengkoordinasikan penyusunan Daftar Usulan Kegiatan dan Daftar Usulan Proyek sebagai bahan penyediaan dana kegiatan dan pembangunan;

c. SEKSI BIMBINGAN NAPI/ANAK DIDIK

Mempunyai tugas memberikan Bimbingan Napi dan Anak Didik berdasarkan peraturan dan prosedur yang berlaku, dalam rangka persiapan Napi?Anak Didik kembali ke masyarakat tidak melanggar hukum lagi dan baik, dengan fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Bimbingan Napi/ Anak Didik Lembaga Pemasarakatan ;
- 2) Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai bawahan;
- 3) Melakukan bimbingan pegawai bawahan;
- 4) Melaksanakan ketata usahaan dalam Seksi Bimbingan Napi/Anak Didik Lembaga Pemasarakatan;
- 5) Melakukan pengawasan melekat (Waskat);
- 6) Menentukan program pembinaan, melalui siding TPP/ Tim Pengamat Pemasarakatan dan memimpin jalannya sidang ;
- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan dengan instansi terkait ;
- 8) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Lapas ;

d. SEKSI KEGIATAN KERJA

Mengkoordinasikan, menyiapkan pelaksanaan bimbingan latihan kerja, serta mengelola hasil kerja sesuai prosedur yang berlaku dalam rangka pembinaan keterampilan Napi/Anak Didik sebagai bekal apabila kembali kemasyarakat, dengan fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Kegiatan kerja;
- 2) Mengkoordinasikan pemberian bimbingan kerja Napi/ Anak Didik;

- 3) Memilih dan memanfaatkan keterampilan Napi Anak Didik yang menonjol sebagai tutor dalam pembuatan barang produksi ;
- 4) Mempersiapkan fasilitas sarana / peralatan kerja Napi/ Anak Didik;
- 5) Mengelola hasil kerja untuk menunjang kegairahan kerja Napi/ Anak Didik ;
- 6) Melakukan pembinaan pegawai dilingkungan Seksi Kegiatan Kerja guna sebagai dasar penetapan penilaian pelaksanaan pekerjaan ;
- 7) Mengkoordinasikan ketata usahaan dalam lingkungan Seksi Kegiatan Kerja serta melakukan pengawasan melekat (Waskat) ;
- 8) Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Lapas dalam bidang teknis Pemasarakatan dan membuat atau menyusun laporan Seksi Kegiatan Kerja ;

5. SEKSI ADMINISTRASI KEAMANAN DAN KETERTIBAN

Mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan administrasi Keamanan dan Tata Tertib, mengatur jadwal tugas dan penggunaan perlengkapan sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku, dalam rangka terciptanya suasana aman tertib dilingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru, dengan fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban;
- 2) Melakukan bimbingan pegawai bawahan dan memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai bawahan;
- 3) Melakukan pengawan melekat (Waskat) dab nelaksanakan ketata usahaan dalam lingkungan Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban ;

- 4) Mengatur jadwal tugas penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan;
- 5) Menerima dan meneliti laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas, dan menyusun laporan berkala dari bidang keamanan dan menegakkan tata tertib ;
- 6) Mengkoordinasikan pelaksanaan pengeledahan kamar hunia secara acak dan insidental dengan seksi yang lain ;
- 7) Menyusun laporan berkala Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban ;

6. SEKSI KESATUAN PENGAMANAN LEMBAGA PEMASYARAKATAN (KPLP)

Mempunyai tugas mengkoordinasikan pelaksanaan tugas penjagaan sesuai jadwal agar tercapai keamanan dan ketertiban dilingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas II Pekanbaru, dengan fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasarakatan ;
- 2) Mengawasi pelaksanaan tugas pengamanan dan pengawasan terhadap Napi /Anak Didik ;
- 3) Mengkoordinasikan pemeliharaan keamanan dan ketertiban Lembaga Pemasarakatan;
- 4) Mengawasi penerimaan, penempatan dan pengeluaran Narapidana;
- 5) Melakukan pemeriksaan pelanggaran keamanan dan ketertiban;
- 6) Menyusun laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan;
- 7) Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap bawahan;

- 8) Melakukan Bimbingan dan Pengawasan melekat (Waskat) kepada bawahan;
- 9) Menyusun laporan berkala Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasarakatan.

Struktur Organisasi Lapas Kelas II Pekanbaru adalah sebagai berikut:





Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Analisis Pelatihan Kerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru yang berjumlah 37 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur dan tingkat pendidikan.

