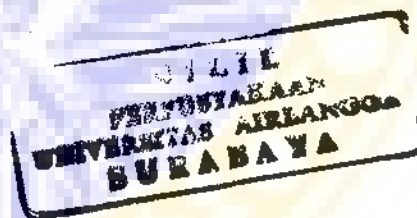


## TESIS

### MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS PETERNAKAN BERBASIS KOMPETENSI DI BALAI PEMBIBITAN TERNAK DAN HIJAUAN MAKANAN TERNAK (BPT DAN HMT) DINAS PETERNAKAN PROPINSI JAWA TIMUR



MUHAMMAD AFTABUDDIN RIJALUZZAMAN  
NIM. 090310652L

PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005

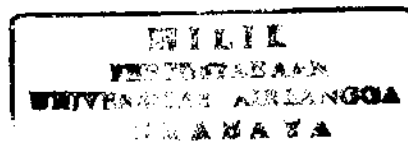
**MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS  
PETERNAKAN BERBASIS KOMPETENSI DI  
BALAI PEMBIBITAN TERNAK DAN HIJAUAN  
MAKANAN TERNAK (BPT DAN HMT) DINAS  
PETERNAKAN PROPINSI JAWA TIMUR**

**TESIS**

**Untuk Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

**MUHAMMAD AFTABUDDIN RIJALUZZAMAN  
NIM. 090310652L**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**



**Lembar Pengesahan :**

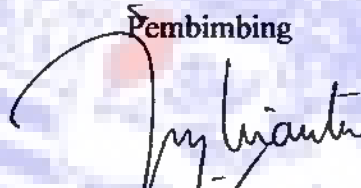
Tesis ini telah disetujui,  
TANGGAL, 29 Juni 2005

Oleh :  
Pembimbing Ketua



**Dr. Sunarjo, dr, MS, MSc**  
NIP. 130 685 841

Pembimbing



**Drs. H. Jusuf Irianto, M. Com**  
NIP. 132 048 915

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Ilmu Pengembangan Sumberdaya Manusia  
Program Pascasarjana Universitas Airlangga  
Surabaya.



**Dr. Sunarjo, dr, MS, MSc**  
NIP. 130 685 841

Tesis ini telah diuji dan dinilai  
Oleh panitia penguji pada  
Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya  
Pada tanggal, 12 Juli 2005

**Panitia Penguji :**

1. Prof. H. Haryono Suyono, MA., Phd. (Ketua Penguji)
2. Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc
3. Drs. H. Jusuf Irianto, M.Com.
4. Dr. H. Hariadi Soeparto, dr., DOR., M.Sc.
5. Prof. Dr. Soedjono Abiraja, SE
6. Dr. Ir. Eddy Indrajana

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul "Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur".

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam penyelesaian studi pada Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya dan dalam penyusunan tesis ini, berbagai pihak telah banyak memberikan dorongan, bantuan serta masukan, sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Yth. Bapak Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc. Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, sekaligus sebagai Pembimbing Ketua yang telah banyak memberikan pengetahuan, bimbingan dan do'a restunya.
2. Yth. Bapak Drs. H. Jusuf Irianto, M.Com, selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengetahuan dan bimbingannya dalam penyelesaian tesis ini.
3. Yth. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya beserta staf yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan selama penulis menjalankan studi.
4. Yth. Bapak Prof.H. Haryono Suyono, MA., Phd. Bapak Dr. H. Hariadi Soeparto,dr., DOR., M.Sc. Bapak Prof. Dr. Soejdono Abipraja, SE. Bapak Dr. Ir.

Eddy Indrajana, selaku penguji, yang telah banyak memberikan saran masukan kepada penulis untuk penyempurnaan tesis ini.

5. Yth. Bapak Drh. H. Sigit Hanggono, Kepala Dinas Peternakan Propinsis Jawa Timur beserta Ibu, yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materiil serta do'a restunya selama penulis menempuh pendidikan.
6. Ayahanda dan Ibunda Tercinta H.M. Yahya Chan dan Dra. Hj. Yusra Yus, beserta Kakakku Dra. Mardiyah Fitri Yanti, Adikku Dra. Saidah Ulfah Triwardani dan Iwan Fauzul Annurrafiq yang selama ini telah memberikan dorongan semangat dan do'a restunya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Istriku tercinta Neli Afirsa, A.Md dan anak – anakku tersayang Muhammad Arif Yudhistira Miftahurrizki dan Raudhatunnisa Adisty Ayudia Miftahurrachmah, yang selama ini telah mendampingi dan memberikan dukungan serta do'a restu yang tidak ternilai demi keberhasilan studi penulis.
8. Teman – teman PSDM angkatan 2003, Pipit, Alan, Iwan, Heru, Tikno, Wildan, Imam, Yusuf, Gagat, Mia, Denny, Yenni dan Mbak Susi, atas kekompakan dan kekeluargaan yang tidak ternilai selama menjalankan studi bersama. Tak terlupakan teman – teman staf PSDM Mas Lukman, Tino, Mbak Ira dan Mbak Andri, yang selama ini dengan rendah hati telah membantu kelancaran studi penulis.

Akhir kata penulis memanjatkan do'a semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah banyak membantu, memberikan dorongan dan do'a restunya selama penulis menyelesaikan pendidikan.

Surabaya, Juli 2005

Penulis

## RINGKASAN

### **PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS PETERNAKAN BERBASIS KOMPETENSI DI BALAI PEMBIBITAN TERNAK DAN HIAJAUAN MAKANAN TERNAK ( BPT dan HMT) DINAS PETERNAKAN PROPINSI JAWA TIMUR**

**MUHAMMAD AFTABUDDIN RIJALUZZAMAN**

Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPTD) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang mempunyai tugas pokok dan fungsi penyuluhan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur, Nomor 19 Tahun 2000, tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, telah dilakukan pengembangan pemberdayaan BPT dan HMT serta peningkatan tugas pokok dan fungsinya sebagai pusat pengkajian peternakan, pengembangan dan penyebaran bibit ternak dan bibit hijauan makanan ternak.

Dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya ketersediaan sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan sangatlah dibutuhkan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh BPT dan HMT masih belum dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pemberdayaan BPT dan HMT, untuk itu perlu dicarikan upaya – upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di BPT dan HMT.

Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan adalah salah satu alternatif yang dapat ditempuh dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, namun pendidikan dan pelatihan teknis yang dilakukan belum optimal meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki secara lebih profesional, sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing – masing karyawan. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang bagaimana yang sesuai untuk di terapkan dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja sumberdaya manusia di BPT dan HMT.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan mengidentifikasi dan menganalisis pendidikan dan pelatihan yang ada, mengumpulkan dan menganalisis pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang dibutuhkan serta mengkajinya secara teoritis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang dilakukan belum optimal memenuhi tahapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan meliputi Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, Implementasi Pendidikan dan Pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan.

Permasalahan tersebut kemudian dicarikan solusinya melalui penelitian ini, dengan cara menganalisis pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang dibutuhkan kemudian dilakukan pengkajian secara teoritis. Penggabungan ketiga dasar analisis ini yaitu. pendidikan dan pelatihan teknis yang ada, pendidikan dan pelatihan teknis yang dibutuhkan dan pendidikan dan pelatihan teknis secara teoritis dijadikan model pendidikan dan pelatihan teknis berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, tahapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan meliputi Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, Implementasi Pendidikan dan Pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan haruslah dilaksanakan secara penuh, hal ini membuktikan bahwa analisis kebutuhan pelatihan sangat dibutuhkan untuk menentukan pendidikan dan pelatihan teknis bagaimana yang dibutuhkan oleh peserta/karyawan, analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan meliputi kebutuhan tugas, kebutuhan personal dan kebutuhan organisasi. Penggunaan materi dan metode yang relevan, penentuan terhadap pelatih yang mempunyai persyaratan yang ideal sebagai seorang profesional, media yang relevan dan waktu yang memadai serta adanya evaluasi program pelatihan yang meliputi evaluasi reaksi, evaluasi perubahan perilaku dan dampak terhadap organisasi.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara pendidikan pelatihan teknis yang dibutuhkan dengan pendidikan dan pelatihan teknis berdasarkan teori, dengan demikian hasil penelitian ini dapat dijadikan prioritas dalam penerapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.





## SUMMARY

### **EDUCATION AND TECHNICAL TRAINING OF ANIMAL HUSBANDRY THAT BASED ON THE COMPETENCE IN LIVESTOCK SEEDLING ASSOCIATION AND LIVESTOCK FOOD VERDANT (BPT and HMT) AT ANIMAL HUSBANDRY DEPARTMENT IN EAST JAVA PROVINCE**

**MUHAMMAD AFTABUDDIN RIJALUZZAMAN**

Livestock Seedling Association and Livestock Food Verdant (BPT and HMT) is Technical Organizer Unit (UPTD) at Animal Husbandry Department in East Java Province which its main duty and function is giving information and service to the society.

Based on Regional Rules in East Java Province, Number 19 Year 2000, concerning with Technical Organizer Unit at Animal Husbandry Department in East Java Province, there has been BPT and HMT development and main duty and function's improvement as the center of animal husbandry examination, development and livestock seedling distribution and green seedling for animal food.

In order to fulfill its main duty and function, there should be a skill and knowledgeable human resources. Human resource that owned by BPT and HMT still have not give its significant contribution to develop BPT and HMT, therefore, there should be efforts to improve human resource's quality in BPT and HMT.

Animal husbandry's education and technical training is one of several alternative that is chosen, in order to improve the quality of human resources, but today's education and technical training have not able to improve the quality of human resources professionally, based on each employee's competence. Therefore, this research is hoped to be able to answer the problem concerning with educational model and technical training of animal husbandry, therefore it can be applied to improve the competence and activity of human resources in BPT and HMT.

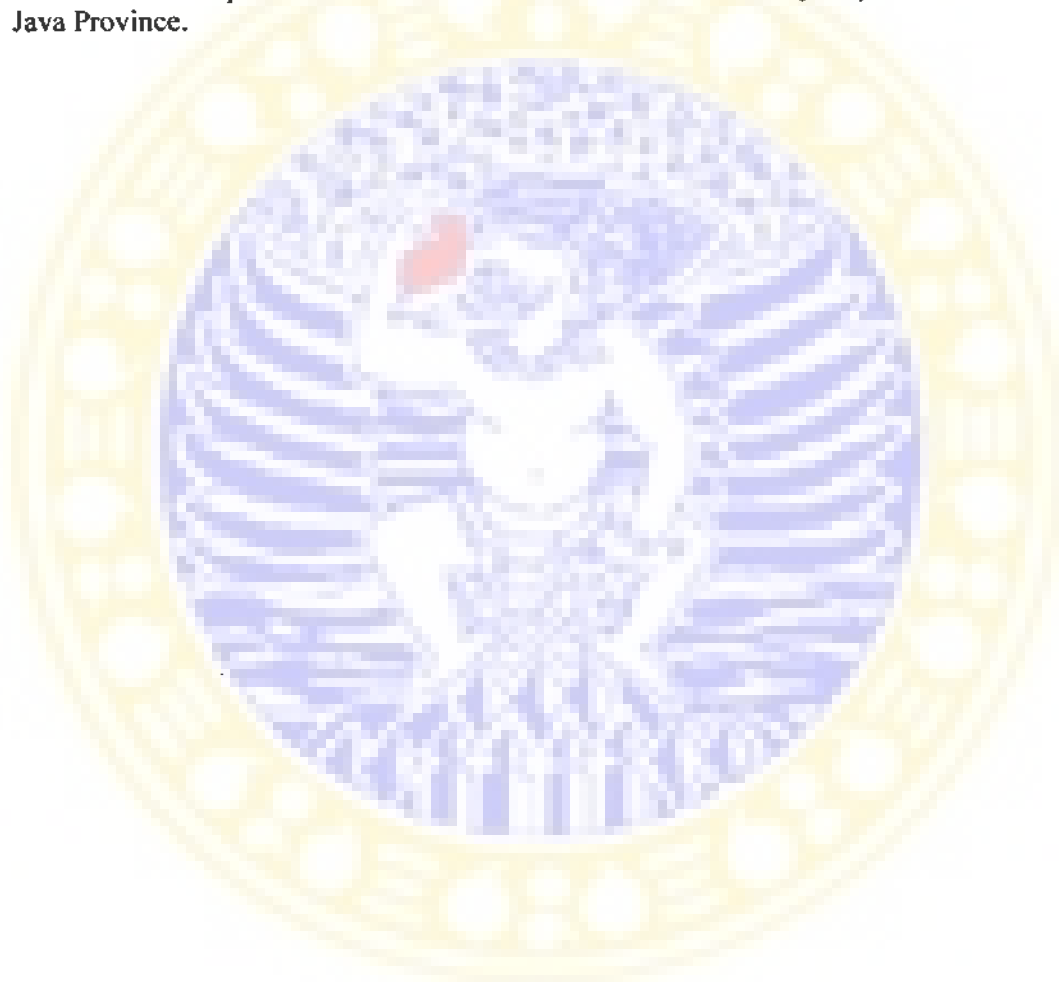
This research is using survey method to identify and analyze the existence education and training, to collect and analyze animal husbandry's education and technical training that is needed and examines it theoretically. The result of the research shows that animal husbandry's education and technical training that has been done have not completely fulfill implementation phase of education and training such as Analysis of Education and Training Need, the Implementation of Education and Training (material, method, trainer, media, time) and the Evaluation of Education and Training Program.

The problem would be solved through this research, by analyzing animal husbandry's education and technical training that being needed, and then, examines it theoretically. The combine of these three basic analyses, that is the existence education and technical training, education and technical training theoretically, and education and technical training that needed to be used as an educational and technical training model, that based on the competence of each employee in BPT and HMT at Animal Husbandry Department in East Java Province.

The result of the research shows that in the implementation of education and training, implementation phase of education and training such as Analysis of Education and Training Need, the Implementation of Education and Training (material, method, trainer, media, time) and the Evaluation of Education and Training Program, should be done completely. It shows that the analysis of training need is

really needed to determine what kind of education and technical training that needed by employee, analysis of Analysis of Education and Training Need, the Implementation of Education and Training (material, method, trainer, media, time) and the Evaluation of Education and Training Program Needs such as duty's need, personal need and organization's need. Relevant used of material and method, the determination of trainer that has ideal requirement as a professional person, relevant media and sufficient time, and evaluation of training program, that included evaluation of reaction, evaluation of behavior changing and the effect of it to organization.

The result of this research shows that there is a very significant relationship between education and technical training that being needed, and education and technical training that based on the theory. This result of this research can become a priority in implementing education and technical training of animal husbandry that based on the competence in BPT and HMT at Animal Husbandry Department in East Java Province.



## ABSTRACT

### **EDUCATION AND TECHNICAL TRAINING OF ANIMAL HUSBANDRY THAT BASED ON THE COMPETENCE IN LIVESTOCK SEEDLING ASSOCIATION AND LIVESTOCK FOOD VERDANT (BPT and HMT) AT ANIMAL HUSBANDRY DEPARTMENT IN EAST JAVA PROVINCE**

**MUHAMMAD AFTABUDDIN RIJALUZZAMAN**

The purpose of this research is making a Model of Education and Technical Training that Based on Competence in Livestock Seedling Association and Livestock Food Verdant (BPT and HMT) at Animal Husbandry in East Java Province. Model of this Education and Technical Training is aimed to answer the problem that related with the existence animal husbandry's education and technical training. This information is really important, in order to fasten BPT and HMT development to become an independent and professional government installation. The Model of animal husbandry's education and technical training is the combination of the existence education and technical training, and animal husbandry's education and technical training that being wanted, and it is combined with the theory of education and training.

In its implementation, this research is using survey method to identify and analyze the existence education and training and model of education and technical training that being wanted, that received from respondent's statement that has been combined with theory.

The result of this research shows that the model of animal husbandry's education and technical training that being wanted by respondents has several similarities with basic theory of education and training. It includes Analysis of Education and Training Need, the Implementation of Education and Training (material, method, trainer, media, time) and the Evaluation of Education and Training Program. Therefore, the model of animal husbandry's education and technical training that based on this competence, may become the priority to be implement in the implementation of animal husbandry's education and technical training in BPT and HMT at Animal Husbandry Department in East Java Province.

Keyword: Education and training , the improvement of the quality of human resources and Professional.

**DAFTAR ISI**

	Halaman
Daftar isi .....	i
Daftar tabel .....	v
Daftar gambar .....	vi
Daftar lampiran .....	vii
<b>BAB. 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.3.1. Tujuan Umum .....	10
1.3.2. Tujuan Khusus .....	11
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1. Manfaat Teori .....	11
1.4.2. Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB. 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Model .....	13
2.2. Pendidikan dan Pelatihan.....	14
2.2.1. Pentingnya Pendidikan Bagi SDM .....	17
2.2.2. Fungsi dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan .....	18
2.2.3. Analisis Kebutuhan .....	19
2.2.4. Mengapa Pelatihan .....	20
2.2.5. Materi atau Kurikulum dan Jenis Pelatihan .....	22
2.2.6. Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	24
2.2.7. Media Pelatihan .....	26
2.2.8. Waktu Pelatihan .....	27
2.2.9. Evaluasi Program Pelatihan .....	28
2.2.10. Pelatihan untuk Pengembangan Organisasi .....	30
2.2.11. Kompetensi Pelatih .....	32

2.3.	Tinjauan Mengenai Kompetensi .....	35
2.3.1.	Pengertian Kompetensi .....	35
2.3.2.	Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) .....	39
2.3.3.	Keterampilan ( <i>skill</i> ) .....	40
2.3.4.	Sikap Moral ( <i>attitude</i> ) .....	41
2.3.5.	Hubungan Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Moral dengan Kompetensi .....	43

### BAB. 3. KERANGKA PIKIR PENELITIAN

3.1.	Kerangka Pikir Penelitian .....	44
3.2.	Penjelasan Kerangka Pikir Penelitian .....	45
3.3.	Batasan – batas Pembuatan Model .....	46

### BAB. 4. METODE PENELITIAN

4.1.	Rancangan Penelitian .....	48
4.2.	Populasi dan Sampel .....	48
4.2.1.	Populasi .....	48
4.2.2.	Sampel .....	49
4.3.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	49
4.3.1.	Lokasi Penelitian .....	49
4.3.2.	Waktu Penelitian .....	50
4.4.	Instrumen Penelitian .....	50
4.4.1.	Validitas Instrumen .....	50
4.4.2.	Reliabilitas Instrumen .....	51
4.5.	Prosedur Pengambilan Data .....	51
4.7.1.	Jenis dan Sumber Data .....	51
4.7.2.	Teknik Pengumpulan Data .....	52
4.6.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	52
4.6.1.	Teknik Pengolahan Data .....	52
4.6.2.	Analisis Data .....	53

### BAB. 5. ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1.	Gambaran Umum Wilayah Penelitian .....	55
5.1.1.	Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur .....	55
5.1.2.	Unit Pelaksana Teknis BPT dan HMT .....	58
5.2.	Karakteristik Responden .....	60
5.2.1.	Data Jabatan Responden .....	61
5.2.2.	Data Jenis Kelamin Responden.....	61
5.2.3.	Data Usia Responden .....	61
5.2.4.	Data Status Responden .....	62
5.2.5.	Data Tingkat Pendidikan Responden .....	62

5.3. Validitas dan Reliabilitas .....	62
5.3.1. Pengujian Validitas .....	63
5.3.2. Pengujian Reliabilitas .....	64
5.4. Gambaran Diklat Yang telah ada .....	65
5.4.1. Analisis Kebutuhan Diklat .....	65
5.4.2. Implementasi Diklat .....	65
5.4.2.1. Materi .....	65
5.4.2.2. Metode .....	66
5.4.2.3. Pelatih/Pengajar .....	66
5.4.2.4. Madia .....	67
5.4.2.5. Waktu .....	67
5.4.3. Evaluasi Program .....	67
5.5. Gambaran Diklat Berdasarkan Teori .....	68
5.5.1. Analisis Kebutuhan Diklat .....	68
5.5.2. Implementasi Diklat .....	69
5.5.2.1. Materi .....	69
5.5.2.2. Metode .....	70
5.5.2.3. Pelatih/Pengajar .....	70
5.5.2.4. Madia .....	71
5.5.2.5. Waktu .....	71
5.5.3. Evaluasi Program .....	71
5.6. Gambaran Diklat Teknis Peternakan yang Dibutuhkan .....	72
5.6.1. Analisis Kebutuhan Diklat .....	72
5.6.2. Implementasi Diklat .....	73
5.6.2.1. Materi .....	73
5.6.2.2. Metode .....	73
5.6.2.3. Pelatih/Pengajar .....	73
5.6.2.4. Madia .....	75
5.6.2.5. Waktu .....	75
5.6.3. Evaluasi Program .....	76
5.7. Peran Kompetensi dalam Diklat Teknis Peternakan .....	77
5.8. Model Diklat Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi Di BPT dan IIMT yang dibuat .....	79

## BAB. 6. PEMBAHASAN

6.1. Analisis Kebutuhan Diklat .....	85
6.2. Implementasi Diklat .....	86
6.2.1. Materi .....	87
6.2.2. Metode .....	87
6.2.3. Pelatih/Pengajar .....	88
6.2.4. Madia .....	88

6.2.5. Waktu	89
6.3. Evaluasi Program	90
6.4. Kompetensi	90
6.5. Model Diklat Berbasis Kompetensi	91
6.5.1. Analisis Kebutuhan Diklat	92
6.5.2. Implementasi Diklat	92
6.5.2.1. Materi	92
6.5.2.2. Metode	93
6.5.2.3. Pelatih/Pengajar	93
6.5.2.4. Media	94
6.5.2.5. Waktu	94
6.5.3. Evaluasi Program	94
6.5.4. Kompetensi	95
<b>BAB. 7. KESIMPILAN DAN SARAN</b>	
7.1. Kesimpulan	96
7.1.1. Diklat Teknis yang telah dilaksanakan	96
7.1.2. Model Diklat yang diinginkan	97
7.2. Saran	99
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	101
<b>KUISIONER PENELITIAN</b>	103