5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Perempuan | 12 | 32.4 |
| 2 | Laki-Laki | 25 | 67.6 |
| Jumlah | | 37 | 100 |

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau 67.6% dan sisanya perempuan sebanyak 12 orang atau 32.4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, dimana mayoritas pegawainya kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2. Tingkat Umur

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivita kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat umur pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA
Pekanbaru

| Klasifikasi Tingkat umur | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 20-29 | 5 | 13.5 |
| 30-39 | 24 | 64.9 |
| 40-49 | 7 | 18.9 |
| Diatas 50 | 1 | 2.7 |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, yaitu sebanyak sebanyak 24 orang atau sebesar 64.9% merupakan pegawai yang berumur 40– 49 tahun, sedangkan 7 orang atau sebesar 18.9% merupakan pegawai yang berumur 30 – 39 tahun, kemudian sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% merupakan pegawai yang berumur 20 – 29 tahun dan hanya 1 orang atau sebesar 2.7% merupakan pegawai yang berumur diatas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah pegawai yang berumur 40 – 49 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas dan pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan pegawainya merupakan pegawai dalam usia produktivitas dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh instansi agar kinerja pegawai tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan instansi tersebut.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden
Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru

| Klasifikasi Tingkat Pendidikan | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| SLTA | 12 | 32.4 |
| DIII | 2 | 5.4 |
| S1 | 23 | 62.2 |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru yaitu pegawai yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 23 orang atau sebesar 62.2%, sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4% berpendidikan SLTA kemudian pegawai yang berpendidikan Diploma-III (D3) sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru tersebut berpendidikan Sarjana (S1).

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun masa kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru

| Klasifikasi Masa Kerja | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|------------------------|-------------------|----------------|
| < 5 tahun | 7 | 18.9 |
| 6-10 tahun | 2 | 5.4 |
| 11-15 tahun | 13 | 35.1 |
| > 15 tahun | 15 | 40.6 |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru yaitu sebanyak sebanyak 15 orang atau sebesar 40.6% memiliki masa kerja > 15 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 35.1% kemudian pegawai yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan pegawai yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru tersebut memiliki masa kerja > 15 tahun.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

a. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r = \text{positif (+)}$, jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada pegawai dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try

out kepada 37 orang responden dengan memberikan 37 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada pegawai dibagi kedalam tiga variabel yaitu : variabel pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

| Item | Corrected Item Total Correlations (r hitung) | r tabel $\alpha = 0,05$ | Keterangan Hasil |
|------|--|-------------------------|------------------|
| X1 | 0.578 | 0.267 | Valid |
| X2 | 0.547 | 0.267 | Valid |
| X3 | 0.415 | 0.267 | Valid |
| X4 | 0.555 | 0.267 | Valid |
| X5 | 0.418 | 0.267 | Valid |
| X6 | 0.545 | 0.267 | Valid |
| X7 | 0.528 | 0.267 | Valid |
| X8 | 0.421 | 0.267 | Valid |
| X9 | 0.454 | 0.267 | Valid |
| X10 | 0.518 | 0.267 | Valid |
| X11 | 0.531 | 0.267 | Valid |
| X12 | 0.657 | 0.267 | Valid |
| X13 | 0.581 | 0.267 | Valid |
| X14 | 0.549 | 0.267 | Valid |
| X15 | 0.670 | 0.267 | Valid |

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total

atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 37 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.267 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

| Variabel | Koefisien Alpha |
|-----------|-----------------|
| Pelatihan | 0.846 |

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Pelatihan

Pelatihan bagi suatu instansi yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para

pegawai sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi pegawai merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran latihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran latihan. Serta latihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun faedah nyata dari latihan merupakan suatu bentuk dalam menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai.

Dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan pada pegawai merupakan salah satu faktor yang penting baik untuk pegawai yang baru maupun yang telah lama berada didalam instansi yang dimasuki, selanjutnya pegawai harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi. Pelatihan yang dilakukan bukan hanya untuk pegawai yang baru masuk saja, tetapi juga bagi pegawai yang prestasinya mencapai persyaratan atau yang akan dipromosikan dan dimutasikan.

Adapun komponen-komponen pelatihan dan pengembangan terdiri dari tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Disamping itu juga melihat para pelatih (instruktur) harus memiliki kualifikasi yang memadai dan

dilihat dari materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai serta penggunaan metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta dan penetapan peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dari keterangan tersebut dapat dilihat bahwa investasi sumber daya manusia melalui pelatihan yang merupakan investasi strategis yang harus dipertimbangkan secara serius oleh instansi manapun juga dengan mengorbankan biaya untuk pelatihan yang produktif, instansi secara tidak langsung memperbesar kemungkinan untuk sukses dalam menjalankan tujuan organisasi.

Pendekatan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Dilihat dari pentingnya pelatihan bagi sumber daya manusia yang dilihat sudut organisasi antara lain sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Sehingga dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/ instansi.