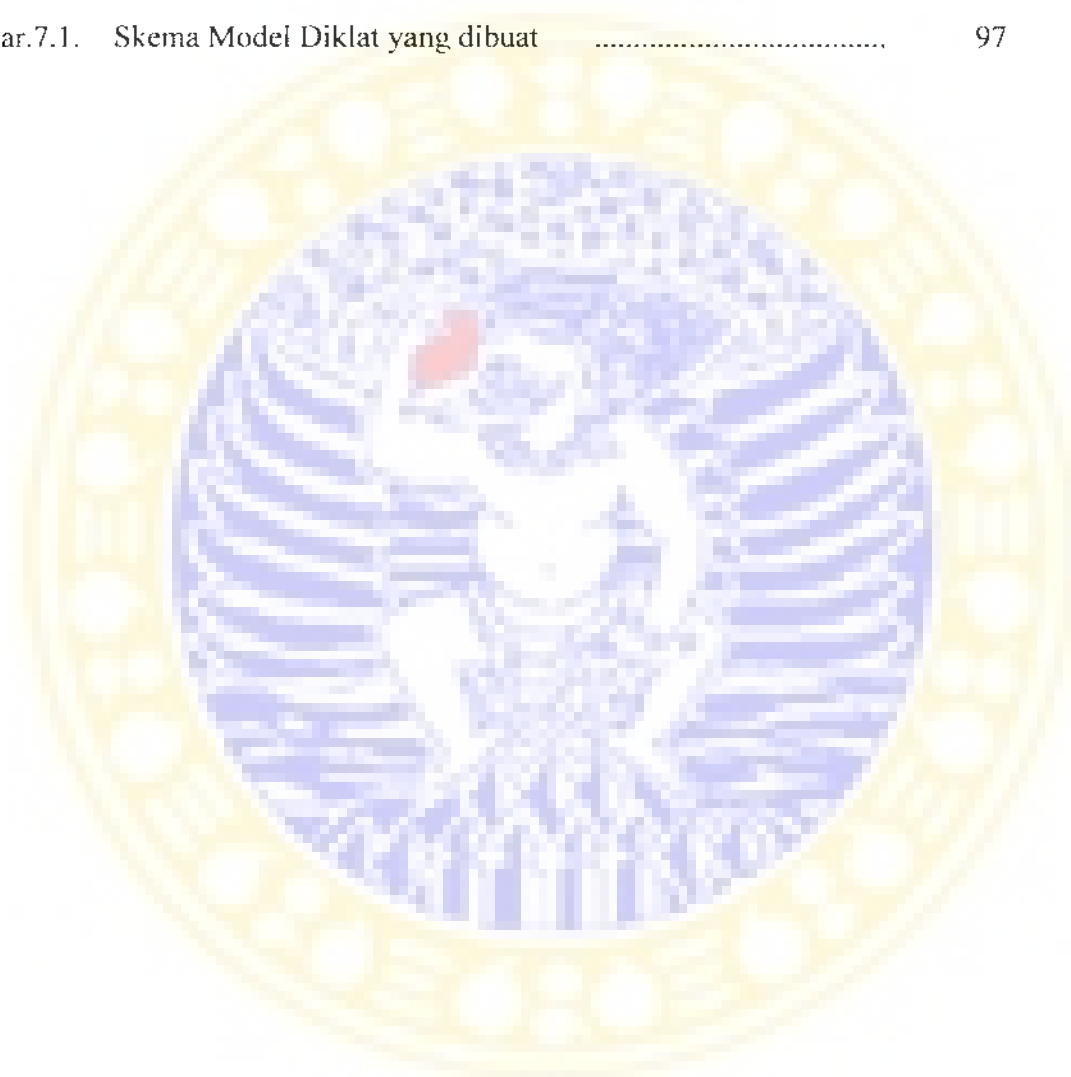
## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1.1. Potensi Sumberdaya Manusia dan Tingkat Pendidikan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur..	4
Tabel.1.2. Produksi/Produktifitas dan PAD .....	5
Tabel.2.2. Katagori 1. Standar Kompetensi Pelatih .....	33
Tabel.2.3. Katagori 2. Standar Kompetensi Pelatih .....	34
Tabel.5.1. Struktur Organisasi Kepegawaian .....	60
Tabel.5.2. Data Jabatan, Jenis Kelamin dan Status Responden .....	60
Tabel.5.3. Data Usia responden .....	60
Tabel.5.4. Data Pendidikan Responden .....	61
Tabel.5.5. Hasil Uji Validitas Kuisisioner .....	64
Tabel.5.6. Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner .....	64
Tabel.5.7. Tujuan dan Metode Pelatihan .....	70
Tabel.5.8. Hasil Perhitungan Analisis Kabutuhan .....	72
Tabel.5.9. Hasil Perhitungan Materi .....	73
Tabel.5.10. Hasil Perhitungan Metode .....	74
Tabel.5.11. Hasil perhitungan Pelatih .....	74
Tabel.5.12. Hasil Perhitungan Media .....	75
Tabel.5.13. Hasil Perhitungan Waktu .....	76
Tabel.5.14. Hasil Perhitungan Evaluasi .....	76
Tabel.5.15. Hasil Perhitungan Kompetensi Individu .....	77
Tabel.5.16. Hasil Perhitungan Kompetensi Organisasi .....	79
Tabel.5.17. Model Diklat Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi Yang dibuat .....	79



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar.2.1. Kurikulum dan Proses Pelatihan .....	22
Gambar.2.2. Kerucut Eldgar Dale .....	26
Gambar.3.1. Kerangka Pikir Penelitian .....	44
Gambar.7.1. Skema Model Diklat yang dibuat .....	97



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran.1. Surat Iji Melaksanakan Penelitian dari Pascasarjana Unair**
- Lampiran.2. Surat Ijin Melaksanakan Penelitian dari Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur**
- Lampiran.3. Struktur Organisasi Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur**
- Lampiran.4. Struktur Organisasi BPT dan HMT**





## BAB 1

# PENDAHULUAN

## BAB. 1 PENDAHULUAN

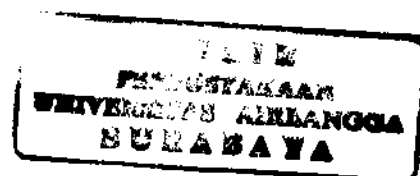
### 1.1. Latar Belakang Masalah

Jawa Timur merupakan salah satu gudang ternak nasional, yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan permintaan akan produk peternakan (daging, susu, telur, bibit) baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini akan semakin memacu perkembangan ekonomi bidang peternakan di Propinsi Jawa Timur.

Untuk mengantisipasi terjadinya kekurangan produk peternakan yang ada dan menekan impor, maka perlu dilakukan upaya peningkatan produksi dan produktifitas ternak serta produktifitas sumber daya manusia yang mengelola bidang peternakan.

Perbaikan mutu dan kualitas ternak merupakan hal yang mendasar untuk memperoleh produksi hasil ternak yang baik ditinjau dari dimensi kualitas maupun kuantitas. Kualitas ternak dapat dievaluasi prestasinya melalui variasi yang dapat diukur dalam hal ini disebut dengan variasi *phenotype* (umur, bulu, warna, dll), *genotype* dipengaruhi oleh faktor genetik dan faktor lingkungan.

Tidak kalah pentingnya adalah peningkatan produktifitas sumber daya manusia (SDM) yang berinteraksi langsung di bidang peternakan, baik merupakan individu maupun kelompok atau organisasi/lembaga. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi/lembaga akan sangat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi, begitu pula setiap individu dalam mengelola bidang peternakan. semakin tinggi kualitas sumber daya



manusia yang dimiliki maka akan semakin meningkatkan kualitas hasil produksi peternakan.

Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT), merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang bernaung di bawah Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. BPT dan HMT adalah merupakan lembaga yang mempunyai fungsi pelayanan di bidang peternakan, dalam hal ini Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur memiliki 6 buah UPTD BPT dan HMT masing – masing adalah :

1. BPT dan HMT Branggahan – Kediri, terletak di Jl. Raya Ngadiluwih (Kediri – Tulungagung) Km.12, Desa Branggahan, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri dengan luas area 5,5 Ha.
2. BPT dan HMT Karangwaru, terletak di Jl. Mojopahit 100, Desa karangwaru, Kecamatan Kota, Kabupaten Tuban, dengan luas wilayah 7,4 Ha.
3. BPT dan HMT Prampelan, terletak di Jl. Raya Maospati, Desa Prampelan, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Magetan.. dengan luas wilayah 5.1 Ha.
4. BPT dan HMT Singosari, terletak di Desa Toyomarto, Kecamatan Lawang, Kabupaten Malang, dengan luas wilayah 29,7 Ha.
5. BPT dan HMT Batu, terletak di Jl. Raya Tlekung, Desa Beji, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, dengan luas wilayah 13 Ha.
6. BPT dan HMT Garahan, terletak di Jl. Raya Pal Kuning, Desa Sidomulyo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember, dengan luas wilayah 31.4 Ha.

Berdasarkan Peraturan Daerah Pemerintah Propinsi Jawa Timur, Nomor 19 Tahun 2000, tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dinas Peternakan

Propinsi Jawa Timur, maka diadakan perubahan struktur organisasi dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Non Struktural menjadi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Struktural dan jabatan Kepala setingkat Esselon III, dengan spesifikasi kegiatan sebagai berikut :

1. BPT dan HMT Branggahan – Kediri, spesifikasi Pembibitan dan Penyebaran Ternak Itik dan Sapi Perah serta Hijauan Makanan Ternak.
2. BPT dan HMT Karangwaru, spesifikasi Pembibitan dan Penyebaran Ternak Sapi Potong dan Sapi Perah serta Hijauan Makanan Ternak
3. BPT dan HMT Prampelan, spesifikasi Pembibitan dan Penyebaran Ternak Ayam Buras dan Sapi Potong serta Hijauan Makanan Ternak.
4. BPT dan HMT Singosari, spesifikasi Pembibitan dan Penyebaran Ternak Kambing PE dan Sapi Perah serta Hijauan Makanan Ternak.
5. BPT dan HMT Batu, spesifikasi Pembibitan dan Penyebaran Ternak Sapi Perah serta Hijauan Makanan Ternak.
6. BPT dan HMT Garahan, spesifikasi Pembibitan dan Penyebaran Ternak Domba EG dan Sapi Potong serta Hijauan Makanan Ternak.

BPT dan HMT memiliki potensi yang sangat besar untuk dapat dikembangkan, namun demikian potensi ini tidak akan dapat dikembangkan secara optimal apabila BPT dan HMT tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi , dalam hal ini penulis membahas kompetensi dalam tiga unsur yaitu Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Moral.

Tabel 1.1.1. Potensi Sumber daya Manusia dan Tingkat Pendidikan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

NO	BPT DAN HMT	SD (org)	SLTP (org)	SLTA (org)	D3 (org)	S1 (org)	S2 (org)	JLH (org)
1	2	3	4	5	6	7		8
1	Branggahan – Kediri	6	3	11	-	3	-	23
2	Karangwaru – Tuban	5	4	6	-	3	1	19
3	Prampelan – Magetan	5	3	10	1	4	-	23
4	Singosari – Malang	10	4	4	-	2	1	21
5	Batu – Batu	5	2	7	1	3	-	18
6	Garahen Jember	4	21	10	-	2	-	37

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian 2005

Dipandang dari segi pengetahuan, sumber daya manusia yang dimiliki oleh BPT dan HMT, sangat terbatas mengingat tingkat pendidikan yang dimiliki adalah pendidikan umum dari mulai Sekolah dasar (SD) sampai dengan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Secara umum ilmu pengetahuan dan pelatihan teknologi bidang peternakan tidak diberikan pada siswa tingkat SD sampai dengan SLTA, sehingga sumber daya manusia pada tingkat pendidikan tersebut tidak mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus dalam bidang peternakan. Hal ini sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dalam hal ini akan mempengaruhi kualitas produksi dan produktifitas ternak sehingga sangat sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Rendahnya tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat keterampilan. Secara umum sumber daya manusia yang dimiliki BPT dan HMT masih mempunyai keterampilan yang sangat minimal terutama dalam menangani ternak, pakan ternak, kesehatan hewan dan lingkungan ternak. Hal ini juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan produksi dan produktifitas ternak, yang sangat dipengaruhi oleh kurangnya kesempatan – kesempatan untuk mengikuti pelatihan, ataupun kesempatan magang dan studi banding guna peningkatan keterampilan. Dengan demikian sangat dibutuhkan adanya upaya – upaya dalam rangka

peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan keterampilan khususnya bidang peternakan.

Tidak kalah pentingnya adalah perbaikan pada sikap moral sumber daya manusia. Kualitas sikap morai secara langsung akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Seorang petugas kandang yang baik akan melakukan pekerjaan dengan baik, terutama dalam menangani ternak. Hubungan yang sulit untuk digambarkan antara seorang petugas kandang dengan ternak yang ditangani secara langsung akan sangat mempengaruhi terhadap kualitas hasil produksi dan produktifitas ternak yang dihasilkan. Begitu juga sikap terhadap lingkungan kerja, baik sesama petugas, atasan ataupun tamu yang datang.

Rendahnya unsur – unsur kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap moral) sumber daya manusia di BPT dan HMT merupakan permasalahan utama yang dihadapi dalam rangka peningkatan kualitas produksi dan produktifitas ternak di BPT dan HMT. Hal ini ditandai dengan belum mampunya BPT dan HMT mencapai target yang diberikan oleh Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur baik produksi, produktifitas dan kontribusi terhadap PAD.

Tabel. 1.2. Produksi/Produktifitas dan PAD BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur tahun 2002 – 2004

NO	BPT DAN HMT	PRODUKSI/PRODUKTIFITAS DAN PAD					
		2002		2003		2004	
		PRODUKSI (%)	P A D (%)	PRODUKSI (%)	P A D (%)	PRODUKSI (%)	P A D (%)
1	Branggahan	31	100	35	40	35	100
2	Karangwaru	35	100	42	105	45	100
3	Prampelan	35	100	38	100	41	100
4	Singosari	37	100	41	105	43	100
5	Batu	43	100	47	80	48	100
6	Garahan	35	100	41	9.5	55	101

Sumber : Sub Dinas Budidaya dan Pengembangan Ternak 2004



Sejalan dengan Visi Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur "Mewujudkan masyarakat peternakan yang profesional, berpihak pada kerakyatan dan berahlak mulia, untuk meraih prestasi melalui kecukupan gizi protein hewari tahun 2010". (Renstra Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur). Kepala Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur mengemukakan beberapa kriteria untuk menjadi BPT dan HMT yang mandiri dan mampu meningkatkan kualitas, produksi dan produktifitas ternak serta kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kecukupan Keuangan
- b. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
- c. Penggunaan Teknologi Informasi (TI)
- d. Jaringan Bisnis yang Memadai
- e. Informasi Strategis

Untuk mencapai Visi tersebut Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT), berupaya untuk menyiapkan sumber daya manusia dengan kinerja kelas dunia. Untuk menjadi SDM kelas dunia bukanlah hal yang mudah, karena harus mampu berkompetisi secara luas dan terbuka dengan memenuhi kriteria tertentu secara umum meliputi :

- a. Kemampuan berfikir strategis
- b. Mempunyai kepercayaan diri yang tinggi
- c. Mempunyai motivasi yang kuat
- d. Bekerja secara terstruktur dan terencana

Namun demikian secara bertahap BPT dan HMT telah diarahkan menjadi SDM kelas dunia. Dalam penerapannya memerlukan waktu yang tidak singkat.

meningkat SDM yang dimiliki didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selama ini telah terbiasa dengan budaya "Kerja tidak kerja tetap dibayar". Hal ini merupakan tantangan bagi pengelola sumber daya manusia di BPT dan HMT, yang selama ini berparadigma lama menjadi sumber daya manusia yang berparadigma baru yaitu pegawai negeri sipil yang berjiwa bisnis. Perjuangan dan kerja keras tidaklah cukup untuk mencapai tujuan tersebut oleh karena itu ada beberapa hal penting yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjiwa bisnis yaitu :

- a. Memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap)
- b. Mempunyai motivasi dalam bekerja (kebutuhan, dorongan, harapan)
- c. Memiliki jiwa wirausaha (*entrepreneurship*)
- d. Memiliki inovasi dalam berkarya
- e. Bersifat adaptif baik terhadap lingkungan maupun informasi
- f. Mempunyai jiwa pelayanan
- g. Memiliki kepedulian terhadap kualitas produk yang dihasilkan. (*quality control*)

Beberapa hal tersebut diatas mutlak dimiliki oleh setiap pegawai negeri sipil yang profesional. Sebenarnya secara keahlian tenaga kerja, khususnya pegawai negeri sipil telah banyak yang mampu bersaing dengan tenaga asing, namun aspek *knowledge*, *skill* dan *attitude* pegawai negeri sipil kita yang masih tergolong lemah.

Langkah awal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan teknis yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM pegawai negeri sipil yang profesional. disamping infrastruktur keprofesionalan

seperti sertifikasi sebagai bukti kualitas kinerja, minimal diakui ditingkat daerah dan nasional.

Dari upaya – upaya yang telah dilakukan oleh baik BPT dan HMT maupun Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil, masih belum mencapai hasil yang optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian produksi dan produktifitas ternak belum dapat memenuhi target yang diberikan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, Nomor : 524/2486/117.04/2002, tanggal 21 Juli 2002, tentang Standarisasi Produksi Ternak dan Standar Tenaga Kerja di UPTD BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim teknis Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur pada akhir tahun 2004, dapat dilihat masih relatif rendahnya pencapaian hasil produksi ternak dan produktifitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh BPT dan HMT jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan belum optimalnya upaya – upaya yang telah dilakukan oleh BPT dan HMT dan Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Dalam hal ini dapat dikemukakan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Rata – rata tingkat pendidikan sumber daya manusia di BPT dan HMT masih tergolong rendah. Sebahagian besar sumber daya yang dimiliki tidak dilatar belakangi pendidikan teknis peternakan yang memadai, ditambah keberadaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang belum dapat menjangkau secara keseluruhan sumber daya manusia yang ada dan belum terukur. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan rendahnya produktifitas

pegawai negeri sipil yang berakibat pada rendahnya produksi dan produktifitas ternak.

2. Rendahnya bahkan hampir tidak dimilikinya unsur – unsur kompetensi seperti (pengetahuan, keterampilan dan sikap moral) terutama bidang teknis peternakan, sehingga merupakan salah satu pemicu rendahnya produktifitas pegawai negeri sipil di BPT dan HMT.
3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang dilaksanakan belum mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia di BPT dan HMT.

Dari beberapa permasalahan yang dikemukakan diatas 2 (dua) buah masalah penting dapat dijadikan acuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, antara lain :

1. Rendahnya pendidikan yang dimiliki serta kurangnya pendidikan dan pelatihan teknis peternakan. Hal ini mengakibatkan rendahnya kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap moral).
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT belum mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia di BPT dan HMT.

Melihat dari begitu pentingnya pendidikan dan pelatihan teknis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka penulis berupaya untuk membuat sebuah model yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT dalam rangka mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang dimiliki BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Dari uraian yang telah dikemukakan diatas,

kiranya cukup tepat untuk dijadikan landasan penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada Program Pengembangan Sumber daya Manusia (PSDM) Studi Pemerintahan, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, dengan judul. ” Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur ”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :  
Bagaimana model yang tepat dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Untuk mempelajari dan mengetahui model pendidikan dan pelatihan teknis di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, mengetahui model pendidikan dan pelatihan teknis yang diinginkan, mempelajari model pendidikan dan pelatihan secara teoritis dalam rangka optimalisasi kinerja sumber daya manusia di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

### **1.3.2. Tujuan Khusus**

1. Mempelajari pendidikan dan pelatihan sebelumnya meliputi tahapan analisis kebutuhan pelatihan, implementasi pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) serta evaluasi program pendidikan dan pelatihan serta model pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan meliputi tahapan analisis kebutuhan pelatihan, implementasi pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) serta evaluasi.
2. Mempelajari teori – teori pendidikan dan pelatihan yang meliputi Analisis Kebutuhan Pelatihan, Implementasi Pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan Evaluasi Program Pelatihan.
3. Membuat model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang sesuai dengan kompetensi SDM, untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia pegawai negeri sipil di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

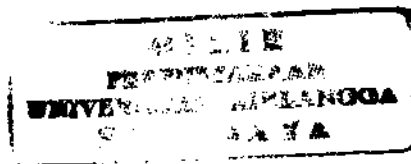
### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teori**

Mengembangkan pengetahuan tentang pendidikan dan pelatihan teknis peternakan dalam upaya peningkatan kualitas SDM. Khususnya pengetahuan pada studi ilmu pengembangan sumber daya manusia pemerintahan (PSDM).

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan evaluasi tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan terhadap sumber daya manusia dengan basis kompetensi.
2. Membantu Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur khususnya Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT), dalam menyediakan informasi tambahan berupa arah dan upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil.
3. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam perencanaan dan penentuan kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi.





## BAB 2

# TINJAUAN PUSTAKA



## BAB. 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Model

Model adalah suatu pola (contoh, acuan, ragam) dari sesuatu yang akan dibuat atau dihasilkan (Departemen P dan K. 1984). Pengertian lain dari model adalah abstraksi dari realitas dengan hanya memusatkan perhatian pada beberapa bagian atau sifat dari kehidupan sebenarnya (Simarmata, 1983:8), lebih lanjut Simarmata, (1983:9) mendefinisikan model sebagai abstraksi dari realitas dengan hanya memusatkan perhatian pada beberapa bagian atau sifat dari kehidupan sebenarnya, selanjutnya jenis – jenis model dapat diklasifikasi sebagai berikut :

Menurut fungsinya dapat digolongkan.

1. Model Deskriptif, hanya menggambarkan situasi sebuah sistem tanpa rekomendasi dan peramalan sebagai miniatur obyek yang dipelajari;
2. Model Prediktif. model yang menggambarkan apa yang akan terjadi bila terjadi sesuatu;
3. Model Normatif. merupakan model yang menyediakan jawaban terbaik terhadap sesuatu persoalan. Model ini memberi rekomendasi tindakan -- tindakan yang perlu diambil, disebut juga sebagai model simulatif;

Menurut strukturnya dapat digolongkan :

1. Model Ikonik, model yang dalam suatu skala tertentu meniru sistem aslinya;
2. Model Analog, model yang meniru sistem aslinya dengan hanya meniru beberapa karakteristik utama dan menggambarkannya dengan benda atau sistem lain secara analog;

3. Model Simbolis, model yang menggambarkan sistem yang ditinjau dengan simbol – simbol, biasanya simbol matematik. Dalam hal ini diwakili oleh variabel dari karakteristik sistem yang ditinjau;

Menurut waktunya dapat digolongkan :

1. Model Statis, model yang tidak memasukkan faktor waktu dalam perumusannya;
2. Model Dinamis, model yang mempunyai unsur waktu dalam perumusannya;

## **2.2. Pendidikan dan Pelatihan**

(Soekidjo, 2003:67), Pendidikan adalah sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, terutama untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan formal dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kearah yang diinginkan.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu institusi atau organisasi. Pendidikan lebih mengarah pada kemampuan – kemampuan umum yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia. lebih mengarah pada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor.

Notoatmodjo (1998:25) Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Simamora (1999 : 345) pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik

pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dimana pada pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar – mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil.

Notoatmodjo (1998 : 27) menyatakan bahwa pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah disebabkan karena sumber daya manusia yang menduduki jabatan tertentu belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan pada jabatan tersebut. Hal ini sering terjadi karena seseorang menduduki suatu jabatan bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh karena itu perlu adanya penambahan pengetahuan sesuai dengan yang diinginkan.

Smith dalam Irianto (2001 : 5-6) menguraikan bahwa profil kapabilitas individual berkaitan dengan *skills* diperoleh dari pelatihan. Seiring dengan peningkatan penguasaan terhadap keahlian dan ketrampilan individu akan dapat meningkatkan penghasilan yang diterima. Pada akhirnya hasil pelatihan akan membuka peluang bagi pengembangan karir individu dalam organisasi. Dalam hal seperti ini peningkatan karir individu atau promosi ditentukan oleh kepemilikan terhadap spesifikasi *skills*. Sedangkan dalam kondisi sulit, dimana kebanyakan organisasi berupaya mengurangi jumlah karyawannya, pendidikan dan pelatihan akan memberikan penguatan terhadap individu dengan memberikan jaminan *jobs security* berdasarkan penguasaan kompetensi yang disyaratkan organisasi.

Gomes (2000 : 210-211) menyatakan ada 5 kriteria yang dapat dijadikan ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. *Reaction* adalah ukuran mengenai reaksi desain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. Dengan menggunakan kuisioner. peserta ditanya tentang seberapa jauh mereka merasa puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap instruktur/pelatih, materi yang disampaikan, bahan – bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan. Upaya ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta merasa puas terhadap program pelatihan yang diberikan.
2. *Learning* adalah informasi yang diperoleh melalui evaluasi. Hal ini untuk mengetahui seberapa jauh peserta menguasai konsep – konsep, pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan selama pelatihan. Hal ini dilakukan dengan melakukan tes tertulis, tes performansi dan latihan – latihan simulasi.
3. *Behaviors* adalah perubahan prilaku peserta sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan, dapat dilihat guna mengetahui tingkat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap perubahan prilaku peserta. Perubahan prilaku ini dapat diukur berdasarkan sistem evaluasi performans dengan mengumpulkan hasil pengamatan supervisor/atasan langsung terhadap perubahan prilaku sebelum dan sesudah pelatihan.
4. *Organizational result* adalah mengumpulkan informasi untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan, data dapat dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria

produktifitas, pergantian, absensi, kecelakaan – kecelakaan, keluhan – keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan pelanggan.

5. *Cost effective* adalah untuk mengetahui besarnya biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Dapat dilihat perbandingan besarnya biaya yang dikeluarkan terhadap hasil yang didapat dalam perubahan organisasi.

### 2.2.1. Pentingnya Pendidikan Bagi SDM

Soekidjo (2003:69), Pendidikan dapat dipandang sebagai suatu investasi, maka pada setiap organisasi yang ingin berkembang pendidikan pada sumber daya manusianya harus mendapat perhatian yang serius. Pentingnya pendidikan bagi sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia yang memiliki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu memenuhi syarat yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut, karena sering kali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya tapi karena tersedinya peluang atau formasi jabatan tersebut, sehingga mereka membutuhkan pendidikan agar dapat menyesuaikan kemampuannya dengan jabatan yang diemban.
2. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi akan mempengaruhi perkembangan suatu organisasi, oleh karena itu jabatan – jabatan yang dulunya belum ada, dengan adanya teknologi menjadi ada, dengan

adanya jabatan baru dengan kemajuan teknologi tersebut dibutuhkan pendidikan untuk penyesuaian.

1. Promosi bagi seseorang adalah merupakan salah satu *reward* dan insentif atas prestasi kerjanya, hal ini akan dapat meningkatkan kualitas kerja dari seseorang. Namun untuk dapat dipromosikan seseorang harus memiliki pengetahuan yang sesuai dengan posisi promosi yang akan diisi, untuk itu dibutuhkan adanya pendidikan tambahan. untuk meningkatkan pengetahuan SDM tersebut.

Pentingnya pendidikan seperti yang telah diuraikan diatas, bukan semata – mata memberikan keuntungan bagi pegawai yang bersangkutan saja, tetapi akan memberikan keuntungan bagi organisasi, karena dengan meningkatnya pengetahuan karyawan akan meningkatkan produktifitas kerjanya, sehingga akan memberikan keuntungan dalam kemajuan organisasi.

### **2.2.2. Fungsi dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.**

Hamalik (2000 : 13) mengemukakan bahwa fungsi pelatihan adalah memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan. mempersiapkan tenaga terampil untuk promosi pada tugas /jabatan yang lebih rumit atau sulit, mempersiapkan tenaga kerja pada tugas/jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

Siagian (1998 : 184) mengemukakan bahwa manfaat pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan antara lain adalah :

1. Membantu pegawai membuat keputusan yang lebih baik;
2. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi;
3. Menimbulkan internalisasi dan operasionalisasi faktor – faktor motivasi;
4. Memotivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang kerjanya;
5. Menekan timbulnya stress, frustasi dan konflik sehingga memperbesar percaya diri;
6. Sebagai sarana informasi program yang dapat menumbuhkan kemampuan teknik dan intelektual;
7. Meningkatkan kepuasan kerja;
8. Adanya pengakuan atas pengetahuan dan keahlian yang dimiliki;
9. mencapai tujuan organisasi;

### **2.2.3. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan**

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan pekerjaan yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya (waktu, dana) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak dibutuhkan.

Analisa kebutuhan pelatihan merupakan sebuah proses yang membandingkan kinerja intelektual dengan kinerja standar. Irianto (2001 : 18) menyatakan bahwa fungsi analisis kebutuhan pelatihan adalah untuk :

1. Mengumpulkan informasi tentang *skill*, *knowledge* dan *feeling* pekerja;
2. Mengumpulkan informasi tentang *job content* dan *job contex*;
3. Mendefinisikan kinerja standar dan kinerja *actual* dalam rincian yang operasional;
4. Melibatkan *stakeholders* dan membentuk dukungan;

Hasil dari analisis kebutuhan pelatihan adalah identifikasi kesenjangan kinerja yang diharapkan dan kinerja aktual individu. Pendidikan dan pelatihan menjadi sangat dibutuhkan apabila karyawan tidak mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu hakekat pelatihan adalah untuk mengatasi kesenjangan keahlian, pengetahuan dan kemampuan bagi karyawan yang tidak mengetahui bagaimana harus melaksanakan pekerjaannya. Menurut Stone dalam Irianto (2001 : 31) bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan melibatkan beberapa variabel antara lain, variabel organisasi, variabel tugas dan variabel personil. Secara keseluruhan digunakan untuk menentukan tujuan pendidikan dan pelatihan.

#### 2.2.4. Mengapa Pelatihan

Sofo,F terjemahan Irianto (2003;43), Sejalan dengan makin cepat dan rumitnya dunia jasa, informasi dan pengetahuan kita saat ini, banyak diantara kita merasa bahwa kita tidak saja berlari ditempat, tetapi juga



tertinggal di belakang. Siapa yang dapat menangkap pesan *voicemail*, tumpukan bacaan ditempat kerja, surat di rumah , *e-mail* di kantor dan rumah, seorang diri mengatur rumah tangga, sosial, spiritual dan keluarga sehari – hari ?

Setiap oarang berusaha mencari kesempurnaan dalam kinerja. Untuk melakukannya kadangkala membawa laptop kemanapun pergi, membuat tempat kerja di rumah, dimana bisa bekerja secara nyaman. Usaha untuk mencapai kinerja yang baik tidak berhenti sampai disini, setiap orang bekerja keras untuk mencapai kemakmuran dan jaminan finansial, kasih sayang, intimasi dalam hubungan personal, keahlian dalam mengasuh anak, komunikasi, pertumbuhan dan perkembangan personal.

Keinginan untuk memaksimalkan seluruh aspek kehidupan, sehingga dapat merasakan sukses telah mengarahkan orang untuk berpaling pada dukungan eksternal. Mencari penasehat hukum, perkawinan, perencanaan keuangan, menejer pada usaha dan para profesional lain untuk membantu mencapai kesejahteraan.

Pelatihan (*coaching*) profesional dan personal muncul sebagai pendekatan praktis yang dominan serta pilihan peran bagi efektifitas pembangunan organisasi. Tidak hanya kerana pelatihan telah menarik perhatian media, tetapi para pemimpin dalam HRD dan area manajemen lainnya kini mengakui kekuatan dari pelatihan untuk memaksimalkan potensi manusia. serta secara konsekuen memaksimalkan lini dasar dalam

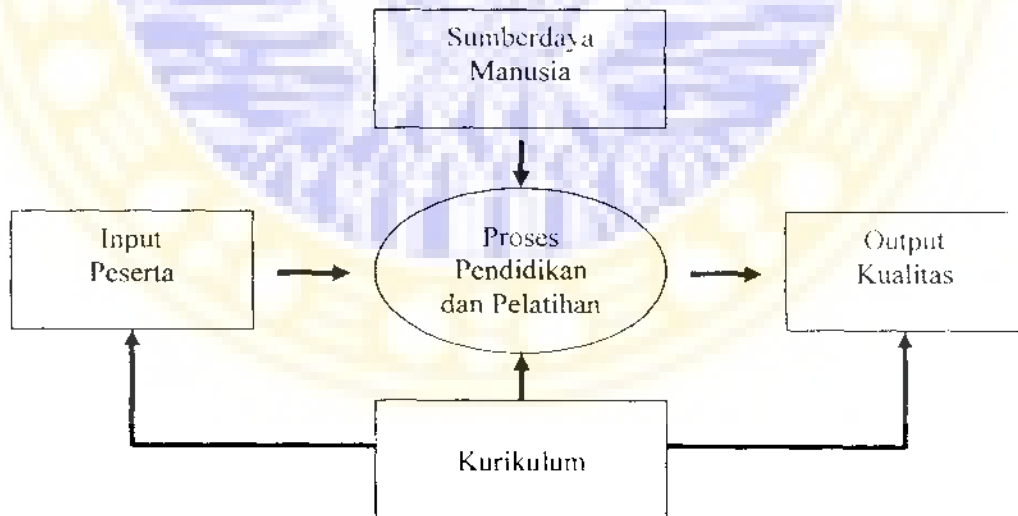
kehidupan organisasional. Pelatihan profesional dan personal adalah jalan bagi pekerja saat ini untuk mengakses dukungan dalam dunia korporasi.

### 2.2.5. Materi atau Kurikulum dan Jenis Pelatihan.

Notoatmodjo (1998: 47-48) menyatakan bahwa peroses penyesuaian sistem pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus, harus berlangsung secara bertahap dan terarah.

Simamora (1999 : 383) menyatakan bahwa kegagalan isi program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan menyebabkan pelatihan tersebut tidak mempunyai dampak terhadap hasil – hasil organisasional. Bahan – bahan pelatihan yang tidak memadai dan tidak menarik dapat lenyap dengan cepat.

Pentingnya materi dalam pendidikan dan pelatihan digambarkan oleh Notoatmodjo (1998: 49) sebagai berikut :



Sumber : Notoatmodjo (1998 : 49)

Gambar 2.1. Kurikulum dan Proses Pelatihan

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan kurikulum juga merupakan suatu sarana penunjang, seperti yang tertuang dalam Gambar 2.1. Kurikulum mempunyai peranan penting dalam menentukan siapa peserta yang akan dilatih, bagaimana proses pendidikan dan pelatihan teknis akan dijalankan dan bagaimana hasil yang akan diperoleh oleh peserta setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis.

Jenis Pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah, Nomor 101 tahun 2000 terdiri dari :

1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan;
2. Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan;

Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS, agar dapat melaksanakan tugas – tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik – baiknya. Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan terdiri dari

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, dilaksanakan untuk mencapai syarat kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang/jabatan yang diemban;
2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang/jabatan fungsional masing – masing;
3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis, dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas – tugas sehari – hari;

Dibawah ini disampaikan beberapa contoh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan yang dalam pelaksanaannya membutuhkan suatu kurikulum yang terarah dan sistimatis sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasional. Pendidikan dan Pelatihan teknis tersebut antara lain :

1. Teknologi Pengolahan Pakan Ternak;
2. Pengawasa Mutu Pakan Ternak;
3. Data Base Penyusunan Ransum;
4. Teknologi Inseminasi Buatan;
5. Teknologi Embryo Transfer;
6. Teknologi Pemeriksaan Kebuntingan (PKB);
7. Dasar – dasar Pemeliharaan Ternak;
8. Teknologi Pengolahan Hijauan Makanan Ternak (HMT);
9. Teknologi Pembibitan Ternak;
10. Pengawasan Mutu Bibit Ternak;
11. Teknologi Reproduksi Ternak;
12. Teknologi Pengolahan Hasil Produksi Ternak;
13. dll

#### **2.2.6. Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Metode memegang peranan penting dalam proses pendidikan dan pelatihan. bagaimanapun tingkat kompetensi seorang pelatih/pengajar dalam sebuah pendidikan dan pelatihan tidak dengan serta merta dapat mengubah

prilaku peserta tanpa adanya metode dan alat bantu pendidikan dan pelatihan yang digunakan. Metode dan alat bantu yang memadai ditambah kompetensi pelatih/pengajar akan sangat membantu dalam mencapai tujuan.

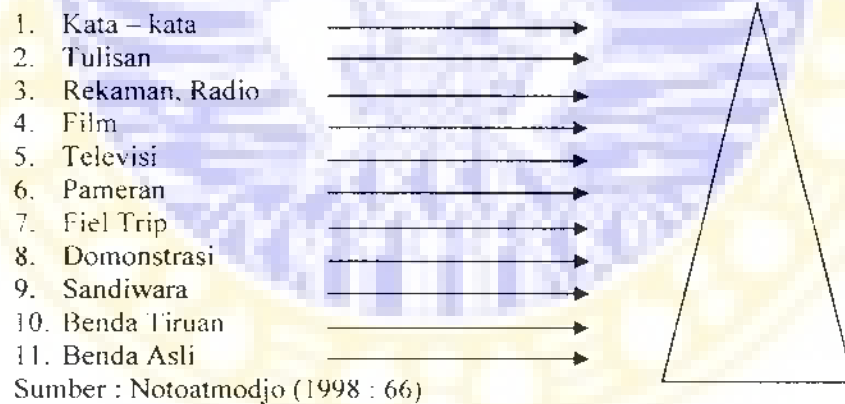
Gomes (2000 : 207-208) mengelompokkan metode pelatihan dalam 2 katagori yaitu :

1. *Informational Methods*, menggunakan pendekatan satu arah dimana informasi diberikan oleh pelatih/pengajar pada peserta. Metode ini dipakai untuk mengajarkan hal – hal faktual, ketrampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktekkan atau untuk melibatkan diri pada hal – hal yang diajarkan oleh pelatih/pengajar. Teknik yang digunakan biasanya adalah : kuliah, presentasi, *audiovisual* dan *self directed learning*.
2. *Experimental Methods*, mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta dan langsung mempergunakan alat bantu yang tersedia, seperti komputer dan alat peraga. Metode ini biasa digunakan untuk mengajarkan ketrampilan – ketrampilan, kemampuan baik bersifat *software* maupun *hardware* (fisik). Pelatihan dengan metode ini dianggap lebih fasilitatif dan berorientasi pada peserta. Misalnya diskusi kelompok, studi kasus dan permainan peran. Metode ini mendorong peserta untuk mengikutkan pengetahuannya sendiri dalam setiap kegiatan pelatihan yang akan dapat langsung merubah perilaku peserta.

### 2.2.7. Media Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (1998 : 66) media atau alat bantu pelatihan merupakan alat yang dipergunakan oleh pendidik/pelatih/pengajar dalam menyampaikan bahan pelatihannya. Alat bantu ini berfungsi untuk membantu memperagakan sesuatu dalam proses pelatihan, yang dibuat dan disusun berdasarkan prinsip bahwa pengetahuan yang ada pada setiap manusia diterima dan ditangkap melalui panca indra (semakin banyak indra yang digunakan untuk menerima sesuatu, maka semakin banyak pula pengetahuan yang akan diperoleh).

Menurut Dale dalam Notoatmodjo (1998 : 66) alat bantu dalam pendidikan dan pelatihan dibagi dalam 11 macam, dimana masing – masing alat tersebut mempunyai intensitas yang berbeda – beda yang digambarkan dalam bentuk kerucut :



Gambar 2.2. Kerucut Eldgar Dale

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa benda asli mempunyai intensitas paling tinggi untuk mempersepsi bahan pelatihan, sedangkan penyampaian pelatihan hanya dengan menggunakan kata – kata saja sangat kurang efektif.

Namun khususnya dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan disamping penggunaan indra penglihatan dan pendengaran juga sangat dibutuhkan penggunaan indra penciuman dan indra raba serta indra pengecap (rasa). Dalam hal ini khususnya indra penciuman dan indra peraba serta indra rasa perlu terus dilatih agar dapat melakukan deteksi terhadap kualitas pakan ternak dan kondisi kesehatan ternak. disamping itu indra peraba sangat dibutuhkan ketika melakukan Inseminasi Buatan (IB), Palpasi pada PKB (pemeriksaan kondisi kebuntingan ternak).

#### **2.2.8. Waktu Pelatihan**

Menurut Hamalik (2000 : 35-36) lamanya masa pelatihan didasarkan pada pertimbangan tentang jumlah dan mutu, tingkat kemampuan yang diinginkan serta materi yang akan dipelajari dalam pelatihan tersebut, lebih banyak waktu maka semakin tinggi mutunya, dengan kata lain semakin tinggi tingkat kemampuan yang ingin diperoleh maka semakin banyak waktu yang diperlukan dalam pendidikan dan pelatihan.

### 2.2.9. Evaluasi Program Pelatihan

Newby dalam Irianto (2001 : 77) menambahkan bahwa perhatian utama evaluasi dipusatkan pada efektifitas pelatihan. Tovey dalam Irianto (2001 : 77) mendefinisikan evaluasi pelatihan secara *comperhenship* dengan mencakup semua aspek yaitu, analisis atas nilai program pelatihan melalui proses pengumpulan informasi tentang program pelatihan itu sendiri, partisipasi, pelatih, rancangan, metode, sumberdaya dan material yang digunakan serta *outcomes* pelatihan. Berdasar rumusan definitif tersebut, maka makna evaluasi pelatihan dapat dipahami secara komperhenship sebagai upaya memperoleh informasi yang mencakup :

1. Program pelatihan itu sendiri;
2. Peserta;
3. Pelatih;
4. Rancangan pelatihan;
5. Metode pelatihan
6. Sumber daya yang digunakan;
7. bahan – bahan yang digunakan;
8. *Outcomes* pelatihan;

Salah satu model yang paling menonjol dalam evaluasi pelatihan adalah *The Kirkpatrick Models* yang merekomendasikan adanya 4 tingkatan sebagai basis evaluasi yaitu :



1. Tingkatan reaksi (*reaction level*) memuat data tentang perasaan, keinginan dan reaksi peserta tentang pelaksanaan pelatihan, pelatih dan lingkungan pelatihan;
2. Tingkatan pembelajaran (*learning level*) yaitu hasil yang didapat pada evaluasi merupakan umpan balik tentang bagaimana hasil pelatihan setelah peserta kembali ke tempat tugasnya masing – masing;
3. Tingkatan perilaku atau perubahan keahlian (*behavior or skill change level*) pada tingkatan ini evaluasi memusatkan perhatian pada perubahan yang terjadi sebagai hasil pelatihan;
4. Tingkatan dampak atau organisasional (*outcomes or orgazational level*) berkaitan dengan dampak pelatihan terhadap organisasi. Pada tingkatan ini dapat dilihat bagaimana pelatihan secara signifikan memiliki keterkaitan erat dengan tujuan organisasi;

Selain model kirkpatrick ada juga model evaluasi yang menggunakan model sistem yang mengacu pada :

1. Masukan (*input*);
2. Sistem pemrosesan (*the processing system*) atau proses transformasi;
3. Keluaran (*output*);
4. Sistem penerimaan (*the receiving system*);
5. Tujuan penelitian (*the goal of the training*).

### 2.2.10. Pelatihan untuk Pertumbuhan Organisasi

Mc.Gregor (1960:61), Menggambarkan perspektif manusia yang terpolarisasi, teori X, yang tidak menghargai seseorang sebagai individu dan teori Y yang menghargai manusia sebagai pribadi yang unik, berharga memiliki motivasi dan cerdas. Rogers (1983:23), Menekankan akan pentingnya menghormati individu, kebebasan, pengaturan diri dan tanggung jawab.

Di Australia secara umum pelatihan dipandang dapat dilakukan dalam rangka pertumbuhan organisasi dengan cara sebagai berikut :

1. Ditempat kerja, didalam ruangan pelatihan, oleh pelatih dengan menggunakan teknologi modern dalam cara yang terstruktur.
2. Ditempat kerja, pada pekerjaan, didalam kantor pengawas, baik dalam format yang terstruktur maupun yang tidak sedemikian sehingga peserta dapat belajar dari pengalaman.
3. Diluar tempat pekerjaan (*off-site*) seperti TAFE (*Technical and Further Education*) atau lembaga pendidikan lain.
4. Selama jam kerja atau waktu lain, pekerja yang disponsori oleh perusahaan.
5. Dalam format terencana dan terstruktur berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan dan seperangkat kompetensi.
6. Menutup jurang perbedaan antara pekerja dengan pertumbuhan organisasi.