5.3.1. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

5.3.1.1. Keseuaian Pelatihan Dengan Pekerjaan

Untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Sehingga, tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Dalam menyelenggaraan pelatihan bagi pegawai memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit, akan tetapi hal yang diperoleh lebih besar dari pengorbanan, dengan dilaksanakannya pelatihan diharapkan dilaksanakan dengan baik.

Untuk dapat menganalisa hasil pelaksanaan pelatihan yang diterima oleh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru, dibawah ini dapat dipaparkan frekwensi jawaban responden dalam menilai pelaksanaan pelatihan pegawai yang dinilai dari beberapa indikator dibawah ini:

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|------------------|------------|------|
| Sangat setuju | 11 | 29.7 | 55 |
| Setuju | 18 | 48.6 | 72 |
| Cukup Setuju | 6 | 16.2 | 18 |
| Tidak Setuju | 2 | 5.5 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 149 |

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang atau

sebesar 29.7%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengenai kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dalam pelatihan maka antar sesama pegawai berada dalam satu lingkungan yang sama, maka dalam kebersamaan tersebut pegawai harus dapat menerima kekurangan dan kelebihan antar pegawai tersebut. Kekurangan dan kelebihan akan menciptakan kelengkapan maka pegawai harus saling mengingatkan antar satu sama lainnya.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005,hal :199) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin.

5.3.1.2. Peserta Mendapatkan Solusi Untuk Mengatasi Pekerjaannya

Seperti diketahui apabila seseorang akan mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan baru, walaupun sudah mempunyai pendidikan, namun belum tentu mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh sebab itulah

diperlukan pelatihan instansi yang ingin meningkatkan prestasi kerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, ini berarti bahwa investasi sumber daya manusia melalui pelatihan haruslah mendapatkan prioritas tinggi dari instansi agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai tidak menjadi hilang. Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai Peserta mendapatkan solusi untuk mengatasi kekurangannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai Peserta mendapatkan solusi untuk mengatasi pekerjaannya

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 10 | 27.1 | 50 |
| Setuju | 16 | 43.2 | 64 |
| Cukup Setuju | 7 | 18.9 | 21 |
| Tidak Setuju | 4 | 10.8 | 8 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 171 | 100% | 143 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Peserta mendapatkan solusi untuk mengatasi pekerjaannya, responden yang tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Peserta mendapatkan solusi untuk mengatasi pekerjaannya dalam kategori setuju. Dalam menghadapi kekurangan maka pegawai hendaknya harus mencari solusi untuk mengatasi kekurangan tersebut. Dalam mencari solusi maka pegawai harus bekerja sama pula untuk mencari jalan keluarnya.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

5.3.1.3. Peserta Diberitahu Cara Untuk Mengembangkan Potensi Potensi Kerja yang Dimilikinya

Pelatihan bagi suatu instansi yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi pegawai merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Peserta diberitahu cara untuk mengembangkan potensi potensi yang dimilikinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai Peserta diberitahu cara untuk
mengembangkan potensi potensi kerja yang dimilikinya

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 10 | 27.1 | 50 |
| Setuju | 21 | 56.7 | 84 |
| Cukup Setuju | 4 | 10.8 | 12 |
| Tidak Setuju | 2 | 5.4 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 150 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Peserta diberitahu cara untuk mengembangkan potensi potensi kerja yang dimilikinya, responden yang memberikan tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 56.7%, yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Peserta diberitahu cara untuk mengembangkan potensi potensi kerja yang dimilikinya dalam kategori setuju. Dalam pelatihan maka para peserta dapat diberi tahu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, peserta dapat mencari jati diri atau kemampuan yang ada dalam diri peserta yang selama ini tidak disadari oleh peserta. Menurut Chrisogonus D. Pramudyo (2007:16) sebagai “Proses

pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

5.3.1.4. Peserta Berpartisipasi Secara Aktif Selama Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Serta pelatihan diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai Peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 11 | 29.7 | 55 |
| Setuju | 18 | 48.6 | 72 |
| Cukup Setuju | 5 | 13.5 | 15 |
| Tidak Setuju | 3 | 8.2 | 6 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 148 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan, responden yang memberikan tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 29.7%, sedangkan responden yang menyatakan. Selanjutnya yang menyatakan

cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%, kemudian sebanyak 3 orang atau sebesar 8.2% yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan dalam kategori setuju. Dalam pelatihan peserta dapat berpartisipasi aktif selama pelatihan karena dalam pelatihan tersebut peserta sengaja mengikuti segala jenis materi pelatihan yang ada.