7. Mentransfer keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan, pengetahuan dan informasi.
8. Mengubah individu, kelompok dan organisasi untuk mendapat keuntungan kompetitif dan menyampaikan perbaikan kinerja dan produktifitas.
9. Membantu siapa saja yang belajar, bagaimana mempelajari dengan baik dan saling memfasilitasi satu sama lain.

Berketetapan bahwa fungsi pelatihan banyak dikembangkan di organisasi dimana ada budaya kerja yang mendukung pemberdayaan. Fungsi pelatihan yang dikembangkan meliputi pembelajaran tempat kerja dengan strategi bisnis, pembentukan aliansi strategis, program pembelajaran pemasaran secara mendalam, membangun pusat sumber daya ditempat kerja, memberdayakan keterlibatan pekerja dalam pembelajaran berbasis kompetensi, pemenangan, monitoring dan memberikan pelatihan.

Donna Rigney (1998:107), Mengenalkan pelatihan sebagai kegiatan bisnis utama dan berpendapat berkat persaingan global dan pematangan pasar, beberapa organisasi dengan ketat telah memulai menganalisis prosedur mereka yang sudah ada. Pengembangan baru pada tahun 1990-an, seperti perbaikan secara terus menerus, telah mengarahkan manajer pada kebutuhan mendesak akan data yang dapat dibuktikan yang menunjukkan bagaimana pelatihan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja pelatihan dapat memperbaiki kekurangan dan

memecahkan permasalahan organisasional yang berkaitan dengan faktor struktural ataupun politik.

Pelaksanaan pelatihan dalam peningkatan kinerja organisasi saat ini telah bergeser dari pelatihan tradisional dengan menggunakan pelatih internal kepada pelatihan yang ditangani oleh konsultan, Robinson (1996:93), mengemukakan perubahan pelatih dari pelatih tradisional kepada konsultan pekerja, peran baru konsultan pekerjaan tidak memusatkan perhatian pada kebutuhan pelatihan dan pembelajaran semata tetapi lebih spesifik pada identifikasi dan penunjukan kebutuhan pekerjaan pekerja dan menyediakan layanan yang dapat memperbaiki pekerjaan mereka, lebih lanjut Robinson (1996:93), mengemukakan 4 kompetensi utama yang mensyaratkan pemenuhan peran ini secara efektif yaitu :

1. Pengetahuan bisnis
2. Pengetahuan teknologi kinerja manusia (menggunakan pendekatan sistematik).
3. Keahlian kemitraan untuk bekerja secara internal, dengan pelanggan eksternal dan pemasok.
4. Mengkonsultasikan keahlian.

#### **2.2.11. Kompetensi Pelatih.**

Suatu kompetensi terdiri atas pengetahuan, keahlian dan sikap, namun dalam penerapannya secara konsisten, pengetahuan, keahlian dan sikap tersebut harus sesuai dengan standar kinerja yang telah dipersyaratkan

dalam tingkat pekerjaan. Bagi pelatih tempat kerja, konsep kompetensi meliputi seluruh aspek kinerja yaitu :

1. Kinerja pada tingkat keahlian yang dapat diterima.
2. Mengorganisasikan tugas seseorang.
3. Pelaporan dan pemberian reaksi secara tepat tentang adanya gejala yang tidak diharapkan.
4. Mengisi peran yang diharapkan ditempat kerja.
5. Transfer keahlian dan pengetahuan dalam situasi baru.

*Compoetency Standart Body* (CSB) yang disetujui oleh *Australian National Training Board* (NTB) Australia (1994) memberikan 2 katagori pada standar kompetensi pelatih tempat kerja, tujuan standar ini adalah memperbaiki bentuk pelatihan dan keahlian tempat kerja di Australia.

Tabel. 2.2. Katagori 1. Standar Kompetensi Pelatih

Unit Kompetensi	Tahap	Elemen Kompetensi
Persiapan Pelatihan	1	1. Mengonfirmasi kebutuhan pelatihan
		2. Merencanakan dan dokumentasisesi pelatihan
		3. Mengatur lokasi dan sumberdaya
		4. Memberitahu peserta pelatihan
Pelatihan	2	1. Mempersiapkan peserta pelatihan
		2. Mengajar peserta pelatihan
		3. Memberi peluang untuk peraktek
		4. Konfirmasi bagi yang mencapai kinerja sesuai standar
Ulasan Pelatihan	3	1. Mengevaluasi sesi pelatihan
		2. Merekam pelatihan
		3. Memberikan informasi tentang pelatihan

*Assessors and Workplace Trainers* (1994).

Tabel.2.3. Katagori 2. Standar Kompetensi Pelatih

Unit Kompetensi	Tahap	Elemen Kompetensi
Persiapan Pelatihan	1	1. Mengkonfirmasi Kebutuhan Pelatihan
		2. Mendefinisikan Persyaratan Pelatih
		3. Mengembangkan Program Pelatihan
		4. Mempersiapkan Materi Pembelajaran
		5. Mengelola Acara Pelatihan
		6. Membuat Bank Data Pelatihan
Pelatihan	2	1. Mempersiapkan Peserta Untuk Pengalaman Pembelajaran
		2. Mengajar Peserta
		3. Mendukung Peserta Mengelola Belajarnya
		4. Memfasilitasi Pembelajaran Kelompok
		5. Memberi Peluang Untuk Praktek
		6. Memberi Umpan Balik Tentang Kemajuan Peserta
		7. Mengulas Pengalaman Menyampaikan Materi
Menilai Peserta	3	1. Menetapkan Bukti Persyaratan
		2. Mengorganisasikan Penilaian
		3. Mengumpulkan Data
		4. Membuat Keputusan Penilaian
		5. Memberi Umpan balik Selama dan Sesuada Penilaian
		6. Mencatat Hasil Penilaian
Mengulas dan Mempromosikan Pelatihan	4	1. Mengevaluasi Pelatihan
		2. Mencatat Data Pelatihan
		3. Melaporkan Pelatihan
		4. Mempromosikan Pelatihan

*Assessors and Workplace Trainers* (1994).

Hamalik (2000 : 35) menyatakan bahwa pelatih memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan sebuah program pelatihan, oleh karena itu perlu dipilih pelatih yang ahli, yang berkualifikasi profesional. Beberapa syarat dalam pemilihan pelatih adalah bahwa orang tersebut telah disiapkan khusus sebagai pelatih teknis, ahli dalam bidang tertentu, memiliki kepribadian yang baik. Pelatih dari lingkungan organisasi (*internal*) jauh lebih baik daripada dari luar (*exsternal*) karena pelatih dari

dalam lingkungan organisasi lebih menguasai permasalahan yang dihadapi dan tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran pelaksanaan pelatihan ditetapkan kriteria utama sebagai pelatih yang memenuhi syarat akademis, meliputi penguasaan materi, trampil dan sistematik, mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan teori yang diberikan.

Sebagai salah satu syarat yang strategis untuk mencapai hasil yang maksimal, pendidikan pelatih secara akademis atau pangkat/golongan harus lebih tinggi dari peserta yang dilatih, meskipun ini tidak mutlak harus terjadi. Karena bisa saja pelatih mempunyai pendidikan akademis dan golongan lebih rendah dari peserta tetapi pelatih mempunyai ketrampilan/keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh peserta.

## **2.3. Tinjauan Mengenai Kompetensi**

### **2.3.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Kompetensi merupakan faktor kunci keberhasilan suatu kelompok kerja dimana keberhasilan pelaksanaan suatu tugas lazimnya diukur dengan kualitas hasil, waktu penyelesaian serta biaya pelaksanaan keseluruhan, apabila ketiganya dihubungkan maka ukurannya adalah keekonomian, sebagai contoh produktifitas ternak sapi perah, kualitas hasil diukur dengan terlaksananya setiap tahap dalam

penanganan ternak sapi perah sesuai dengan standar dan tercapainya jumlah produksi sesuai standar, waktu pelaksanaan dapat diukur dari berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai hasil dan berapa besar biaya yang dibutuhkan yang secara keseluruhan merupakan biaya pelaksanaan.

Keberhasilan suatu kelompok dalam melaksanakan tugas secara bersama – sama dalam suatu kelompok yang telah ditentukan oleh tiga faktor yaitu, kualitas SDM, sistem dan prosedur kerja serta peralatan pendukung. Bila dikaji lebih jauh makna sistem kerja dan peralatan pendukung adalah suatu yang ditentukan oleh sumber daya manusia. Lazimnya dari tingkat yang lebih tinggi dari pelaksana, tetapi kadangkala juga melibatkan SDM pelaksana. Oleh karena itu kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan, yang pada akhirnya menentukan daya saing organisasi.

Departemen Pendidikan Nasional yang mengambil definisi dari *Australian Standard Competence* mengemukakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) yang terintegrasi menjadi satu dalam pelaksanaan tugas.

*Hay Group* sebuah perusahaan konsultasi sumber daya manusia mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau *superior* dalam suatu pekerjaan atau jabatan.



Anderson Coulsulting dalam suatu presentasinya menguraikan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan performa individu dalam melaksanakan suatu tugas ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu. Pertama *Ability* yang meliputi ketrampilan, pengetahuan, kreatifitas dan intelektual. Kedua Motivasi yang meliputi nilai dan keyakinan, relevansi, kepercayaan diri, kepuasan dan kenyamanan.

Ahmadjayadi, dalam sebuah diskusi menguraikan kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan 3 faktor yaitu : *Intelegence Qoution (IQ)* yang meliputi kemampuan berfikir, analitis dan abstraksi yang berkaitan dengan pengetahuan. *Emotional Quotion (EQ)* yang meliputi motivasi, pengendalian diri dan kemampuan berinteraksi dalam kelompok. *Spiritual Quotion (SQ)* yang meliputi iman, taqwa dan hati nurani. dimana ketiganya secara bersama – sama mempengaruhi performa dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

Mc.Kisney (1984:102), membuat definisi kompetensi berkaitan dengan tugas oleh suatu kelompok yaitu, kompetensi adalah kombinasi komplementer dari ketrampilan dan pengetahuan dasar kelompok atau tim yang menghasilkan kemampuan untuk menunjukkan satu atau lebih proses yang penting dengan standar kelas dunia.

Prahalad dan Ducker (Rusdiyanto, 2002:41), menyebutkan secara lebih spesifik ada 3 model variabel kompetensi yaitu *skill, knowledge*

dan *attitude*. Sementara para pakar perilaku organisasi banyak yang sepakat bahwa variabel kompetensi terdiri dari *ability* dan *attitude*.

David Mccland, mengemukakan bahwa kompetensi itu sebagai karakteristik keahlian yang mendasari keberhasilan atau kinerja yang dicapai seseorang. Kompetensi dapat memprediksi secara efektif tentang kinerja unggul yang dicapai dalam pekerjaan atau dalam situasi yang lain. Cira dan Benjamin (1998:53) menyatakan kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata – rata. Bila mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang maka diharapkan dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Menurut Standar Nasional kompetensi adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk kinerja yang efektif dalam melaksanakan tugas. Secara umum merupakan :

- a. Pengetahuan, keterampilan dan sikap pribadi, merupakan apa yang dimiliki seseorang untuk bekerja, meliputi kualitas pribadi, pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, dan tanggungjawab.
- b. Keterampilan mengelola tugas, cara bersikap dan berorganisasi merupakan apa yang dilakukan seseorang ditempat kerja, meliputi tugas, proses dan perilaku yang menyangkut perencanaan, pelaksanaan pengendalian.

- c. Pencapaian standar tingkat akhir yang merupakan apa yang telah dicapai oleh setiap individu, meliputi hasil akhir sesuai standar yang telah ditentukan, untuk selayaknya diraih oleh setiap individu yang berkompotensi.

### 2.3.2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memahami suatu uraian yang sistimatis dan metodis tentang suatu hal atau masalah. Bernadib (1984:69), berpendapat bahwa ilmu pengetahuan adalah suatu uraian yang lengkap dan tersusun tentang suatu obyek.

Indrakusuma (1973:42), berpendapat bahwa ilmu pengetahuan adalah suatu uraian yang sistimatis dan metodis tentang suatu hal atau masalah.

Untuk menghasilkan *skill* yang optimal maka seseorang praktis memerlukan suatu metode yang baik, karena pengetahuan mendasari seseorang dalam melakukan pekerjaan, sehingga apabila orang yang mempunyai keahlian yang tinggi bisa dipastikan orang tersebut mempunyai pengetahuan yang tinggi pula dalam hal keahlian yang dikuasainya.

Sebagai contoh aplikatif, seorang petugas pemerahan susu sapi perah, maka pengetahuan yang harus dimiliki adalah bagaimana cara mempersiapkan sapi yang akan diperah, bagaimana membersihkan ambing, bagaimana pemerah secara tradisional ataupun dengan menggunakan mesin perah otomatis (*milking machine*), berapa lama harus diperah, waktu yang

tepat dilakukan pemerahan sampai bagaimana menangani susu hasil pemerahan agar tidak tercemar atau terkontaminasi oleh bakteri.

Purwantoro, MP (2000:16), mendefinisikan tentang *knowledge* adalah tingkat kemampuan untuk mengenal atau mengetahui adanya konsep, fakta atau istilah tanpa harus mengerti atau dapat menilai atau menggunakannya.

Martinez (Rusdiyanto, 2002:66), menggolongkan pengetahuan menjadi 2 yaitu :

1. Pengetahuan yang dapat dimanfaatkan (*useful knowledge*), yaitu pengetahuan yang memiliki nilai untuk dilaksanakan (*value for action*), yang timbul ketika penerima informasi mengerti, menyampaikan dan menerapkannya untuk pekerjaan atau tugas khusus;
2. Pengetahuan yang tidak dapat dimanfaatkan (*useless knowledge*) yaitu pengetahuan yang bersifat merusak;

#### 2.3.4. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan secara fisik dalam mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Rusdiyanto (2002:68), menyebutkan bahwa variabel *skill* yang tampak dari kapabilitas individu dalam mengerjakan sesuatu yang bersifat teknis dipengaruhi oleh kualitas *knowledge*. Sering dijumpai seseorang yang mempunyai *knowledge* yang lebih baik pada kenyataannya mampu mengerjakan pekerjaan teknis dengan baik.

Martoyo (2000:23), membagi *skill* menjadi 3 golongan yaitu :

1. *Technical Skill* (keterampilan teknis), merupakan jenis keahlian utama yang harus dimiliki oleh para pegawai pelaksana;
2. *Human Skill* (keterampilan kemanusiaan) merupakan jenis keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa bawahan;
3. *Conceptual Skill* (keterampilan konseptual) merupakan jenis keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pimpinan, sebagai figur yang harus mampu mengkoordinir aktifitas – aktifitas utama dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan – tujuan organisasi;

#### 2.3.5. Sikap Moral (*Attitude*)

Azwar (1995:87), memberikan definisi sikap sebagai suatu bentuk evaluasi dan reaksi perasaan. Sikap semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap sesuatu objek tertentu. Sikap merupakan kontelasi komponen – komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu obyek.

Komponen kognitif berhubungan dengan *belief*, *ide* dan konsep. Komponen afektif menyangkut kehidupan emosional seseorang. Komponen konatif merupakan kecenderungan bertingkah laku. Sikap selalu dikaitkan dengan perilaku yang berada dalam batas kewajaran dan kenormalan yang merupakan suatu respon atau reaksi terhadap stimulus lingkungan sosial.

Karakteristik individu meliputi berbagai variabel seperti motif, nilai – nilai, sifat kepribadian dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lainnya dan kemudian berinteraksi pula dengan faktor – faktor lingkungan dalam menentukan perilaku. Faktor lingkungan memiliki kekuatan besar dalam menentukan perilaku, bahkan kadang – kadang kekuatannya lebih besar daripada karakteristik individu. Hal inilah yang menjadikan prediksi perilaku lebih kompleks.

Yusuf Suit dan Al Masdi (1996:42), menyimpulkan bahwa sikap adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu obyek. Azwar (1995:88), mengutip teori tindakan dan menyatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan serta dampaknya terbatas pada 3 hal yaitu :

1. Perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap umum tetapi oleh sikap spesifik terhadap sesuatu;
2. Perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma – norma subjektif seperti keyakinan mengenai apa yang orang lain inginkan untuk kita perbuat;
3. Sikap terhadap suatu perilaku bersama norma – norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu;

Robbins (1996:66), menyatakan bahwa kepribadian merupakan total jumlah dari cara – cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi

dengan orang lain. Lingkungan membentuk kepribadian seseorang pada masa pertumbuhannya. Sikap membentuk kepribadian seseorang.

### **2.3.6. Hubungan Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Moral dengan Kompetensi.**

Untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal, seseorang harus mengetahui ilmu tentang apa yang harus dikerjakannya, karena apabila seseorang bekerja hanya bermodalkan keyakinan semata, tanpa dilandasi ilmu pengetahuan, maka hasil pekerjaan tersebut dapat dipertanyakan atau diragukan, karena bisa dipastikan orang tersebut melakukan *trial and error*. Demikian juga *knowledge* saja tidak cukup untuk menghasilkan sebuah karya nyata tanpa adanya *action* berupa *skill* sebagai tindak nyata dalam bekerja. Sedangkan apabila seseorang dalam bekerja mengesampingkan *attitude*-nya dengan tingkah laku yang membahayakan diri sendiri ataupun orang lain, maka kualitas hasil kerja orang tersebut tidak akan optimal.

Dari beberapa teori dan uraian – uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap moral) sangat mempengaruhi tingkat kompetensi seseorang dalam memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas.



## BAB 3

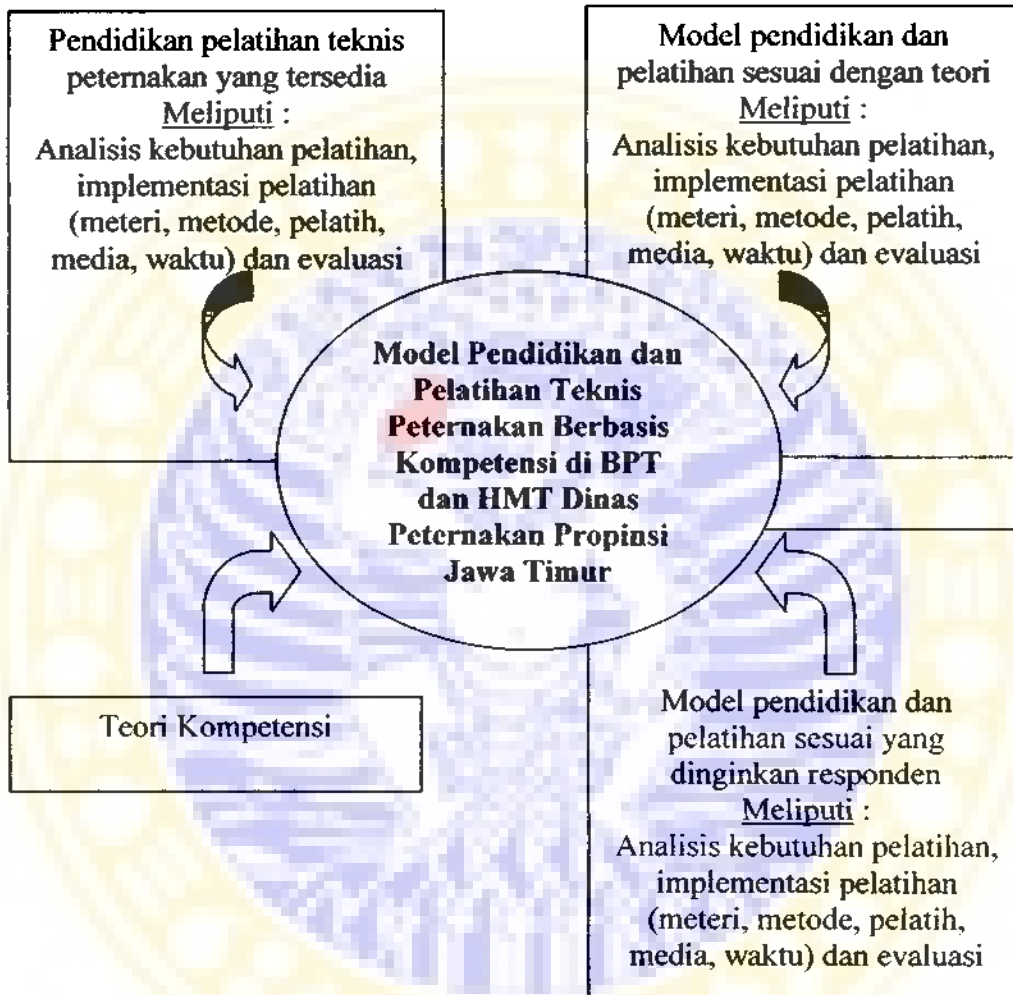
# KERANGKA PIKIR PENELITIAN



### BAB. 3

## KERANGKA PIKIR PENELITIAN

### 3.1. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 3.1. Kerangka Pikir Penelitian

### 3.2. Penjelasan Kerangka Pikir Penelitian

Pada Kerangka Pikir Penelitian dapat dijelaskan bahwa untuk mendapatkan model pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tujuan penelitian ini, dilakukan observasi terhadap pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di BPT dan HMT meliputi analisis kebutuhan pelatihan, implementasi pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan evaluasi.

Hasil observasi ini dibandingkan dengan teori - teori pendukung yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan meliputi analisis kebutuhan pelatihan, implementasi pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan evaluasi serta teori standar kompetensi.

Dari hasil observasi pendidikan dan pelatihan yang telah tersedia dipadukan dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan teori dan pendidikan dan pelatihan yang diinginkan responden melalui observasi kuisioner.

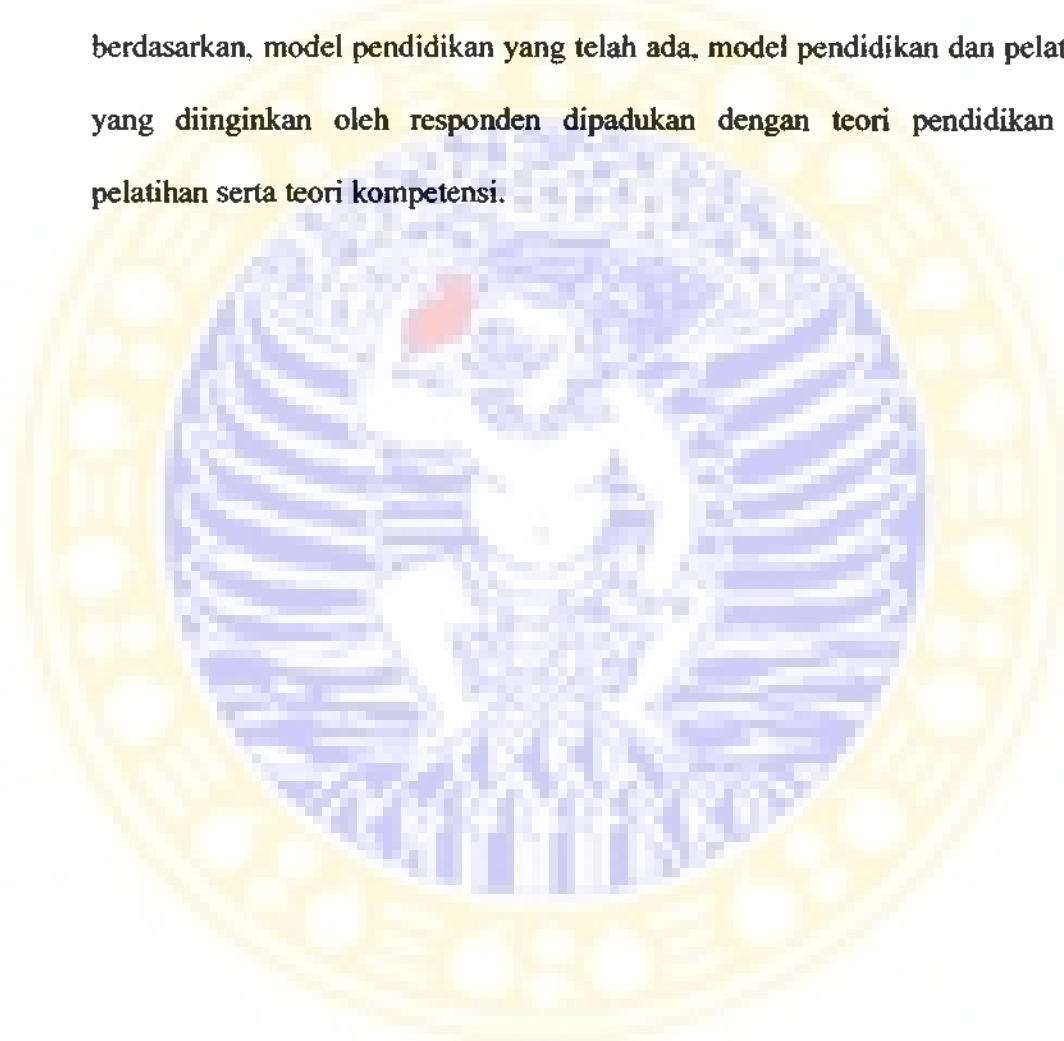
Tahap akhir dalam penelitian ini adalah dibuatkan sebuah model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, yang merupakan perpaduan antara pendidikan dan pelatihan teknis yang ada dan pendidikan dan pelatihan teknis yang diinginkan responden didukung dengan teori yang ada.

### 3.3 Batasan – batasan Pembuatan Model

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuat sebuah Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, namun dalam pembuatan model tersebut ada beberapa batasan – batasan yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh peneliti. secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Penelitian dilakukan di Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur dengan melibatkan 141 responden yang merupakan karyawan/ti PNS.
- b. Penelitian dilakukan menggunakan Metode Survey dengan Kuisioner sebagai Instrumen dalam menggali informasi dari responden.
- c. Penelitian ini meliputi Analisis Program Pelatihan, Implementasi Pendidikan dan Pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan Evaluasi serta Kompetensi Individu dan Kompetensi Organisasi.
- d. Kompetensi Individu dimaksudkan melihat kesesuaian pendidikan dan pelatihan teknis terhadap Tingkat Pengetahuan, Tingkat Keterampilan dan Tingkat Sikap Moral Responden.
- e. Kompetensi Organisasi dimaksudkan untuk melihat kesesuaian pendidikan dan pelatihan teknis terhadap tugas pokok dan fungsi serta tujuan organisasi.
- f. Penelitian ini bersifat umum karena model pendidikan dan pelatihan yang disajikan kepada responden sebagai bahan informasi merupakan model pendidikan yang umum berdasarkan teori pendidikan dan pelatihan.

- g. Hasil pernyataan responden akan ditabulasikan secara prosentase dan dibahas secara deskriptif.
- h. Tidak dilakukan FDG (*Focus Discussion Group*) dalam pembuatan model karena informasi yang disajikan dalam pernyataan kuisisioner telah bersifat umum dan dilandasi oleh teori pendukung.
- i. Model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang dibuat adalah berdasarkan, model pendidikan yang telah ada, model pendidikan dan pelatihan yang diinginkan oleh responden dipadukan dengan teori pendidikan dan pelatihan serta teori kompetensi.





## BAB 4

# METODE PENELITIAN

## **BAB. 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif dengan pendekatan survey. Dimana data yang didapat dari hasil survey akan dikumpulkan dilakukan proses editing dan ditabulasi. Hasil tabulasi akan dibahas secara deskriptif dengan prosentase.

#### **4.2. Populasi dan Sampel**

##### **4.2.1. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah Karyawan – Karyawati Pegawai Negeri Sipil BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang tersebar di 6 (enam) lokasi, berjumlah 141 orang, yang terbagi dalam beberapa bidang pekerjaan dari mulai pejabat struktural (Kepala BPT dan HMT, KTU dan Kasie Produksi), Bagian Administrasi, sampai kepada petugas lapangan/petugas pemeliharaan yang jumlahnya sangat bervariasi dimasing – masing BPT dan HMT sesuai dengan kebutuhan lapangan ( Sapi Perah, Sapi Potong, Sapi Bibit, Kambing, Domba, Itik, Ayam Buras, Ayam Broiler dan HMT) Petugas Pengolahan Pakan, Pengelola Hasil Produksi, Petugas Kesehatan Ternak. Petugas Pemasaran.

#### 4.2.2. Sampel

Dalam penelitian ini tidak dilakukan pengambilan sampel, tetapi menggunakan total populasi (*total population sample*), dengan pertimbangan selain populasi relatif kecil dan masih terjangkau dalam segi tempat, waktu dan biaya, juga ditujukan untuk mendapatkan hasil yang mendekati dengan keadaan yang sebenarnya.

### 4.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 4.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang tersebar di 6 lokasi sebagai berikut :

1. BPT dan HMT Branggahan – Kediri. terletak di Jl. Raya Ngadiluwih (Kediri – Tulungagung) Km.12, Desa Branggahan, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri;
2. BPT dan HMT Karangwaru. terletak di Jl. Mojopahit 100, Desa Karangwaru, Kecamatan Kota, Kabupaten Tuban;
3. BPT dan HMT Prampelan, terletak di Jl. Raya Maospati, Desa Prampelan. Kecamatan Karangrejo. Kabupaten Magetan;
4. BPT dan HMT Singosari, terletak di Desa Toyomarto, Kecamatan Lawang, Kabupaten Malang;

5. BPT dan HMT Batu, terletak di Jl. Raya Tlekung, Desa Beji, Kecamatan Junrejo, Kota Batu;
6. BPT dan HMT Garahan, terletak di Jl. Raya Pal Kuning, Desa Sidomulyo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember;

#### **4.3.2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan April sampai dengan bulan Juni tahun 2005, meliputi proses observasi, pengumpulan data, pengolahan hasil hingga laporan akhir penelitian.

#### **4.4. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan perangkat untuk menggali data primer dari responden sebagai sumber data terpenting dalam sebuah penelitian survey. Dalam penelitian ini digunakan instrumen kuisioner untuk memperoleh data dari responden mengenai pernyataan terhadap pendidikan dan pelatihan teknis peternakan, serta pendapat responden tentang model yang dibutuhkan meliputi tahap analisis kebutuhan pelatihan, tahap implementasi pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu pelatihan) dan tahap evaluasi pelatihan serta kompetensi personal dan organisasi.

##### **4.4.1. Validitas Instrumen**

Suatu kuisioner dinyatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini untuk mengukur validitas instrumen digunakan validitas konstruk.



Operasional validitas konstruk adalah mencari tahu apakah setiap pernyataan yang tersusun dalam kuesioner benar – benar mempunyai validitas tinggi. Sebuah item dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang besar terhadap total skor, artinya satu item memiliki validitas tinggi apabila skor pada item mempunyai kesejajaran dengan skor total. Perhitungan validitas ini menggunakan program statistik komputer SPSS.

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam penelitian ini kuisisioner terlebih dahulu dilakukan pengujian pada 30 orang karyawan Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang berkedudukan di Surabaya.

#### 4.4.2. Reliabilitas Instrumen

Pengujian reabilitas intrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Hasil koefisien diuji signifikasinya untuk menentukan reliabilitas tidaknya item/butir – butir pertanyaan tersebut.

### 4.5. Prosedur Pengambilan Data

#### 4.5.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis sumber data , digolongkan sebagai berikut :

##### 1. Data Primer

Adalah seluruh data hasil penelitian yang diperoleh dari responden melalui pengisian kuisisioner.

## 2. Data Skunder

Adalah seluruh data hasil penelitian yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan laporan – laporan pada BPT dan HMT serta Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Kebijakan - kebijakan pimpinan BPT dan HMT serta Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

### 4.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuisisioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pernyataan yang ditujukan pada seluruh responden;
2. Data skunder diperoleh dari studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari benda – benda tertulis seperti : buku – buku, majalah, peraturan – peraturan, catatan – catatan yang diperlukan dalam penelitian serta berhubungan dengan masalah penelitian;

## 4.6. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

### 4.6.1. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap sebagai berikut :

### 1. Pemeriksaan Data (*editing*)

Pemeriksaan data dilakukan dengan cara meneliti kembali data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan kuisioner atau observasi. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul cukup baik. Pemeriksaan data atau *editing* dilakukan terhadap jawaban yang telah ada dalam kuisioner dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut : lengkapnya pengisian jawaban, kejelasan tulisan, kejelasan makna jawaban, kesesuaian antar jawaban;

### 2. Pembuatan Kode (*coding*)

Pembuatan kode (*coding*) dilakukan sebagai upaya penyederhanaan data yaitu dengan memberikan simbol – simbol angka pada masing – masing katagori jawaban dari seluruh responden;

### 3. Tabulasi

Tabulasi dilakukan setelah pembuatan kode pada data, ini dilakukan untuk membuat pengelompokan terhadap data yang diperoleh;

## 4.6.2. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan masing – masing komponen pelatihan dan disajikan dalam bentuk tabel prosentase.

Pembuatan model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur dilakukan dengan membuat reposisi standar pendidikan dan pelatihan teknis

peternakan berdasarkan teori pendidikan dan pelatihan serta standar kompetensi, dengan asumsi sebagai berikut :

1. **Prioritas Pertama (P1).**

Prioritas pertama (P1) yaitu dimana model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang diinginkan responden sama dengan teori, maka model pendidikan dan pelatihan teknis yang dibuat dapat segera diterapkan.

2. **Perioritas Kedua (P2)**

Prioritas kedua (P2) yaitu dimana model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang diinginkan responden tidak sesuai dengan teori, maka model pendidikan yang diinginkan responden yang diterapkan.

3. **Prioritas Ketiga (P3)**

Prioritas ketiga (P3) yaitu dimana tidak ada model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang diinginkan responden, sedangkan teori pendukung ada, maka model pendidikan berdasarkan teori tersebut dapat dijadikan pertimbangan untuk diterapkan sebagai model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan.



## BAB 5

# ANALISIS HASIL PENELITIAN

## **BAB. 5**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **5.1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian**

##### **5.1.1. Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur**

Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur, Nomor 29 Tahun 2000, tentang Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, Dinas Peternakan mempunyai kewenangan melaksanakan tugas desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang peternakan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Peternakan mempunyai fungsi :

- a. Menyusun perencanaan pembangunan di bidang peternakan;
- b. Melaksanakan pembinaan umum dibidang peternakan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan Gubernur;
- c. Mengembangkan dan mengolah data serta penerapan teknologi tepat guna di bidang peternakan;
- d. Melaksanakan bimbingan teknis di bidang peternakan;
- e. Melaksanakan pemberian izin dan pembinaan usaha sesuai dengan tugasnya;
- f. Melaksanakan bimbingan penyuluhan;
- g. Melaksanakan pengamanan ternak sesuai dengan tugasnya;
- h. Melaksanakan pengkajian penerapan teknologi anjuran ditingkat usaha tani;
- i. Melaksanakan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara struktur Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan seorang Wakil Kepala Dinas dibantu oleh :

- a. Bagian Tata Usaha dengan 4 (empat) Sub Bagian terdiri dari :
  - a.1. Sub Bagian Umum;
  - a.2. Sub Bagian Kepegawaian;
  - a.3. Sub Bagian Keuangan;
  - a.4. Sub Bagian Perlengkapan.
- b. Sub Dinas Penyusunan Program dengan 4 (empat) seksi terdiri dari :
  - b.1. Seksi Pengumpulan dan Pengolahan Data;
  - b.2. Seksi Perencanaan dan Perumusan;
  - b.3. Seksi Evaluasi dan Pengendalian;
  - b.4. Seksi Data dan Informasi.
- c. Sub Dinas Kesehatan Hewan dengan 4 (empat) seksi terdiri dari :
  - c.1. Seksi Pengamatan Penyakit Hewan dan Pelayanan Medik Veteriner;
  - c.2. Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Hewan;
  - c.3. Seksi Kesehatan Masyarakat Veteriner;
  - c.4. Seksi Pengawasan Obat Hewan dan Residu.
- d. Sub Dinas Budidaya dan Pengembangan Ternak dengan 4 (empat) seksi terdiri dari :
  - d.1. Seksi Pembibitan Ternak;
  - d.2. Seksi Pengembangan Kawasan Peternakan;

- d.3. Seksi Pakan dan Teknologi Peternakan;
- d.4. Seksi Penyebaran dan Pengembangan Ternak.
- e. Sub Dinas Bina Usaha dengan 4 (empat) seksi terdiri dari :
  - e.1. Seksi Sumber daya;
  - e.2. Seksi Pelayanan Usaha, Pengolahan Hasil dan Pemasaran;
  - e.3. Seksi Penataan Kelembagaan Peternakan;
  - e.4. Seksi Agribisnis.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional dengan

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Peternakan sesuai dengan bidang keahliannya dan kebutuhan.

- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas 9 (sembilan) unit kerja terdiri dari :
  - g.1. Balai Inseminasi Buatan (BIB) Surabaya;
  - g.2. Laboratorium Kesehatan Hewan – Malang;
  - g.3. Laboratorium Kesehatan Hewan – Tuban;
  - g.4. BPT dan HMT Branggahan – Kediri;
  - g.5. BPT dan HMT Karangwaru – Tuban;
  - g.6. BPT dan HMT Prampelan – Magetan;
  - g.7. BPT dan HMT Singosari – Malang;
  - g.8. BPT dan HMT Batu – Batu;
  - g.9. BPT dan HMT Garahan – Jember;



### 5.1.2. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur :

Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur, Nomor 62 Tahun 1998 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Dinas Peternakan Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur, yang disempurnakan melalui Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur, Nomor 19 Tahun 200, tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Unit Pelaksana Teknis Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang membidangi Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) terdiri dari :

- a. BPT dan HMT Branggahan – Kediri, berkedudukan di Jl. Raya Ngadiluwih, Desa Branggahan, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri, Mempunyai luas wilayah 5,5 Ha, dengan ketinggian 68 meter diatas permukaan laut, mempunyai tugas pokok dan fungsi pengembangan dan penyebaran ternak Itik dan Sapi Perah serta Hijauan Makanan Ternak.
- b. BPT dan HMT Karangwaru – Tuban, berkedudukan di Jl. Mojopahit 100, Desa Karangwaru, Kecamatan Kota, Kabupaten Tuban, mempunyai luas wilayah 7,4 Ha, dengan ketinggian 7 meter diatas permukaan laut, mempunyai tugas pokok dan fungsi pengembangan dan penyebaran ternak Sapi Potong dan Sapi Perah serta Hijauan Makanan Ternak.
- c. BPT dan HMT Prampelan – Magetan, berkedudukan di Jl. Raya Maospati, Desa Prampelan, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten

Magetan, mempunyai luas wilayah 5,1 Ha, dengan ketinggian 85 meter diatas permukaan laut, mempunyai tugas pokok dan fungsi pengembangan dan penyebaran ternak Ayam Buras dan Sapi Potong sera Hijauan Makanan Ternak.

- d. BPT dan HMT Singosari – Malang, berkedudukan di Desa Toyomarto, Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang, mempunyai luas wilayah 29,7 Ha, dengan ketinggian 700 meter diatas permukaan laut, mempunyai tugas pokok dan fungsi pengembangan dan penyebaran ternak Kambing PE dan Sapi Perah sera Hijauan Makanan Ternak.
- e. BPT dan HMT Batu – Batu, berkedudukan di Jl. Raya Telekung, Desa Beji, Kecamatan Junrejo, Kota batu, mempunyai luas wilayah 13 Ha, dengan ketinggian 800 meter diatas permukaan laut, mempunyai tugas pokok dan fungsi pengembangan dan penyebaran ternak Sapi Perah sera Hijauan Makanan Ternak.
- f. BPT dan HMT Garahan – Jember, berkedudukan di Jl.Raya Pal Kuning Km 30, Desa Sidomulyo, Kecamatan Sifo, Kabupaten Jember, mempunyai luas wilayah 31,4 Ha, dengan ketinggian 513 meter diatas permukaan laut, mempunyai tugas pokok dan fungsi pengembangan dan penyebaran ternak Domba EG, Kambing PE dan Sapi Potong sera Hijauan Makanan Ternak.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, BPT dan HMT dipimpin oleh seorang Kepala Balai dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Produksi dan staf dengan perincian sebagai berikut

Tabel. 5.1. Struktur Organisasi Kepegawaian di BPT dan HMT DINAS  
Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	BPT dan HMT	Kepala Balai	KTU	Kasi	Staf	Jlh
1	Branggahan	1	1	1	20	23
2	Karangwaru	1	1	1	16	19
3	Prampelan	1	1	1	20	23
4	Singosari	1	1	1	18	21
5	Batu	1	1	1	15	18
6	Garahan	1	1	1	34	37
7	Jumlah	6	6	6	123	141

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Disnak Prop Jatim 2005

## 5.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/ti di Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur berjumlah 141 orang seperti pada tabel 5.2., 5.3. dan 5.4. berikut :

Tabel. 5.2. Data Jabatan, Jenis Kelamin dan Status Responden di BPT dan HMT  
Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur Tahun 2005

No	Responden	Responden		Kelamin				Status			
		Jlh	%	L	%	P	%	K	%	B K	%
1	Kepala Balai	6	4.25	6	4.25	-		6	4.25	-	0
2	Kasubag Tata Usaha	6	4.25	5		1		6	4.25	-	0
3	Kasi Produksi	6	4.25	4		2		6	4.25	-	0
4	Staf	123	87.25	115		8		123	87.25	-	0
	Jumlah	141	100	130	92.20	11	7.80	141	100		0

Sumber : Hasil Penelitian 2005

Tabel. 5.3. Data Usia Responden di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa  
Timur Tahun 2005

No	Responden	usia							
		< 30	%	31 – 40	%	41 – 50	%	> 51	%
1	Kepala Balai	-	0	-	0	4	2.9	2	1.4
2	Kasubag Tata Usaha	-	0	2	1.4	2	1.4	2	1.4
3	Kasi Produksi	-	0	3	2.1	3	2.1	-	-
4	Staf	-	0	80	56.8	39	27.6	4	2.9
		-	0	85	60.3	48	34	8	5.7

Sumber : hasil Penelitian 2005

**Tabel. 5.4. Data Pendidikan Responden di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur Tahun 2005**

No	Responden	Pendidikan											
		S2	%	S1	%	D3	%	SL TA	%	SL TP	%	SD	%
1	Kepala Balai	2	1.4	4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Kasubag Tata Usaha	-	-	3	2.2	-	-	3	2.2	-	-	-	-
3	Kasi Produksi	-	-	6	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Staf	-	-	4	2.8	2	1.4	45	32	37	26.3	35	24.8
		2	1.4	17	12	2	1.4	48	34.2	37	26.3	35	24.8

Sumber : Hasil Penelitian 2005

### 5.2.1. Data Jabatan Responden

Data jabatan dari 141 responden dalam penelitian ini masing – masing adalah Kepala Balai sebanyak 6 orang (4,24 %), Kepala Sub Bagian Tata Usaha sebanyak 6 orang (4,25 %), Kepala Seksi Produksi sebanyak 6 orang (4,25 %) dan Staf sebanyak 123 orang (87,25 %), hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.2.

### 5.2.2. Data Jenis Kelamin Responden

Data jenis kelamin dari 141 responden dalam penelitian ini masing – masing adalah Laki – laki sebanyak 130 orang (92,20 %) dan Perempuan sebanyak 11 orang (7,80 %), hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada, Tabel 5.2.

### 5.2.3. Data Usia Responden

Data usia dari 141 responden dalam penelitian ini masing – masing adalah < 30 thn (0 %), 31 – 40 thn sebanyak 85 orang (60,3 %), 41 – 50 thn

sebanyak 48 orang (34 %), > 51 thn sebanyak 8 orang (5,7 %), hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada, Tabel 5.3.

#### **5.2.4. Data Status Responden**

Data status dari 141 responden dalam penelitian ini masing – masing adalah kawin sebanyak 141 orang (100 %) dan belum kawin tidak ada (0 %), hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada, Tabel 5.2.