Pengertian pelatihan menurut Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, (2000:43) mendefinisikan pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

5.2.1.5. Peserta Memiliki Tambahan Wawasan dan Menerapkan Dalam Menunjang Kegiatan Pekerjaannya

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Suapaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Untuk mengetahui tanggapan

responden mengenai Peserta memiliki tambahan wawasan dan menerapkan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya, maka dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai mengenai Peserta memiliki tambahan wawasan dan menerapkan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 15 | 40.5 | 75 |
| Setuju | 12 | 32.4 | 48 |
| Cukup Setuju | 10 | 27.1 | 30 |
| Tidak Setuju | - | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 153 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Peserta memiliki tambahan wawasan dan menerapkan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya, yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5% tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai Peserta memiliki tambahan wawasan dan menerapkan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya adalah dalam kategori sangat setuju. Dengan pelatihan maka peserta dapat menambah wawasan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya karena dengan pelatihan maka pegawai dilatih untuk lebih mendalami pengetahuan dan pengalaman dalam pekerjaan. Menurut

Panggabean (2002:41) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan instansi.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai indikator peserta pelatihan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.12
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Peserta Pelatihan Kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru

| No. | Indikator | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total Skor |
|-------------------|--|---------------------|--------|-------|--------------|---------------------|------------|
| | | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| 1. | Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan | 11 | 18 | 6 | 2 | - | 149 |
| 2. | Peserta mendapatkan solusi untuk mengatasi pekerjaan | 10 | 16 | 7 | 4 | - | 143 |
| 3. | Peserta dapat mengembangkan potensi potensi kerja yang dimilikinya | 10 | 21 | 4 | 2 | - | 150 |
| 4. | Peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan | 11 | 18 | 5 | 3 | - | 148 |
| 5. | Peserta memiliki tambahan wawasan dan menerapkan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya | 15 | 12 | 10 | - | - | 153 |
| Total Skor | | | | | | | 742 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indikator peserta pelatihan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 742. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 37 = 925$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 37 = 185$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{925 - 185}{5} = \frac{740}{5} = 148$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai indikator peserta pelatihan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

| | |
|---------------------|--------------------|
| Sangat Setuju | = 777 – 925 |
| Setuju | = 629 – 777 |
| Cukup | = 481 – 629 |
| Tidak Setuju | = 333 – 481 |
| Sangat Tidak Setuju | = 185 – 333 |

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator peserta pelatihan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru berada pada kategori setuju. Hal ini menyatakan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan kerja setuju dengan manfaat pelatihan yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

5.3.2. Materi Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh instansi dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

5.3.2.1. Sebelum Pelatihan Dimulai Dilakukan Pre-Test

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Jadi, latihan

menyiapkan para pegawai (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan, pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sebelum pelatihan dimulai dilakukan pre-test maka dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai Sebelum pelatihan dimulai
dilakukan pre-test

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 10 | 27.1 | 50 |
| Setuju | 18 | 48.6 | 72 |
| Cukup Setuju | 9 | 24.3 | 36 |
| Tidak Setuju | - | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 158 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Sebelum pelatihan dimulai dilakukan pre-test yaitu responden yang memberikan tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, sedangkan yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, selanjutnya yang menyatakan, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pengakuan atas keberhasilan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru dalam kategori setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Sebelum pelatihan dimulai dilakukan pre-test dalam kategori setuju. Sebelum pelatihan dimulai, biasanya para pelatih memberikan pre-test yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengetahuan peserta dan akan dibandingkan pada saat terakhir test.

Mathis (2002:5), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

5.3.2.2. Materi yang Disampaikan Sesuai Dengan Kebutuhan Pekerjaan

Pegawai

Pelatihan kerja bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan teknis operasional dan kemampuan yang spesifik yang dilakukan dalam waktu relatif singkat untuk meningkatkan kinerja dan prestasi seseorang.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai maka dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai Materi yang disampaikan sesuai dengan
kebutuhan pekerjaan pegawai

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 10 | 27.1 | 50 |
| Setuju | 17 | 45.9 | 68 |
| Cukup Setuju | 7 | 18.9 | 21 |
| Tidak Setuju | 3 | 8.1 | 6 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 145 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai yaitu responden yang memberikan tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 45.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kesempatan untuk maju pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru adalah dalam kategori setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai adalah dalam kategori setuju. Materi yang diberikan dalam pelatihan harus sesuai dengan masing-masing pekerjaan peserta. Apabila tidak sesuai dengan pekerjaan

maka pelatihan tersebut tidak akan menambah pengetahuan dan pengalaman peserta.

Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:175), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku parapegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

5.3.2.3. Dalam Penyampaian Materi Diberitahukan Manfaat Dari Materi Yang Akan Dipelajari

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, Menurut istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan. Pengembangan mempunyai pengertian yang lebih luas dibandingkan pelatihan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari maka dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 20 | 54.1 | 100 |
| Setuju | 9 | 24.3 | 36 |
| Cukup Setuju | 8 | 21.6 | 24 |
| Tidak Setuju | - | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 160 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari adalah dalam kategori sangat setuju. Materi yang diberikan dalam pelatihan harus disampaikan jelas manfaat dari materi tersebut, karena tujuan utama pelatihan agar peserta mendapat pengetahuan dan pengalaman lebih.

Menurut Bedjo Siswanto (2000:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

5.3.2.4. Dalam Membahas Setiap Kasus, Diberi Penjelasan Cara yang Efektif

Dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan pada pegawai merupakan salah satu factor yang penting baik untuk pegawai yang baru maupun yang telah lama berada didalam instansi yang dimasuki, selanjutnya pegawai harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dalam

organisasi. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Dalam membahas setiap kasus, diberi penjelasan cara yang efektif, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai dalam membahas setiap kasus, diberi penjelasan cara yang efektif

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 20 | 54.1 | 100 |
| Setuju | 8 | 21.6 | 32 |
| Cukup Setuju | 7 | 18.9 | 21 |
| Tidak Setuju | 2 | 5.4 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 157 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Dalam membahas setiap kasus, diberi penjelasan cara yang efektif yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Dalam membahas setiap kasus, diberi penjelasan cara yang efektif dalam kategori sangat setuju. Pada saat pelatihan maka peserta diberi kasus dengan tujuan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan kasus tersebut dalam pelatihan antar sesama

peserta. Dengan selesainya kasus tersebut maka peserta dalam bekerjasama dan berhasil menjalankan pelatihan dengan baik.

Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Training yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan (Wagonhurst, 2002).

5.3.2.5. Setelah Selesai Proses Pelatihan Dilakukan Test Item

Setiap instansi yang menjalankan program pengembangan, dalam hal ini pelatihan bagi pegawai-pegawainya, membutuhkan perumusan yang jelas mengenai pentingnya program pelatihan bagi perkembangan karir pegawai itu pada khususnya dan bagi pencapaian instansi pada umumnya. program pengembangan dalam hal ini pelatihan, juga mempunyai manfaat yang sangat positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Secara umum program ini mempunyai manfaat untuk meningkatkan efektifitas dan produktivitas serta hasil produksi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Setelah selesai proses pelatihan dilakukan test item maka dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai setelah selesai proses pelatihan dilakukan test item

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 18 | 48.6 | 90 |
| Setuju | 10 | 27.1 | 40 |
| Cukup Setuju | 8 | 21.6 | 24 |
| Tidak Setuju | 1 | 2.7 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 156 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Setelah selesai proses pelatihan dilakukan test item yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju hanya 1 orang atau sebesar 2.7% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Setelah selesai proses pelatihan dilakukan test item adalah dalam kategori sangat setuju. Hasil test sebelum pelatihan dapat dibandingkan dengan hasil tes setelah pelatihan yang bertujuan agar dapat mengukur kemampuan peserta selama mengikuti pelatihan tersebut. Oleh karena itu setelah pelatihan para peserta wajib mengikuti test terakhir.

Menurut Dessler pelatihan adalah proses mengajar pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan

pekerjaan mereka. Pelatihan bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan (Simamora, 2006: 276).

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai indikator materi pelatihan pada Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIA Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.18
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Materi Pelatihan pada Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIA Pekanbaru

| No. | Indikator | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total Skor |
|-------------------|---|---------------------|--------|-------|--------------|---------------------|------------|
| | | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| 1. | Sebelum pelatihan dimulai dilakukan pre-test | 10 | 18 | 9 | - | - | 158 |
| 2. | Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai | 10 | 17 | 7 | 3 | - | 145 |
| 3. | Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari | 20 | 9 | 8 | - | - | 160 |
| 4. | Dalam membahas setiap kasus, diberi penjelasan cara yang efektif | 20 | 8 | 7 | 2 | - | 157 |
| 5. | Setelah selesai proses pelatihan dilakukan test item | 18 | 10 | 8 | 1 | - | 156 |
| Total Skor | | | | | | | 776 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indikator materi pelatihan pada Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIA Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 776. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 37 = 925$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 37 = 185$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{925 - 185}{5} = \frac{740}{5} = 148$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai indikator materi pelatihan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 777 - 925$$

$$\text{Setuju} = 629 - 777$$

$$\text{Cukup} = 481 - 629$$

$$\text{Tidak Setuju} = 333 - 481$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 185 - 333$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator peserta pelatihan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru berada pada kategori setuju. Hal ini menyatakan bahwa materi pelatihan yang diberikan oleh pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai sehingga materi mudah dipahami dan dikuasai oleh pegawai.

5.3.3. Tenaga Pelatih/Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan intruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

Pelatihan diikuti oleh pegawai dalam suatu instansi terutama diikuti oleh pegawai yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam instansi, selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

5.3.3.1. Kebijakan Instansi Dalam Memilih Tenaga Pelatih/Instruktur Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup

Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa pegawai dapat efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan – pekerjaan sering berubah dan gilirannya berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai haruslah memutakhirkan melalui pelatihan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kebijakan instansi dalam memilih tenaga pelatih/instruktur dalam memenuhi kebutuhan hidup maka dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai kebijakan instansi dalam memilih tenaga pelatih/instruktur

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 22 | 59.4 | 110 |
| Setuju | 9 | 24.3 | 36 |
| Cukup Setuju | 4 | 10.8 | 12 |
| Tidak Setuju | 2 | 5.5 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 162 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kebijakan instansi dalam memilih tenaga pelatih/instruktur dalam memenuhi kebutuhan hidup yaitu responden yang memberikan tanggapan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 59.4%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 4.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Kebijakan instansi dalam memilih tenaga pelatih/instruktur yaitu dalam kategori sangat setuju. Dalam pemilihan pelatih dan instruktur maka pihak instansi harus seleksi mencari pelatih yang sesuai dengan kebutuhan para peserta karena apabila tidak sesuai maka peserta tidak akan mendapat pengetahuan yang baik.

Pelatihan di tempat tenaga kerja yang dimaksudkan untuk memberikan petunjuk khusus kepada para tenaga kerja guna melakukan tugas serta pekerjaannya. Pelatihan di tempat kerja penyelenggaraanya pada tempat kerja berupa pelatihan praktek dengan menggunakan situasi pekerjaan sebagai sarana untuk memberi instruksi/petunjuk. Jenis metode ini sering dijumpai karena dianggap sebagai metode yang efektif dan efisien serta alokasi biaya juga murah Soekidjo Notoadmojo (2003, hal :59-69)

5.3.3.2. Kualitas Tenaga Pelatih/Instruktur

Dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan pada pegawai merupakan salah satu factor yang penting baik untuk pegawai yang baru

maupun yang telah lama berada didalam instansi yang dimasuki, selanjutnya pegawai harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi. Pelatihan yang dilakukan bukan hanya untuk pegawai yang baru masuk saja, tetapi juga bagi pegawai yang prestasinya mencapai persyaratan atau yang akan dipromosikan dan dimutasikan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kualitas tenaga pelatih/instruktur maka dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai kualitas tenaga pelatih/instruktur

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 16 | 43.2 | 80 |
| Setuju | 10 | 27.1 | 40 |
| Cukup Setuju | 9 | 24.3 | 27 |
| Tidak Setuju | 2 | 5.4 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 151 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kualitas tenaga pelatih/instruktur yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Kualitas tenaga pelatih/instruktur dalam kategori sangat setuju. Pemilihan tenaga pelatih harus yang berkualitas dan baik, karena tujuan dari pelatihan untuk memperbaiki dan menambah pengetahuan serta pengalaman peserta.

Menurut Sastradipoera (2006:142) langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan itu harus menggambarkan jumlah dan mutu komponen pendidikan dan keterjaminan hubungan antar komponen tersebut.

5.3.3.3. Sumber Pelatih/Instruktur yang Diperoleh Dengan Bidangnyanya

Dalam kegiatan penelitian ini, pendidikan dan pelatihan (training) yang dimaksud adalah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai, sehingga dapat meningkat yang dimaksud adalah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan , keterampilan dan sikap pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya selama bekerja dalam instansi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sumber pelatih/instruktur yang diperoleh dengan bidangnyanya maka dapat dilihat pada tabel 5.21 berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai Sumber pelatih/instruktur yang diperoleh dengan bidangnya

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 20 | 54.1 | 100 |
| Setuju | 8 | 21.6 | 32 |
| Cukup Setuju | 6 | 16.2 | 18 |
| Tidak Setuju | 3 | 8.1 | 6 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 156 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Sumber pelatih/instruktur yang diperoleh dengan bidangnya yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Sumber pelatih/instruktur yang diperoleh dengan bidangnya dalam kategori sangat setuju. Menurut Sastradipoera (2006:143) kesesuaian antara pelatih dengan bidang pekerjaan peserta sangat berkaitan, karena pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan masing-masing bidang pekerjaan peserta. Peserta harus mendapatkan yang terbaik dan peserta harus mendapatkan ilmu serta pengalaman yang dapat diterapkan dalam pekerjaan guna memperoleh kinerja serta prestasi kerja yang baik.