#### **5.2.5. Data Tingkat Pendidikan Responden**

Data tingkat pendidikan dari 141 responden dalam penelitian ini masing – masing adalah S2 sebanyak 2 orang (1,4 %), S1 sebanyak 17 orang (13 %), D3 sebanyak 2 orang (1,4 %), Sekolah Menengah Atas (SLTA) sebanyak 48 orang (34 %), Sekolah Menengah Pertama (SLTP) sebanyak 37 orang (26 %). Sekolah Dasar (SD) sebanyak 35 orang (24,2 %), hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.4.

### **5.3. Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner**

Data yang dihasilkan dari penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dari pernyataan responden dalam kuisisioner, di mana data tersebut disajikan secara deskriptif dalam bentuk tabel. Kuisisioner yang disajikan pada responden sebelumnya telah dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas kuisisioner dilakukan dengan cara mengujikan kuisisioner pada kelompok responden lain yaitu karyawan Dinas

Peternakan Propinsi Jawa Timur di Surabaya sebanyak 30 responden, hasil pernyataan responden tersebut dilakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas.

### 5.3.1. Pengujian Validitas

Analisis validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara masing – masing butir pernyataan dengan total skor dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 11, di mana hasil pengujian menunjukkan bahwa analisis terhadap 4 butir pernyataan tentang Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, analisis terhadap 13 butir pernyataan tentang Materi Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, analisis terhadap 7 butir pernyataan tentang Metode Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, analisis terhadap 6 butir pernyataan tentang Pelatih/Pengajar Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, analisis terhadap 5 butir pernyataan tentang Media Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, analisis terhadap 4 butir pernyataan tentang Waktu Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, analisis terhadap 4 butir pernyataan tentang Evaluasi Hasil Program Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, analisis terhadap 8 butir pernyataan tentang Kompetensi Individu dalam Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, analisis terhadap 7 butir pernyataan tentang Kompetensi Organisasi dalam Pendidikan dan Pelatihan semuanya valid, hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel. 5.5.

**Tabel. 5.5.** Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penelitian di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Pernyataan	Jumlah Butir	Hasil
1	Analisis Kebutuhan Diklat	4	Valid
2	Materi Diklat	13	Valid
3	Metode Diklat	7	Valid
4	Pengajar/Pelatih Diklat	6	Valid
5	Media Diklat	5	Valid
6	Waktu Diklat	4	Valid
7	Evaluasi Program Diklat	4	Valid
8	Kompetensi Individu	8	Valid
9	Kompetensi Organisasi	7	valid

Sumber : Hasil Penelitian 2005

### 5.3.2. Pengujian Reliabilitas

Analisis reliabilitas dari seluruh butir pernyataan dilakukan dengan menggunakan uji *alpha-cronbach*, pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 11, dimana butir – butir pernyataan dinyatakan reliabel (andal) apabila  $r$  Alpha > dari  $r$  Tabel 5 %, hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel. 5.6.

**Tabel. 5.6.** Hasil Reliabilitas Kuisisioner Penelitian di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Pernyataan	Jumlah Butir	Koefisien Alpha (r)	Hasil
1	Analisis Kebutuhan Diklat	4	0.6588	Andal
2	Materi Diklat	13	0.9278	Andal
3	Metode Diklat	7	0.6918	Andal
4	Pengajar/Pelatih Diklat	6	0.6631	Andal
5	Media Diklat	5	0.6635	Andal
6	Waktu Diklat	4	0.8082	Andal
7	Evaluasi Program Diklat	4	0.6614	Andal
8	Kompetensi Individu	8	0.6050	Andal
9	Kompetensi Organisasi	7	0.6908	Andal

Sumber : Hasil Penelitian 2005

## **5.4. Gambaran Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan**

Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan yang selama ini dilaksanakan, jika dibandingkan dengan pendidikan dan pelatihan secara teoritis belum sepenuhnya unsur - unsur dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis dilakukan. Jika dilihat dari Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, Implementasi Pendidikan dan Pelatihan (Materi, Metode, Pelatih, Media, Waktu) dan Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

### **5.4.1. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan**

Tahapan – tahapan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya dilaksanakan, di mana pendidikan dan pelatihan dilaksanakan belum berdasarkan kebutuhan lapangan baik kebutuhan personal maupun organisasi.

Kurang kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan lapangan baik secara personal maupun organisasi. Disamping itu sering terjadi ketidak sesuaian kompetensi personal dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

### **5.4.2. Implementasi Pendidikan/Pelatihan**

#### **5.4.2.1. Materi**

Materi pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan pada karyawan BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur meliputi :

- a. Teknologi Pengolahan Pakan Ternak:



- b. Data Base Penyusunan Ransum;
- c. Teknologi Inseminasi Buatan;
- d. Teknologi Embryo Transfer;
- e. Teknologi Pemeriksaan Kebuntingan (PKB);
- f. Teknologi Pengolahan Hijauan Makanan Ternak (HMT);
- g. Teknologi Pengolahan Hasil Produksi Ternak;

#### **5.4.2.2. Metode**

Pendekatan yang dilakukan dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT lebih sering menggunakan metode belajar secara umum antara lain :

- a. Metode ceramah yaitu pendekatan satu arah;
- b. Metode diskusi yaitu menggunakan pendekatan dua arah;
- c. Metode Peraktek Kerja Lapangan.

#### **5.4.2.3. Pelatih/Pengajar**

Tidak terdapat persyaratan khusus bagi pelatih/pengajar dalam pendidikan dan pelatihan teknis di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Pelatih atau pengajar biasanya hanya ditunjuk oleh instansi atau atasan dari pelatih atau pengajar tersebut tanpa mempertimbangkan kompetensi dari pelatih dan materi yang akan disampaikan.

#### 5.4.2.4. Media

Media yang selama ini digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT lebih kepada slide OHP, white board, di mana media tersebut hanya menggunakan tulisan dan kata – kata, secara teoritis media tersebut mempunyai intensitas yang sangat kecil dalam mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan. Sementara peraktek kerja lapangan hanya dilakukan pada beberapa pendidikan dan pelatihan saja.

#### 5.4.2.5. Waktu

Waktu yang dialokasikan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis selama ini terlalu singkat, di mana alokasi waktu hanya satu sampai dua hari, hanya beberapa pendidikan dan pelatihan yang mempunyai alokasi waktu lebih panjang sampai satu minggu.

#### 5.4.3. Evaluasi Program

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT evaluasi hasil program belum dilaksanakan, sehingga sulit diketahui apakah pendidikan dan pelatihan teknis yang telah diberikan dapat memberikan nilai tambah baik secara personal maupun organisasi.

## 5.5. Model Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Teori

Dipandang berdasarkan teori pendidikan dan pelatihan dilakukan berdasar tiga tahapan yaitu. Analisis Kebutuhan Pelatihan, Implementasi Pendidikan dan Pelatihan (Materi, Metode, Pelatih, Media dan Waktu) serta Evaluasi hasil Program.

### 5.5.1. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah analisis spesifik yang dimaksudkan untuk mengetahui apa sebenarnya yang dibutuhkan dalam sebuah program pendidikan dan pelatihan dan merupakan prioritas dalam pelaksanaannya. Identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan mencakup tiga variabel yaitu :

- a. Variabel organisasi yang berhubungan dengan organisasi secara menyeluruh. analisis ini ditujukan untuk mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh organisasi.
- b. Variabel tugas yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi dan dapat digunakan sebagai informasi tentang substansi utama pekerjaan, untuk selanjutnya dapat dikembangkan menjadi standar kerja. Di samping itu juga dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap dari karyawan.
- c. Variabel personal yang berhubungan dengan kebutuhan individu dalam organisasi dalam rangka peningkatan kinerja.

## 5.5.2. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa faktor yang dijadikan variabel dalam implementasi pendidikan dan pelatihan yang ditujukan pada upaya peningkatan kualitas dan efektifitas program.

### 5.5.2.1. Materi

Materi atau kurikulum merupakan pedoman dalam kegiatan belajar – mengajar guna mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia atau mencapai sasaran pendidikan dan pelatihan. Bentuk – bentuk kurikulum dapat digolongkan sebagai berikut :

1. *Subject Matter Curriculum* (berorientasi pada mata pelajaran) merupakan kurikulum yang menampilkan mata pelajaran secara terpisah – pisah, dengan tujuan penguasaan bahan dari setiap mata pelajaran, sehingga bahan akan semakin meluas dan mendalam.
2. *Integreted Curriculum* merupakan suatu *integreted* penuh antara semua mata pelajaran, kurikulum diberikan secara bersama – sama dengan tujuan memecahkan suatu permasalahan.
3. *Competency Curriculum* merupakan suatu kurikulum yang didasarkan pada tingkat kemampuan peserta, semua kegiatan diarahkan pada fungsi dan kemampuan yang dituntut dalam tugas tertentu.

### 5.5.2.2. Metode

Metode pelatihan yang tepat tergantung kepada tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dan sasaran yang berbeda akan menggunakan metode yang berbeda pula. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7. Tujuan dan Metode Pelatihan

Tujuan pelatihan	Metode pelatihan yang sesuai
1.Orientasi Pekerjaan	Kuliah, Film, Surat/selebaran
2.Keterampilan Pekerjaan	Demonstrasi/peragaan
3.Keterampilan Manusia	Diskusi Kelompok dan Permainan Peran
4.Keterampilan Manajemen	Diskusi Kelompok dan Studi kasus
5.Pendidikan Umum	Kuliah, Kerja, Buku - buku, Studi di Rumah

Sumber : Gomes (2000 : 207).

### 5.5.2.3. Pelatih/Pengajar

Untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan seorang pelatih mempunyai persyaratan antara lain : menguasai materi yang akan diberikan, terampil dan sistimatis dalam memberikan pelajaran, mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan materi yang diberikan, mempunyai pendidikan formal yang memadai setara atau lebih tinggi dari peserta pelatihan, mempunya pangkat golongan setara atau lebih tinggi dari peserta pelatihan.

#### 5.5.2.4. Media

Secara teoritis ada 11 macam alat bantu yang biasa digunakan sebagai media pendidikan dan pelatihan antara lain : Kata – kata, Rekaman, Radio, Film, Televisi, Pameran, Field Trip, Demonstrasi, Sandiwara, Benda Tiruan dan Benda aslinya. Benda asli mempunyai intensitas yang sangat tinggi dalam persepsi media pelatihan sedangkan penyampaian hanya dengan kata – kata dianggap kurang efektif.

#### 5.5.2.5. Waktu

Kemampuan peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan, kelompok belajar yang ternyata kurang akan memerlukan waktu pelatihan yang lebih lama, media pengajaran dan alat bantu serta pelatih yang lebih serasi dan canggih, hal ini akan sangat membantu kegiatan pelatihan. Semakin baik media/alat bantu, materi dan pelatih dalam suatu pelatihan dapat memperpendek waktu pelatihan.

#### 5.5.3. Evaluasi Program

Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk melihat apakah pelatihan yang dilaksanakan telah mencapai target dan sasaran yang diinginkan. Richardson dalam Irianto (2001 : 77) mengemukakan bahwa evaluasi secara sistimatis berkaitan dengan persoalan sampai sejauh mana pelatihan dapat

memberikan nilai bagi perusahaan sehingga mampu mengikuti perubahan khususnya perkembangan teknologi.

## 5.6. Gambaran Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan yang Dibutuhkan.

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 141 responden tentang model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang dibutuhkan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, meliputi teori pendidikan dan pelatihan yang mengandung unsur analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, implementasi pendidikan dan pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan evaluasi program pendidikan dan pelatihan secara rinci dapat dijabarkan sebagai berikut :

### 5.6.1. Analisis Kebutuhan Pendidikan/Pelatihan

Secara umum hasil penelitian menggambarkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan sangat dibutuhkan sebelum program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, hal ini ditujukan agar pendidikan dan pelatihan dapat berjalan lebih efektif dan tepat sasaran, perhitungan hasil penelitian tentang analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada, Tabel.5.8.

Tabel. 5.8. Hasil Perhitungan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Indikator	Sangat Dibutuhkan		Dibutuhkan		Cukup Dibutuhkan		Kurang Dibutuhkan		Tidak Dibutuhkan	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 1	49	34.75	41	29.08	51	36.17	0	0	0	0
2	Butir 2	50	35.46	83	58.87	8	5.67	0	0	0	0
3	Butir 3	37	26.24	88	62.41	16	11.35	0	0	0	0
4	Butir 4	37	26.24	61	43.26	43	30.50	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2005

## 5.6.2. Implementasi Pendidikan/Pelatihan

### 5.6.2.1. Materi

Jenis dan jumlah materi yang disampaikan dalam pendidikan dan pelatihan mendapat tanggapan yang positif. Dimana secara umum responden menginginkan penambahan jumlah materi sesuai dengan yang ditawarkan peneliti dan materi tersebut berhubungan langsung dengan bidang tugas masing masing. perhitungan hasil penelitian tentang materi pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada Tabel.5.9.

Tabel. 5.9. Hasil Perhitungan Materi Pendidikan dan Pelatihan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Indikator	Sangat Dibutuhkan		Dibutuhkan		Cukup Dibutuhkan		Kurang Dibutuhkan		Tidak Dibutuhkan	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 5	35	28.82	62	43.97	44	31.21	0	0	0	0
2	Butir 6	45	31.91	44	31.21	52	36.88	0	0	0	0
3	Butir 7	43	30.50	45	31.91	53	37.58	0	0	0	0
4	Butir 8	50	35.46	83	58.87	8	5.67	0	0	0	0
5	Butir 9	44	31.20	81	57.44	16	11.35	0	0	0	0
6	Butir 10	35	24.82	63	44.68	43	30.50	0	0	0	0
7	Butir 11	32	26.69	58	41.13	51	36.17	0	0	0	0
8	Butir 12	37	26.24	88	62.41	16	11.35	0	0	0	0
9	Butir 13	41	29.08	60	42.55	40	28.37	0	0	0	0
10	Butir 14	48	34.04	42	29.79	51	36.17	0	0	0	0
11	Butir 15	50	35.46	83	58.87	8	5.67	0	0	0	0
12	Butir 16	39	27.66	86	60.99	16	11.35	0	0	0	0
13	Butir 17	37	26.24	61	42.36	43	30.50	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2005

### 5.6.2.2. Metode

Dalam rangka mencapai optimalisasi dari tujuan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan beberapa metode dalam pendidikan dan pelatihan yang ditawarkan kepada responden memberikan hasil, bahwa metode peraktek kerja lapang menjadi



pilihan utama diikuti dengan metode demonstrasi, sebagai terlihat pada Tabel 5.10.

Tabel. 5.10. Hasil Perhitungan Metode Pendidikan dan Pelatihan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Indikator	Sangat Efektif		Efektif		Cukup Efektif		Kurang Efektif		Tidak Efektif	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 18	37	26.24	65	46.09	39	27.65	0	0	0	0
2	Butir 19	39	27.65	59	41.84	43	30.50	0	0	0	0
3	Butir 20	61	43.26	69	48.94	11	7.88	0	0	0	0
4	Butir 21	63	44.68	72	51.06	6	4.25	0	0	0	0
5	Butir 22	34	24.11	70	49.60	37	26.24	0	0	0	0
6	Butir 23	43	30.50	63	44.68	35	24.82	0	0	0	0
7	Butir 24	37	26.24	61	43.26	43	30.50	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2005

### 5.6.2.3. Pelatih/Pengajar

Menurut pernyataan yang disampaikan para responden pelatih/pengajar mempunyai peranan yang penting dalam keberhasilan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan. Pelatih yang menguasai materi, mempunyai kemampuan menggunakan metode dan media yang relevan dengan materi dan mempunyai tingkat pendidikan yang memadai menjadi pilihan utama dari responden. Perhitungan hasil penelitian tentang pelatih/pengajar dalam pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada, Tabel.5.11.

Tabel. 5.11. Hasil Perhitungan Pelatih Pendidikan dan Pelatihan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005.

No	Indikator	Sangat Dibutuhkan		Dibutuhkan		Cukup Dibutuhkan		Kurang Dibutuhkan		Tidak Dibutuhkan	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 25	54	38.30	65	46.10	22	15.60	0	0	0	0
2	Butir 26	63	44.68	71	50.35	7	4.96	0	0	0	0
3	Butir 27	51	36.17	63	44.68	27	19.14	0	0	0	0
4	Butir 28	48	34.04	42	29.79	51	36.17	0	0	0	0
5	Butir 29	44	31.20	62	43.97	35	24.82	0	0	0	0
6	Butir 30	50	35.46	61	43.26	30	21.28	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2005

#### 5.6.2.4. Media

Dari hasil pernyataan responden media yang paling diminati dalam pendidikan dan pelatihan adalah media seperti aslinya, disamping media demonstrasi. Perhitungan hasil penelitian tentang media dalam pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada, Tabel.5.12.

Tabel. 5.12. Hasil Perhitungan Media Pendidikan dan Pelatihan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Indikator	Sangat Efektif		Efektif		Cukup Efektif		Kurang Efektif		Tidak Efektif	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 31	46	36.62	44	31.21	51	36.17	0	0	0	0
2	Butir 32	63	44.68	70	49.65	8	5.67	0	0	0	0
3	Butir 33	50	35.46	41	29.08	50	35.46	0	0	0	0
4	Butir 34	64	45.39	72	51.06	5	58.87	0	0	0	0
5	Butir 35	61	43.26	59	41.84	21	14.89	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2005

#### 5.6.2.5. Waktu

Dari hasil pernyataan responden mengenai waktu yang paling efektif dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan dalam rangka optimalisasi pencapaian hasil yang paling baik adalah 1 minggu, diikuti dengan 2 minggu.

Perhitungan hasil penelitian tentang waktu dalam pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada, Tabel.5.13.

Tabel. 5.13. Hasil Perhitungan Waktu Pendidikan dan Pelatihan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Indikator	Sangat Efektif		Efektif		Cukup Efektif		Kurang Efektif		Tidak Efektif	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 36	75	53.19	56	39.71	10	7.09	0	0	0	0
2	Butir 37	70	49.65	53	37.59	18	12.77	0	0	0	0
3	Butir 38	63	44.68	49	34.75	29	20.57	0	0	0	0
4	Butir 39	55	39.00	45	31.91	41	29.08	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2005

### 5.6.3. Evaluasi Program

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari sebuah program pendidikan dan pelatihan perlu adanya evaluasi program, guna mengetahui sejauh mana pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh pada peserta maupun organisasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan perlunya dilakukan evaluasi perogram pendidikan dan pelatihan. diikuti evaluasi terhadap organisasi. Perhitungan hasil penelitian tentang evaluasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada, Tabel.5.14.

Tabel. 5.14. Hasil Perhitungan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Indikator	Sangat Efektif		Efektif		Cukup Efektif		Kurang Efektif		Tidak Efektif	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 40	68	48.23	52	36.88	21	14.89	0	0	0	0
2	Butir 41	61	43.26	49	34.75	31	21.98	0	0	0	0
3	Butir 42	63	44.68	55	39.01	23	16.31	0	0	0	0
4	Butir 43	55	39.01	47	33.33	39	27.66	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2005

### 5.7. Peran Kompetensi Dalam Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan

Tercapainya kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki adalah merupakan tolok ukur utama keberhasilan pencapaian tingkat kinerja yang tinggi.

Penyesuaian pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh karyawan merupakan, salah satu upaya pencapaian hasil yang maksimal dalam peningkatan kinerja di lapangan. Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat masih ada dari pernyataan responden bahwa pendidikan dan pelatihan yang selama ini diikuti belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya selama berada di lapangan, diikuti dengan kurangnya kebiasaan dari responden untuk mengikuti pendidikan informal dan secara berturut – turut pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki responden kurang sesuai dengan pekerjaan yang ditangani di lapangan.

Di samping itu kemampuan menggunakan teknologi komputer dan jaringan internet yang kebanyakan responden menyatakan belum terbiasa, juga upaya – upaya untuk peningkatan kemampuan personal sehingga tidak tergantung pada organisasi.

Perhitungan hasil penelitian tentang kompetensi individu dalam pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada, Tabel.5.15.

Tabel. 5.15. Hasil Perhitungan Kompetensi Individu di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Indikator	Sangat Sesuai		Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Tidak Sesuai	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 44	21	14.89	31	21.99	48	34.04	29	20.57	12	8.51
2	Butir 45	21	14.89	32	22.70	49	34.75	28	19.86	11	7.80
3	Butir 46	25	17.73	34	24.11	51	36.17	21	14.89	10	7.09
6	Butir 47	23	16.31	27	19.15	54	38.30	23	16.31	14	9.93
8	Butir 48	21	14.89	24	17.02	51	36.17	32	22.70	13	9.22
10	Butir 49	33	23.40	36	25.53	46	32.62	17	12.06	9	6.38
12	Butir 50	32	22.70	37	26.24	53	37.59	15	10.64	3	2.84
13	Butir 51	30	21.28	33	23.40	45	31.91	23	16.31	10	7.09

Sumber : Hasil Penelitian 2005

Di samping itu kompetensi organisasi juga sangat diperlukan dalam mencapai optimalisasi kinerja karyawan, penempatan petugas dalam bidang pekerjaan haruslah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, baik pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Dilain pihak pemerataan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan personal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sehingga terbentuk kesamaan kemampuan, agar persaingan dalam peningkatan kinerja sesuai dengan kompetensinya dapat berjalan seimbang.

Dari hasil pernyataan responden dalam penelitian ini masih terlihat kurang sesuai organisasi dalam menempatkan pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki personal. Rendahnya daya saing antar petugas dalam peningkatan kompetensi mengakibatkan lambatnya laju peningkatan kinerja personal maupun organisasi. Perhitungan hasil penelitian tentang kompetensi organisasi ini dapat dilihat pada Tabel.5.16.

Tabel. 5.16. Hasil Perhitungan Kompetensi Organisasi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur 2005

No	Indikator	Sangat Sesuai		Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Tidak Sesuai	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Butir 52	21	14.89	23	16.31	41	29.08	33	23.40	23	16.31
2	Butir 53	23	16.31	21	14.89	42	29.79	34	24.11	21	14.89
3	Butir 54	25	17.73	24	17.02	36	25.53	29	27.66	17	12.06
4	Butir 55	31	21.99	41	29.08	25	17.73	31	21.99	13	9.22
5	Butir 56	37	26.24	42	29.79	23	16.31	28	19.86	11	7.80
6	Butir 57	38	26.95	37	26.24	27	19.15	30	21.28	8	6.38
7	Butir 58	36	25.53	31	21.99	37	26.24	32	22.70	5	3.55

Sumber : Hasil Penelitian 2005

### 5.8. Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang dibuat.

Model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang dibuat merupakan perpaduan antara pendidikan dan pelatihan teknis yang telah ada pendidikan dan pelatihan teknis yang diinginkan dan model pendidikan dan pelatihan berdasarkan teori serta teori kompetensi. Model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.17. berikut :

Tabel.5.17. Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur (penelitian Juni 2005)

FAKTOR	DILAT TEKNIS YANG ADA	DIKLAT BERDASARKAN TEOTI	DIKLAT TEKNIS YANG DIBUTUHKAN	DIKLAT TEKNIS YANG DIBUAT
ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN	Belum dilaksanakan secara kontinyu dan konsisten	Dalam Diklat dilakukan analisis kebutuhan meliputi kebutuhan tugas, kebutuhan personil, kebutuhan organisasi	Dalam Pelaksanaannya disesuaikan dengan : 1. Kebutuhan Tugas. 2. Kebutuhan Personil 3. Kebutuhan Organisasi	P 1 P 1 P 1

<b>MATERI PELATIHAN</b>	Belum disesuaikan hasil analisis kebutuhan pelatihan - Inseminator - PKB dan ATR - Pengolahan - ET - Pasca Panen	Materi yang dapat memecahkan masalah, mampu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang pekerjaan	Materi yang diinginkan meliputi : 1. Pra panen 2. Pasca panen 3. Agribisnis 4. Pakan ternak 5. Reproduksi 6. Dasar - dasar Pemeliharaan ternak. 7. HMT 8. Pemasaran 9. Koperasi 10. Komputer 11. Penunjang tugas 12. Disesuaikan dengan kompetensi	P I P I P I P I P I P I P I P I P I P I P I
<b>METODE PELATIHAN</b>	1. Ceramah 2. Diskusi 3. PKL (Tidak selalu)	1. Ceramah 2. Diskusi 3. Studi banding 4. PKL 5. Demonstrasi 6. Studi kasus 7. Permainan peran 8. Kuliah	1. Ceramah 2. Diskusi 3. Studi banding 4. PKL 5. Demonstrasi 6. Studi kasus 7. Permainan peran 8. Kuliah	P I P I P I P I P I P I P I P I
<b>PETATI/ PENGAJAR</b>	Belum memiliki persyaratan khusus terhadap pelatih	1. Pendidikan relevan dengan materi 2. Menguasai materi 3. Tingkat pendidikan memadai 4. Golongan memadai 5. Mampu menggunakan media dan metode yang relevan 6. Mempunyai kepribadian yang menarik 7. Meluangkan waktu yang cukup 8. mampu mengajar secara sistematis	1. Pendidikan relevan dengan materi 2. Menguasai materi 3. Tingkat pendidikan memadai 4. Golongan memadai 5. Mampu menggunakan media dan metode yang relevan 6. Mempunyai kepribadian yang menarik 7. Meluangkan waktu yang cukup 8. mampu mengajar secara sistematis	P I P I P I P I P I P I P I P I
<b>MEDIA</b>	1. OHP	1. White Board	1. White Board	P I

<b>PELATIHAN</b>	2. White Board 3. Model (tidak selalu)	2. Peta singkap 3. Demonstrasi 4. Media asli 5. Audiovisual 6. Transparan	2. Peta singkap 3. Demonstrasi 4. Media asli 5. Audiovisual 6. Transparan	P 1 P 1 P 1 P 1 P 1
<b>WAKTU PELATIHAN</b>	Satu sampai dua hari, sampai satu minggu (tidak selalu)	Makin banyak waktu yang disediakan makin baik mutu yang didapat	1. Satu sampai dua minggu 2. Lebih dari dua minggu	P 1 P 1
<b>EVALUASI PROGRAM</b>	Tidak pernah dilakukan terhadap hasil diklat teknis peternakan	1. Tingkat reaksi 2. Tingkat pembelajaran 3. Tingkat perilaku 4. Tingkat dampak terhadap organisasi	1. Tingkat reaksi 2. Tingkat pembelajaran 3. Tingkat perilaku 4. Tingkat dampak terhadap organisasi	P 1 P 1 P 1 P 1
<b>KOMPETENSI DALAM PELATIHAN</b>	Belum dijadikan ukuran atau standar dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	Diklat bertujuan untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, sikap), harus disesuaikan dengan kompetensi dan diketahui berdasarkan analisis kebutuhan diklat	Disesuaikan dengan tingkat kompetensi masing – masing petugas : 1. Sesuai Pengetahuan 2. Sesuai keterampilan 3. Sesuai sikap	P 1 P 1 P 1

Sumber : Hasil Penelitian 2005

Dari Tabel 5.17 di atas dapat dikemukakan bahwa model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang dibuat adalah sebagai berikut :

#### 1. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu yang harus dilaksanakan sebelum pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan, meliputi kebutuhan tugas, kebutuhan personal dan kebutuhan organisasi. hal ini ditujukan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan, agar pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensi dan tujuan organisasi.



## 2. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

### 2.1. Materi

Materi yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan merupakan hasil identifikasi dari analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, sehingga materi yang diberikan dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

### 2.2. Metode

Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan disesuaikan dengan materi yang akan diberikan, metode praktek kerja lapang dan demonstrasi merupakan prioritas pilihan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis.

### 2.3. Pelatih

Pelatih yang digunakan harus mempunyai kualifikasi dan profesional, memenuhi syarat antara lain : Tingkat pendidikan dan pangkat memadai minimal sama dengan peserta pelatihan, mempunyai pendidikan yang relevan dengan materi, menguasai materi, mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan materi, mengajar secara sistematis, mempunyai kepribadian menarik, mempunyai waktu yang cukup.

### 2.4. Media

Media yang dipergunakan harus disesuaikan dengan materi, oleh karena itu dalam suatu pendidikan dan pelatihan harus tersedia media antara lain : white board, peta singkap, media asli, audio visual, model, OHP, untuk pendidikan dan pelatihan teknis peternakan lebih diutamakan media aslinya.

## 2.5. Waktu

Ketersediaan waktu yang memadai harus sangat diperhatikan mengingat semakin banyak waktu yang tersedia akan semakin baik kualitas pendidikan dan pelatihan, disamping dibutuhkan waktu yang cukup untuk praktek kerja lapang, waktu satu sampai dua minggu merupakan waktu yang efektif.

## 3. Evaluasi Program

Evaluasi perlu dilakukan untuk melihat dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, hal ini meliputi tingkatan reaksi, tingkatan perilaku dan dampak terhadap organisasi.

## 4. Kompetensi

Penyesuaian pendidikan dan pelatihan teknis peternakan terhadap kompetensi sangat dibutuhkan, mengingat tujuan utama pendidikan dan pelatihan adalah untuk peningkatan kualitas kompetensi individu maupun organisasi, agar hasil pendidikan dan pelatihan teknis peternakan sejalan dengan tujuan organisasi maka implementasi pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kompetensi individu dan kompetensi organisasi.



## BAB 6

## PEMBAHASAN

## **BAB. 6**

### **PEMBAHASAN**

Pembahasan dimaksudkan adalah untuk mengkaji secara praktis dan teoritis hasil pernyataan responden terhadap Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Secara teoritis adalah untuk mengetahui apa saja teori yang dapat mendukung pernyataan tersebut. Pada pembahasan ini dilakukan telaahan secara kritis terhadap teori pendidikan dan pelatihan serta teori kompetensi digabungkan dengan harapan dan keinginan dari responden juga pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang telah ada selama ini.

Tahapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara teoritis yang meliputi Analisis Kebutuhan Pelatihan, Implementasi Pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan Evaluasi Hasil program, selama ini belum dijalankan secara terpadu, sehingga dari hasil pernyataan responden menunjukkan hampir keseluruhan dari responden menginginkan adanya tahapan – tahapan dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan. Di samping itu secara umum responden juga menginginkan adanya penyesuaian pendidikan dan pelatihan teknis peternakan terhadap kompetensi individu maupun kompetensi organisasi.

Penyusunan model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur merupakan perpaduan antara pendidikan dan pelatihan yang tersedia saat ini dengan model pendidikan dan pelatihan teknis berdasarkan teori dan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi yang diinginkan oleh responden yang meliputi tahapan – tahapan program

pendidikan dan pelatihan yaitu, Analisis Kebutuhan Pelatihan, Implementasi Pelatihan (materi, metode, pelatih, media, waktu) dan Evaluasi Hasil program.

### 6.1. Tahap Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang telah ada, tahapan analisis kebutuhan pelatihan belum dijalankan sebagaimana mestinya sehingga sering terjadi maksud dan tujuan dari pendidikan dan pelatihan tidak dapat dicapai secara optimal. Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sering kurang tepat sasaran dengan kebutuhan dilapangan, sebahagian dari pernyataan responden menggambarkan keinginan yang tinggi dari responden agar tahapan analisis kebutuhan ini benar – benar dilakukan secara seksama agar dapat dicapai optimalisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan peningkatan kinerja personil maupun organisasi.

Irianto (2001:17) mengemukakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analisis*) merupakan sebuah analisa kebutuhan yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebenarnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumberdaya (waktu, biaya, dan lain – lain) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu. Menurut Schuler et al., dalam Irianto (2001:30) *assessment phase* sebagai tahap yang sangat penting untuk menentukan kebutuhan apa saja yang harus diakomodasikan dalam pelatihan termasuk juga format dan rancangan pelatihan yang akan diimplementasikan. Tahap ini dapat juga dikatakan sebagai tahap pengarah bagi

pelatihan secara utuh. Ditambahkan oleh Stone dalam Irianto (2001:31) jika *assessment* tidak cukup diperhatikan, pelatihan boleh jadi tidak akan konsisten dengan kebutuhan aktual, menurut Stone implementasi kebutuhan pelatihan meliputi tiga variabel yaitu organisasi, tugas dan personil.

## 6.2. Tahap Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

Secara teoritis terdapat beberapa pertimbangan dalam implementasi pendidikan dan pelatihan, dimana setiap pertimbangan hendaknya diarahkan secara tepat pada tujuan – tujuan untuk dapat meningkatkan peluang bagi terciptanya program yang efektif. Menurut Schule et al., dalam Irianto (2001:42) pertimbangan – pertimbangan utama yang harus diperhatikan dalam program pendidikan dan pelatihan adalah :

- a. *Who participates in the program ?*
- b. *Who teaches in the program ?*
- c. *What media are used to teach ?*
- d. *What is the level of learning ?*
- e. *What design principles are needed ?*
- f. *Where is the program to be conducted ?*

Hamalik (2000:35) menyatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan meliputi unsur – unsur peserta pelatihan, pelatih, lama pelatihan, bahan pelatihan dan bentuk pelatihan. Mangkunegara (2000:44) mengemukakan komponen pelatihan adalah tujuan pelatihan, para pelatih harus mempunyai kualifikasi yang

memadai. materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan, metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta.

### 6.2.1. Materi

Materi pelatihan adalah materi yang tersedia dan telah dilakukan pada pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, disamping itu ada beberapa materi tambahan yang diinginkan responden untuk menunjang tugas pokok dan fungsinya. Notoatmojo (1998:47-49) mengemukakan semua kegiatan materi/kurikulum diarahkan kepada fungsi atau kemampuan yang dituntut pasar kerja atau bidang pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2000:44) materi pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.

### 6.2.2. Metode

Metode memegang peranan penting dalam pendidikan dan pelatihan, bagaimanapun baiknya seorang pelatih dalam mengubah suatu perilaku dari peserta pelatihan tidak terlepas dari metode yang harus digunakan. Metode pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT yang selama ini digunakan terbatas pada metode ceramah dan diskusi. hanya pada beberapa pelatihan menggunakan metode praktek kerja lapangan. Dari hasil pernyataan responden sebenarnya metode yang paling efektif dan diinginkan oleh responden adalah metode praktik kerja

lapangan dan metode demonstrasi. sedangkan metode ceramah menurut responden adalah kurang efektif. Gomes (2000:207) menyatakan bahwa metode pendidikan dan pelatihan yang tepat tergantung pada tujuannya, tujuan dan sasaran yang berbeda pada suatu pendidikan dan pelatihan tentu akan mendapatkan hasil yang berbeda pula.

### 6.2.3. Pelatih

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT, pelatih tidak mempunyai persyaratan yang mutlak. pelatih biasanya berdasarkan tugas kesehariannya di bidang kerja masing – masing atau instansi terkait. Sedangkan dalam pendidikan dan pelatihan menurut Hamalik (2000:35) pelatih memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pelatihan, maka perlu untuk memilih pelatih yang ahli dibidangnya dan berkualifikasi profesional. Dari hasil pernyataan responden pelatih yang diinginkan adalah yang benar – benar menguasai materi yang akan disampaikan, terampil mengajar secara sistimatis, mampu menggunakan metode dan media yang relevan, mempunyai tingkat pendidikan dan pangkat yang memadai.

### 6.2.4. Media

Media merupakan alat bantu penyampaian materi untuk mencapai tujuan dalam pendidikan dan pelatihan. media memegang peranan penting dalam penyampaian materi agar efektif dan dapat diserap oleh peserta.



Notoatmojo (1998:66) menyatakan bahwa alat bantu berfungsi untuk meragakan sesuatu dalam proses pelatihan, yang disusun berdasarkan prinsip bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh manusia diserap atau ditangkap dengan menggunakan panca indra, selanjutnya dinyatakan alat bantu mempunyai faedah menimbulkan minat dan sasaran yang lebih banyak, karena alat bantu akan sangat banyak membantu dalam mengatasi keterbatasan. Dari hasil penelitian sebagian besar responden menginginkan dalam pendidikan dan pelatihan digunakan alat bantu adalah sesuai dengan aslinya (alami) hal ini sangat banyak membantu terutama dalam menggunakan panca indra. Khususnya dalam bidang teknis peternakan seluruh panca indra memegang peran penting dalam menyerap ilmu pengetahuan dan keterampilan. Di samping penglihatan dan pendengaran, penciuman, pengecap dan perabaan memegang peranan penting dalam penyerapan pengetahuan dan keterampilan.

#### 6.2.5. Waktu

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, waktu yang dialokasikan selama ini terlalu singkat hanya 1 (satu) sampai 2 (dua) hari, hanya pada beberapa pendidikan dan pelatihan yang menggunakan waktu sampai dengan 1 (satu) minggu. Secara teoritis Hamalik (2000:35) berpendapat bahwa lamanya waktu pelatihan didasarkan pula pada jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari, lebih banyak waktunya

maka makin tinggi mutunya. Dari hasil pernyataan responden kebanyakan menyatakan waktu yang paling efektif adalah minimal 1 minggu bahkan sampai 2 minggu, hal ini mengingat materi, metode dan media dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan lebih banyak bersifat alamiah, sehingga dibutuhkan alokasi waktu yang cukup untuk melakukan pendidikan dan pelatihan.

### **6.3. Evaluasi Hasil Program Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT selama ini tahapan evaluasi belum dilaksanakan, sehingga belum dapat dilihat atau diukur hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat personal maupun organisasi. Menurut Irianto (2001:4) peranan evaluasi program sangatlah penting untuk memastikan bahwa semua sumber daya yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Hasil pernyataan responden menunjukkan bahwa evaluasi program perlu dilakukan terutama untuk mengetahui hasil yang dicapai dalam peningkatan kinerja personal maupun organisasi.

### **6.4. Kompetensi**

Pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur selama ini belum memperhatikan unsur-unsur kompetensi individual seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) dan organisasi, hal ini tergambar dalam pelaksanaan pendidikan

dan pelatihan teknis peternakan, peserta yang mengikuti pelatihan bukanlah orang yang langsung menangani pekerjaan dilapangan. Hal ini tergambar dari pernyataan responden yang sebahagian menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dilapangan belum sesuai dengan kompetensinya baik secara pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga sulit untuk mencapai optimalisasi peningkatan kinerja personal maupun organisasi. Oleh karenanya sangat penting sekali adanya penyesuaian pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi individual maupun organisasi, karena pendidikan dan pelatihan itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Sumber daya manusia.

Pentingnya kompetensi dalam pendidikan dan pelatihan tersebut seperti dinyatakan (Hamalik 2000:35) bahwa fungsi pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki perilaku (performance) peserta pelatihan, meningkatkan keterampilan, mempersiapkan tenaga terampil untuk pada tugas atau jabatan tertentu.

#### **6.5. Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.**

Model yang diinginkan adalah perpaduan antara pendidikan dan pelatihan teknis peternakan yang telah ada dengan harapan dari pernyataan – pernyataan responden serta dukungan oleh teori pendidikan dan pelatihan serta teori kompetensi.

### **6.5.1. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan**

- a. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahapan yang harus dilaksanakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.
- b. Identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan mencakup kebutuhan organisasi, kebutuhan tugas dan kebutuhan personal.
- c. Identifikasi kebutuhan juga ditujukan untuk menentukan kompetensi personal yang akan mengikuti pelatihan agar pelatihan dapat tepat sasaran dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

### **6.5.2. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan**

#### **6.5.2.1. Materi**

- a. Materi yang diberikan disesuaikan dengan dengan hasil identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
- b. Materi yang diberikan harus disesuaikan dengan kompetensi peserta pendidikan dan pelatihan pelatihan.
- c. Materi harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi personal maupun organisasi dalam menunjang peningkatan kinerja di lapangan.

### **6.5.2.2. Metode**

- a. Metode yang digunakan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran pelatihan.
- b. Metode yang paling efektif dan banyak diminati adalah metode peraktek kerja lapangan dan demonstrasi.

### **6.5.2.3. Pelatih**

- a. Pelatih yang memberikan materi dalam pelatihan harus berkualifikasi dan profesional.
- b. Pelatih harus memenuhi syarat antara lain :
  - Tingkat pendidikan dan golongan memadai.
  - Mempunyai kualifikasi pendidikan yang relevan dengan materi.
  - Menguasai materi.
  - Trampil mengajar secara sistematis.
  - Mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan materi.
  - Berkepribadian menarik.
  - Memberikan waktu yang cukup untuk diskusi.

#### **6.5.2.4. Media**

- a. Media sebagai alat bantu pelatihan yang digunakan disesuaikan dengan materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan.
- b. Penyelenggara pendidikan dan pelatihan wajib untuk menyediakan berbagai media sebagai alat bantu penunjang pendidikan dan pelatihan.
- c. Media alamiah sesuai dengan aslinya adalah media yang paling diminati dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan.

#### **6.5.2.5. Waktu**

- a. Waktu pelatihan paling efektif dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan adalah minimal 1 minggu.
- b. Waktu dapat diperpanjang sampai dengan 2 minggu mengingat kebutuhan penunjang pendidikan dan pelatihan seperti peraktek kerja lapangan.

#### **6.5.3. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan**

- a. Evaluasi program pelatihan dilaksanakan pada setiap akhir program dengan menerapkan model Kirkpatrick yaitu : 1) Tingkatan reaksi, 2)Tingkatan pembelajaran, 3) Tingkatan perilaku, 4) Tingkatan dampak.

- b. Evaluasi program dilakukan dalam rangka melihat perubahan tingkat kompetensi peserta secara utuh dan tingkat kompetensi organisasi.

#### **6.5.4. Kompetensi**

- a. Pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur dilaksanakan harus sesuai dengan kompetensi masing – masing individu karyawan BPT dan HMT .
- b. Penentuan peserta pendidikan dan pelatihan oleh masing – masing BPT dan HMT maupun pihak pelaksana pendidikan harus memperhatikan tingkat kompetensi dan kebutuhan tugas pokok dan fungsi di lapangan.





## BAB 7

# KESIMPULAN DAN SARAN



## **BAB . 7**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

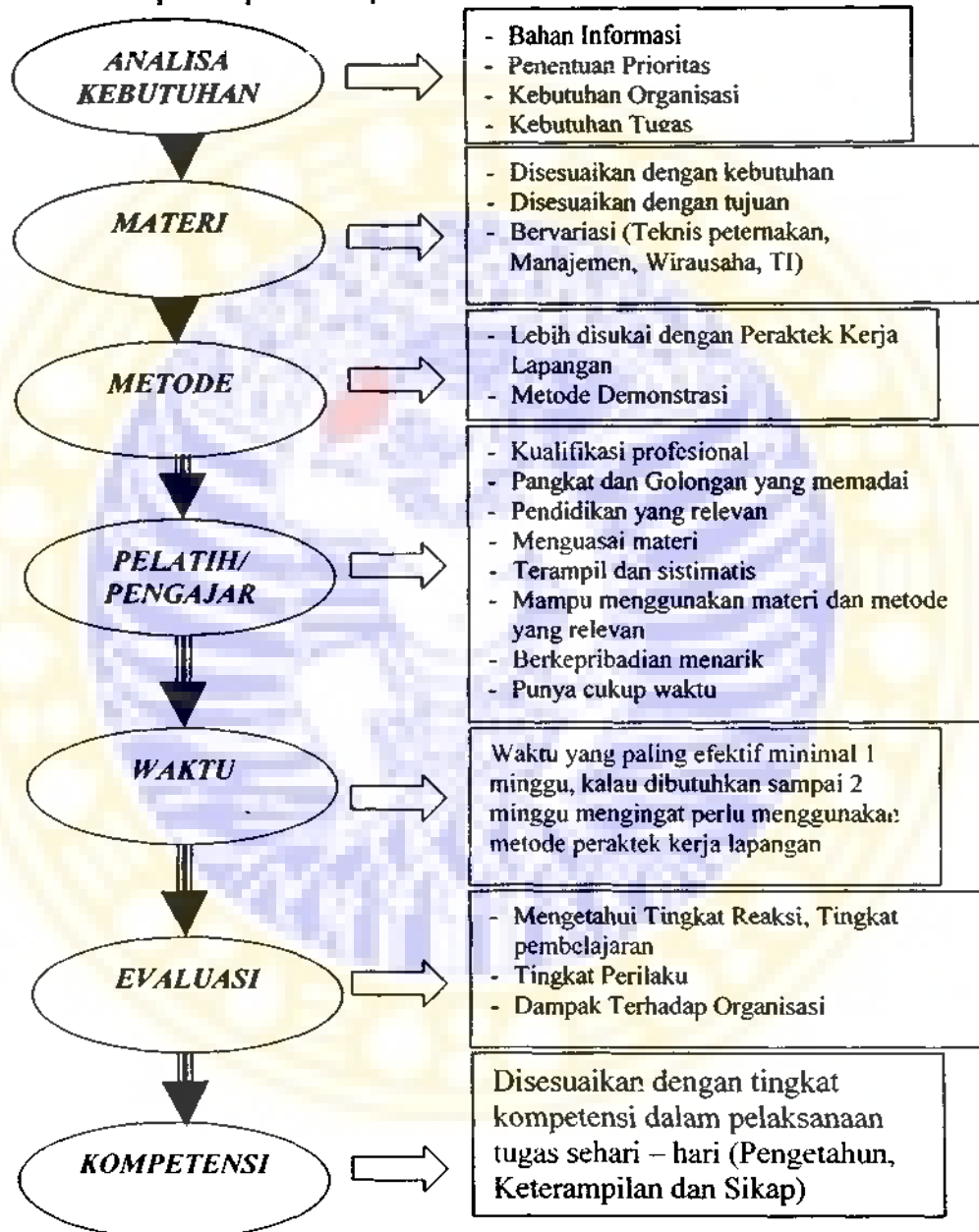
#### **7.1. Kesimpulan**

##### **7.1.1. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang telah dilaksanakan**

- a. Tahapan analisis kebutuhan pelatihan belum dilaksanakan sehingga sering terjadi kurang kesesuaian antara materi yang diberikan dengan peserta dan kebutuhan di lapangan.
- b. Materi yang diberikan kurang bervariasi.
- c. Metode dalam mendidikan dan pelatihan hanya terbatas pada ceramah dan diskusi, hanya sesekali menggunakan metode praktek kerja lapangan.
- d. Pelatih dalam pendidikan dan pelatihan tidak mempunyai kualifikasi dan syarat tertentu.
- e. Waktu pendidikan dan pelatihan yang sangat singkat 1 sampai 2 hari, hanya pada pelatihan tertentu sampai 1 minggu.
- f. Evaluasi hasil program pelatihan belum dilaksanakan, sehingga sulit untuk mengetahui dampak dari pendidikan dan pelatihan.
- g. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan belum berdasarkan kompetensi personal maupun organisasi.