5.3.3.4. Kesesuaian Tenaga Pelatih/Instruktur Dengan Bidanganya

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan. Perbedaannya, kalau pelatihan berkaitan langsung dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidak harus. Pengembangan mempunyai pengertian yang lebih luas dibandingkan pelatihan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidanganya maka dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai Kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidanganya

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 22 | 59.5 | 110 |
| Setuju | 8 | 21.6 | 32 |
| Cukup Setuju | 5 | 13.5 | 15 |
| Tidak Setuju | 2 | 5.4 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 161 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidanganya responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 59.5%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%,

kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Kesesuaian tenaga pelatih/instruktur dengan bidangnya dalam kategori sangat setuju. Kesesuaian antara tenaga pelatih dan bidangnya harus sesuai karena apabila tidak sesuai maka antara pekerjaan dengan materi pelatihan tidak akan sesuai sehingga pelatihan tersebut tidak akan berguna apapun.

Kegiatan pengawasan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilakukan dengan mengembangkan standar, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasi (Panggabean, 2002:41)

5.3.3.5. Penguasaan Materi Pelatihan Oleh Tenaga Pelatih/Instruktur

Pelatihan kerja bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Penguasaan materi pelatihan oleh tenaga pelatih/instruktur maka dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai Penguasaan materi pelatihan oleh tenaga pelatih/instruktur

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase | Skor |
|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Sangat setuju | 20 | 54.1 | 100 |
| Setuju | 9 | 24.3 | 36 |
| Cukup Setuju | 5 | 13.5 | 15 |
| Tidak Setuju | 3 | 8.1 | 6 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - |
| Jumlah | 37 | 100% | 157 |

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Penguasaan materi pelatihan oleh tenaga pelatih/instruktur yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Penguasaan materi pelatihan oleh tenaga pelatih/instruktur dalam kategori sangat setuju. Pelatih harus memiliki tingkat pengetahuan serta pendidikan yang lebih tinggi dari pada peserta. Pengetahuan pelatih tersebut yang akan diberikan kepada peserta guna memperbaiki pengetahuan dan pengalaman peserta. Kegiatan mempersiapkan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyesuaikan program pendidikan dengan tujuan yang

sekaligus dapat melukiskan biaya dan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan tersebut (Sastradipoera, 2006:143).

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai indikator instruktur pelatihan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.24
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Instruktur Pelatihan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru

| No. | Indikator | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total Skor |
|-------------------|---|---------------------|--------|-------|--------------|---------------------|------------|
| | | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| 1. | Kebijakan instansi dalam memilih tenaga pelatih | 22 | 9 | 4 | 2 | - | 162 |
| 2. | Kualitas tenaga pelatih | 16 | 10 | 9 | 2 | - | 151 |
| 3. | Sumber pelatih yang diperoleh dengan bidangnya | 20 | 8 | 6 | 3 | - | 156 |
| 4. | Kesesuaian tenaga pelatih dengan bidangnya | 22 | 8 | 5 | 2 | - | 161 |
| 5. | Penguasaan materi pelatihan oleh tenaga pelatih | 20 | 9 | 5 | 3 | - | 157 |
| Total Skor | | | | | | | 787 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indikator instruktur pelatihan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 787. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 37 = 925$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 37 = 185$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{925 - 185}{5} = \frac{740}{5} = 148$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai indikator instruktur pelatihan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

| | |
|----------------------|-------------|
| Sangat Setuju | = 777 – 925 |
| Setuju | = 629 – 777 |
| Cukup | = 481 – 629 |
| Tidak Setuju | = 333 – 481 |
| Sangat Tidak Setuju | = 185 – 333 |

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator instruktur pelatihan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa instruktur yang dipilih oleh pihak dinas untuk memberikan pelatihan kepada pegawai sudah sesuai dengan kriteria dan dapat memberikan pelatihan dengan baik dan efektif sehingga pegawai merasa dengan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai pelatihan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.25
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja pada
Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru

| No. | Indikator | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total Skor |
|-----|--|---------------------|--------|-------|--------------|---------------------|------------|
| | | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| 1. | Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan | 11 | 18 | 6 | 2 | - | 149 |
| 2. | Peserta mendapatkan solusi untuk mengatasi pekerjaan | 10 | 16 | 7 | 4 | - | 143 |
| 3. | Peserta dapat mengembangkan potensi potensi kerja yang dimilikinya | 10 | 21 | 4 | 2 | - | 150 |
| 4. | Peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan | 11 | 18 | 5 | 3 | - | 148 |
| 5. | Peserta memiliki tambahan wawasan dan menerapkan dalam menunjang kegiatan pekerjaannya | 15 | 12 | 10 | - | - | 153 |
| 6. | Sebelum pelatihan dimulai dilakukan pre-test | 10 | 18 | 9 | - | - | 158 |
| 7. | Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai | 10 | 17 | 7 | 3 | - | 145 |
| 8. | Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari | 20 | 9 | 8 | - | - | 160 |
| 9. | Dalam membahas setiap kasus, diberi penjelasan cara yang efektif | 20 | 8 | 7 | 2 | - | 157 |
| 10. | Setelah selesai proses pelatihan dilakukan test item | 18 | 10 | 8 | 1 | - | 156 |
| 11. | Kebijakan instansi dalam memilih tenaga pelatih | 22 | 9 | 4 | 2 | - | 162 |
| 12. | Kualitas tenaga pelatih | 16 | 10 | 9 | 2 | - | 151 |
| 13. | Sumber pelatih yang diperoleh dengan bidangnya | 20 | 8 | 6 | 3 | - | 156 |
| 14. | Kesesuaian tenaga pelatih dengan bidangnya | 22 | 8 | 5 | 2 | - | 161 |
| 15. | Penguasaan materi pelatihan | 20 | 9 | 5 | 3 | - | 157 |

| | | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|-------------|
| oleh tenaga pelatih | | | | | | | |
| Total Skor | | | | | | | 2306 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable pelatihan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2306. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 15 \times 5 \times 37 = 2775$$

$$\text{Nilai Terendah} = 15 \times 1 \times 37 = 555$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2775 - 555}{5} = \frac{2220}{5} = 444$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable pelatihan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 2331 - 2775$$

$$\text{Setuju} = 1881 - 2331$$

$$\text{Cukup} = 1443 - 1887$$

$$\text{Tidak Setuju} = 999 - 1443$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 555 - 999$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable pelatihan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru berada pada kategori setuju. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan

yang diberikan kepada pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kemampuan pegawai tersebut.

5.4. Pembahasan

Dari analisis deskriptif pada indikator kemampuan peserta pelatihan dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa dengan melakukan pelatihan kerja ini maka pegawai bertanggung dapat meningkatkan kemampuasn serta kinerjanya dam selalu bersemangat untuk mengikuti program pelatihan yang diadakan secara berkala ini.

Analisis deskriptif pada indikator materi pelatihan dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa dalam melakukan pelatihan kerja ini pegawai telah dapat memahami dan mendalami materi yang diberikan sehingga dapat lebih menguasai pekerjaannya dan materi yang diberikannya juga sesuai dengan kebutuhan para pegawai yang akan mengikuti pelatihan kerja.

Analisis deskriptif pada indikator kemampuan instruktur dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa dalam melakukan pelatihan ini, pelatih atau instruktur yang disediakan dapat membuat pegawai menjadi lebih mengerti dan menguasai materi yang diberikan sehingga pegawai mudah untuk memahami pelatihan yang diberikan.

Dari hasil analisis deskriptif tersebut dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru berada pada kategori setuju. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kemampuan pegawai tersebut

sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan dapat menciptakan prestasi kerja.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal pegawai. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Lembaga Pemasyarakatan Pekanbaru berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, namun dalam upaya pencapaian prestasi kerja tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pelatihan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada instansi tersebut.

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis deskriptif pada indikator kemampuan peserta pelatihan dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa dengan melakukan pelatihan kerja ini maka pegawai bertanggung dapat meningkatkan kemampuasn serta kinerjanya yang semakin meningkat.
2. Dari analisis deskriptif pada indikator materi pelatihan dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa dalam melakukan pelatihan kerja ini pegawai telah dapat memahami dan mendalami materi yang diberikan sehingga dapat lebih menguasai pekerjaannya.
3. Dari analisis deskriptif pada indikator kemampuan instruktur dalam kategori sangat setuju, hal ini menandakan bahwa dalam melakukan pelatihan ini, pelatih atau instruktur yang disediakan dapat membuat pegawai menjadi lebih mengerti dan menguasai materi yang diberikan.
4. Hasil tanggapan responden mengenai pelatihan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru dalam kategori setuju, hal ini

menandakan bahwa dalam bekerja pegawai dengan terbuka untuk menerima segala pekerjaan dan pengembangan yang diberikan instansi sehingga menjadi sumber daya manusia atau pegawai yang terampil serta professional lagi.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru yaitu :

1. Agar Pelatihan yang diberikan dapat memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja.
2. Pihak instansi hams mengadakan diklat terhadap calon-calon pegawai, agar mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar terampil dan sesuai dengan volume pekerjaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Achayar Muzakkir. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi kelas I Makassar. Universitas Negeri Makasar.
- Andrew E. Sikula. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dessler, Garry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi Ke-7., Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Ronal Aprianto. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Pada Kantor Lapas Narkotika Kelas II A Lubuk Linggau. Univerista Riau.
- Siagian P, Sondang. 2000. Fungsi-fungsi Manajerial. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Widyawaty Mashar. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Univerista Riau.