### 7.1.2. Model Pendidikan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur yang diinginkan.

Model pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi yang diinginkan merupakan perpaduan pendidikan pelatihan teknis yang telah ada dan keinginan responden dalam pendidikan dan pelatihan didukung teori yang ada seperti dapat dilihat pada Gambar 7.1.



Gambar 7.1. Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang Dibuat

- a. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan sebagaimana fungsinya untuk mendapatkan informasi yang menjadi prioritas dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan terhadap kebutuhan organisasi, kebutuhan tugas dan kebutuhan personal.
- b. Materi pelatihan disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas.
- c. Materi pelatihan harus lebih bervariasi di samping materi teknis peternakan juga mengikut sertakan materi manajemen dan teknologi terapan.
- d. Metode pelatihan disesuaikan dengan dengan tujuan dan sasaran dari materi pelatihan yang akan dicapai. Metode peraktek kerja lapangan merupakan metode yang paling efektif di samping metode demonstrasi.
- e. Pelatih/pengajar dalam pendidikan dan pelatihan harus memenuhi kualifikasi dan syarat tertentu dan diharapkan yang profesional. Pelatih harus mempunyai tingkat pangkat dan golongan yang memadai, kualifikasi pendidikan yang relevan dengan materi, menguasai materi, terampil mengajar secara sistematis, mampu menggunakan metode dan media yang relevan, mempunyai kepribadian menarik dan mempunyai waktu yang cukup.
- f. Waktu yang paling efektif untuk pendidikan dan pelatihan teknis peternakan adalah minimal 1 minggu, mengingat pendidikan dan

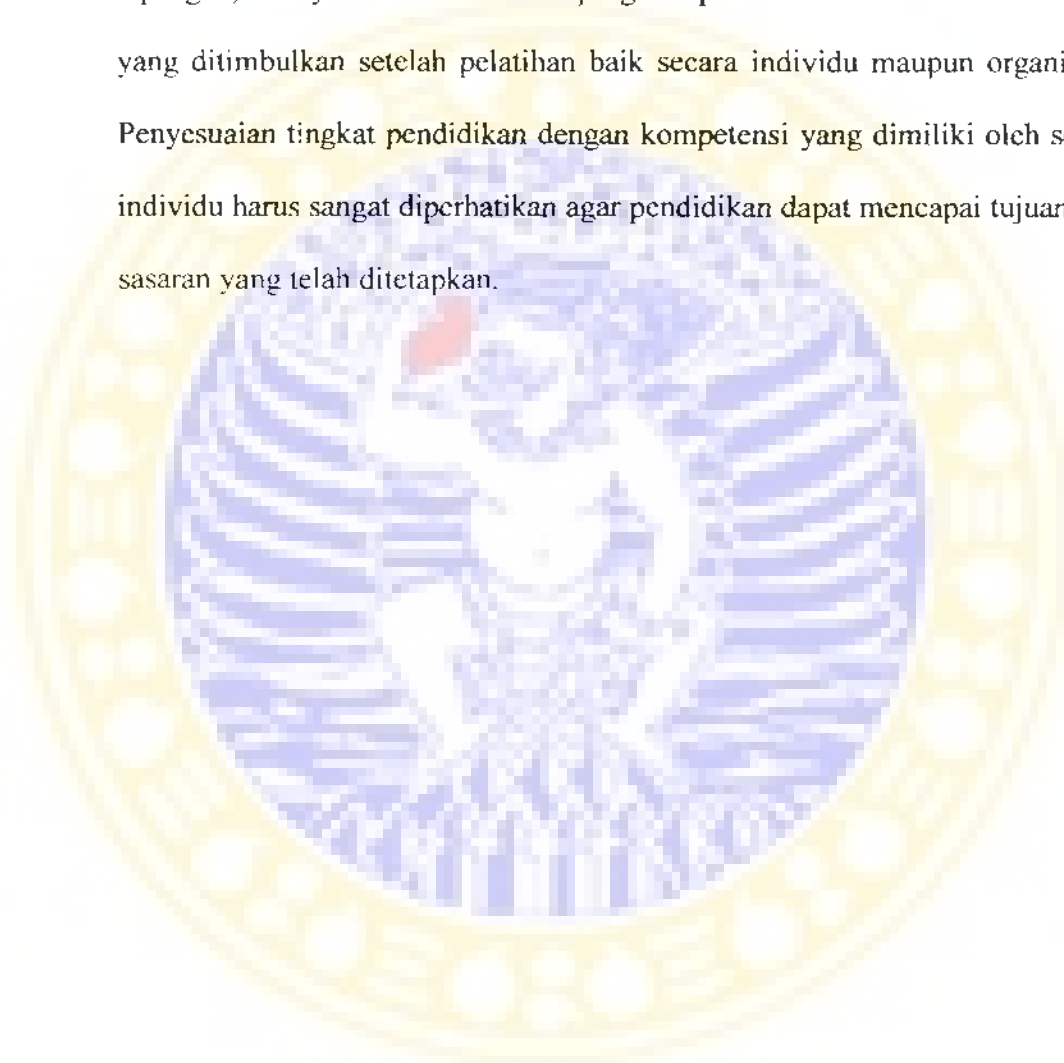
pelatihan teknis peternakan selalu diikuti dengan peraktek kerja lapangan.

- g. Evaluasi hasil program harus selalu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana dampak yang ditimbulkan dari hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan menerapkan model kirkpatrick yaitu evaluasi pada tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat prilaku dan dampak terhadap organisasi.
- h. Pendidikan dan pelatihan teknis peternakan harus disesuaikan dengan tingkat kompetensi personal maupun kompetensi organisasi.

## 7.2. Saran

- a. Dalam menghadapi kecepatan arus teknologi secara global maka setiap individu harus selalu mempersiapkan diri secara optimal guna peningkatan kompetensi diri masing – masing, hal ini juga berlaku pada organisasi, oleh karena itu disarankan untuk secara kontinyu melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja dan kompetensi sumber daya manusia dan organisasi.
- b. Dalam penerapan Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di Balai Pembibitan ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, maka unsur – unsur yang harus dipenuhi adalah : Dilakukannya terlebih dahulu Analisis Kebutuhan Pelatihan. Menentukan Materi yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan dan pelaksanaan tugas sehari – hari, Metode peraktek kerja lapangan

harus menjadi prioritas. Pelatih yang digunakan harus yang benar – benar profesional dibidangnya dan memenuhi syarat sebagai seorang pelatih bidang teknis, Media yang digunakan harus yang relevan dengan materi, lebih diharapkan media sesuai dengan aslinya, Waktu yang digunakan sebaik scoptimal mungkin 1 sampai 2 minggu mengingat dibutuhkan peraktek kerja lapangan, adanya Evaluasi diakhir program pelatihan untuk melihat dampak yang ditimbulkan setelah pelatihan baik secara individu maupun organisasi. Penyesuaian tingkat pendidikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu harus sangat diperhatikan agar pendidikan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.





## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar S. 1995. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bernadib, S. 1984. *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Jogyakarta : Penerbit FIP IKIP Jogyakarta.
- Cira D.J & Benjamin E.R, 1998, *Competency Based Pay. A Consept in Evolution*.
- David, M, 1961. *The Achieving Sociaty, New Jersey*: Van Nonstrand Compeny, Inc
- Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, *Rencana dan Strategi*, Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, 2010.
- Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. *Surat Keputusan Kepala Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur*, Nomor.524/2468/117.04/2002, tanggal 21 Juli 2002, tentang standar produksi dan Produktifitas Ternak dan Sumberdaya Manusia di BPT dan HMT, Surabaya, 2002.
- Gomes, F.C, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gregor, D, 1960. *The Human Side of Enterprise*, New York : McGraw-Hill.
- Hamalik. 2000. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Terpadu, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrakesuma, A. 1973, *Isu-isu Strategis Pengembangan Suberdaya Manusia*. Surabaya : Penerbit Insan Cendekia.
- Irianto, J. 2001, *Prinsip – prinsip Dasar Manajemen Pelatihan*. Insan Cendikia, Surabaya.
- Irianto, J. 3003, *Pengembangan Sumberdaya Manusia. Perspektif, Peran dan Pilihan Praktis*, (Human Resource Development, Fransisco Sofu, 1999), Airlangga University Press.
- Johny R, 2002. *Prosiding Seminar Nasional Paradigma Baru Pendidikan Berbasis Kompetensi*. Semarang : Penerbit Unika Sugiyo Pranoto.
- Martoyo, S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S, 1998. *Pengembangan Sumberdaya Manusia* : PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Pemerintah Propinsi Jawa Timur, *Peraturan Pemerintah Nomor. 101, Tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil.*
- Pemerintah Propinsi Jawa Timur, *Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2000, Pemerintah Propinsi Jawa Timur, tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.*
- Purwantoro, M. 2000. *Ilmu Pendidikan Teori dan Praktis.* Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Rigney, D, 1998. *Training as a Core Bussines Activity In Performance In Practice,* Virginia : American Society for Training and Development, Spring.
- Robbins, SP. 1996. *Perilaku Organisasi.* Jilid I & II. Terjemahan. Jakarta : Penerbit PT Prhehallindo.
- Robinson, D & Robinson, J, 1996. *Performance Counsulting. Moving Beyond Training,* San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Rogers, C, 1983. *Freedom to Learn for The 80s,* Columbus Charles E. Merrill Publishing Company.
- Siagian, SP, 1998, *Manajemen Sumberdaya Manusia,* PT. Bu,I Aksara, Jakarta.
- Simamora. H. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Simarmata, Dj.A. 1983. *Operation Research. Sebuah Pengantar.* PT. Gramedia, Jakarta.
- Singarimbun, M, 1986, *Metodelogi Penelitian Survei,* LP3S, Jakarta.
- Soekidjo, N, 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia.* Rika Cipta, Desember 2003.
- Soeyanto, B, dkk, 1995, *Metodelogi Penelitian Sosial,* Airlangga University Press. Surabaya..
- Yusuf SA. 1996. *Aspek Sikap Mental dalam Sumberdaya Manusia.* Penerbit Balai Aksara. Yudistira.





LAMPIRAN



# KUISIONER PENELITIAN

**Lampiran.1. Kuisisioner Penelitian**

**KUESIONER PENELITIAN**

Daftar Pernyataan diisi oleh karyawan/ti BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur

Surabaya, 2005  
Kepada,  
Yth. Bp/Ibu. Karyawan/ti BPT dan HMT  
Dinas Peternakan  
Propinsi Jawa Timur  
di.

Tempat.

Mendasar pada penyelesaian Tugas Akhir (Tesis) Studi Pengembangan Sumberdaya Manusia Pemerintahan, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya, bersama ini disampaikan dengan hormat bahwa akan dilakukan penelitian dengan judul "Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, peneliti akan melakukan survei dan observasi dengan menggunakan instrumen berupa kuisisioner. Kuisisioner ini merupakan alat bantu upaya menggali informasi, mengenai pendapat karyawan/ti BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur, berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan, disesuaikan dengan kompetensi individu masing – masing karyawan/ti.

Pernyataan yang diberikan tidak akan mempengaruhi keberadaan karyawan/ti ditempat tugas, karena penelitian ini dilakukan hanya semata – mata untuk keperluan akademis peneliti. Untuk itu sangat diharapkan kiranya Bp/Ibu karyawan/ti berkenan memberikan informasi dan pernyataan dengan sesungguhnya (obyektif) sesuai dengan kondisi pekerjaan masing – masing.

Atas bantuan dan perkenan serta kerjasama dari Bp/Ibu karyawan/ti BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur disampaikan terima kasih.

Hormat kami,  
Peneliti  
Mhd. Aftabuddin Rz,S.Pt

**Petunjuk Pengisian :**

1. Mohon Bp/Ibu Karyawan/ti dapat mengisi berdasarkan pandangan, Pendapat sendiri dalam setiap butir pertanyaan.
2. Berilah tanda X yang jelas untuk tiap butir pertanyaan yang tersedia
3. Untuk mendapatkan data yang valid dimohon untuk dilakukan pengisian atas pendapat masing – masing tanpa adanya pengaruh dari pihak lain

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin : Laki – laki/Perempuan \*
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/D3/S1/S2 \*
4. Lama Bekerja : ..... Tahun
5. Unit Kerja/Bagian :
6. Jabatan : Pimpinan/Kasie/Staf \*.....
7. Status Perkawinan : Kawin/Belum Kawin/Janda/Duda \*
8. Riwayat Pekerjaan : .....  
.....  
.....
9. Keanggotaan di BPT dan HMT : ..... Tahun
10. Spesifikasi Tugas Harian : .....

\* ) Coret yang tidak perlu.

**DAFTAR PERNYATAAN****I. ANALISIS KEBUTUHAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan dan menjadi prioritas dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat dibutuhkan.
- B. Dibutuhkan
- C. Cukup dibutuhkan
- D. Kurang dibutuhkan
- E. Tidak dibutuhkan

N0	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
1	Analisis kebutuhan Diklat sebelum pelaksanaan Diklat					
2	Analisis kebutuhan Diklat untuk mengetahui kebutuhan peserta Diklat					
3	Analisis kebutuhan Diklat untuk mengetahui kebutuhan dalam pelaksanaan tugas di lapangan					
4	Analisis kebutuhan Diklat untuk mengetahui kebutuhan organisasi					

**II. MATERI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Materi adalah bahan pelajaran yang disampaikan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan di BPT dan HMT, materi apa saja yang sangat diperlukan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat dibutuhkan.
- B. Dibutuhkan
- C. Cukup dibutuhkan
- D. Kurang dibutuhkan
- E. Tidak dibutuhkan

N0	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
5	Materi teknologi produksi dalam Diklat					
6	Materi teknologi pasca panen dalam Diklat					
7	Materi aspek agribisnis peternakan dalam Diklat					
8	Materi pengembangan perbibitan dalam Diklat					
9	Materi teknologi pakan ternak dalam Diklat					
10	Materi teknologi reproduksi dalam Diklat					
11	Materi dasar –dasar pemeliharaan ternak dalam Diklat					
12	Materi teknologi pengelolaan HMT dalam Diklat					
13	Materi manajemen pemasaran dalam Diklat					
14	Materi perkoperasian dalam Diklat					
15	Materi teknologi komputerisasi dalam Diklat					
16	Materi yang tepat dalam menunjang tugas dalam Diklat					
17	Materi yang disesuaikan dengan kompetensi dalam Diklat					

### III. METODE PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Merupakan metode yang dapat dilaksanakan dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat efektif
- B. Efektif
- C. Cukup efektif
- D. Kurang efektif
- E. Tidak efektif

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
18	Metode ceramah dalam Dikat	A	B	C	D	E
19	Metode diskusi dalam Dikat	A	B	C	D	E
20	Metode demonstrasi dalam Dikat	A	B	C	D	E
21	Metode peraktek kerja lapangan dalam Dikat	A	B	C	D	E
22	Metode studi kasus dalam Dikat	A	B	C	D	E
23	Metode permainan peran aktif dalam Dikat	A	B	C	D	E
24	Metode studi banding dalam Dikat	A	B	C	D	E

### IV. PENGAJAR/PELATIH

Merupakan kondisi pengajar/pelatih yang diinginkan dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat dibutuhkan.
- B. Dibutuhkan
- C. Cukup dibutuhkan
- D. Kurang dibutuhkan
- E. Tidak dibutuhkan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
25	Pengajar yang mempunyai relevansi dengan materi dalam Dikat	A	B	C	D	E
26	Pengajar yang mempunyai penguasaan materi dalam Dikat	A	B	C	D	E
27	Pengajar yang mempunyai pendidikan memadai dalam Dikat	A	B	C	D	E
28	Pengajar yang mempunyai tingkat pangkat golongan lebih tinggi dalam Dikat	A	B	C	D	E
29	Pengajar yang mempunyai keberibadian menarik dalam Dikat	A	B	C	D	E
30	Pengajar yang mempunyai cukup waktu dalam Dikat	A	B	C	D	E

**V. MEDIA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Merupakan peralatan yang dipergunakan dalam penyampaian materi pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat efektif
- B. Efektif
- C. Cukup efektif
- D. Kurang efektif
- E. Tidak efektif

N0	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
31	Media transparan sebagai alat bantu dalam Dikat					
32	Media Demostrasi dalam Dikat					
33	Media peta dalam Dikat					
34	Media alamiah (asli) dalam Dikat					
35	Media audiovisual dalam Dikat					

**VI. WAKTU PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Merupakan alokasi waktu dipergunakan dalam penyampaian materi pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat efektif
- B. Efektif
- C. Cukup efektif
- D. Kurang efektif
- E. Tidak efektif

N0	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
36	Alokasi waktu 1 minggu dalam Dikat					
37	Alokasi waktu 2 minggu dalam Dikat					
38	Alokasi waktu 3 minggu dalam Dikat					
39	Alokasi waktu 4 minggu dalam Dikat					

## VII. EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Merupakan evaluasi yang dilakukan sebelum, dalam proses dan hasil yang dicapai dalam pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat dibutuhkan.
- B. Dibutuhkan
- C. Cukup dibutuhkan
- D. Kurang dibutuhkan
- E. Tidak dibutuhkan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
40	Evaluasi program dalam Dikat	A	B	C	D	E
41	Evaluasi pekerjaan setelah mengikuti Diklat	A	B	C	D	E
42	Evaluasi efektifitas organisasi setelah mengikuti Diklat	A	B	C	D	E
43	Evaluasi perubahan nilai cultural setelah mengikuti Diklat	A	B	C	D	E

## VIII. KOMPETENSI INDIVIDU

Merupakan tingkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, sikap) yang dimiliki oleh individu karyawan BPT dan HMT , disesuaikan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat sesuai/Sangat aktif/Sangat biasa
- B. Sesuai/Aktif/Biasa
- C. Cukup sesuai/Cukup aktif/Cukup biasa
- D. Kurang sesuai/Kurang aktif/Kurang biasa
- E. Tidak sesuai/Tidak aktif/Tidak biasa

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
44	Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan	A	B	C	D	E
45	Kesesuaian ketrampilan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan	A	B	C	D	E
46	Kesesuaian sikap yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan	A	B	C	D	E
47	Keaktifan dalam mengembangkan ketrampilan	A	B	C	D	E
48	Kebiasaan mengikuti pendidikan informal	A	B	C	D	E
49	Kebiasaan berbagi informasi dan pengalaman dengan teman sekerja	A	B	C	D	E
50	Kebiasaan mengikuti seminar, temu ilmiah yang sesuai dengan pekerjaan	A	B	C	D	E
51	Kebiasaan menggunakan jaringan internet	A	B	C	D	E



**IX. KOMPETENSI ORGANISASI**

Merupakan tingkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, sikap) yang dimiliki oleh karyawan BPT dan HMT secara keseluruhan, disesuaikan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis peternakan berbasis kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

Bagaimana pendapat anda tentang pernyataan dibawah ini, berikan tanda X pada :

- A. Sangat sesuai/Sangat mampu/Sangat biasa
- B. Sesuai/Mampu/Biasa
- C. Cukup sesuai/Cukup mampu/Cukup biasa
- D. Kurang sesuai/Kurang mampu/Kurang biasa
- E. Tidak sesuai/Tidak mampu/Tidak biasa

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		A	B	C	D	E
52	Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan					
53	Kesesuaian ketrampilan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan					
54	Kesesuaian sikap yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan					
55	Kemampuan bersaing dengan rekan kerja berdasar pengetahuan					
56	Kemampuan bersaing dengan rekan kerja berdasar ketrampilan					
57	Kemampuan bersaing dengan rekan kerja berdasar sikap					
58	Kebiasaan melakukan kerjasama dalam pelaksanaan tugas					



ADLN - Perpustakaan Unair  
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya-60286 ☎ (031) 5023715, 5020170, 5016090, 5016021, Fax : (031) 5030076  
E-mail : pasca@pasca.unair.ac.id URL Address : http://www.pasca.unair.ac.id

Nomor : *1376* /J03.4/PP/2005  
Lamp :  
Hal : Izin melaksanakan penelitian

14 April 2005

Yth.

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 2003/2004 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Nama : MHD.Aftabuddin Rz.S.Pt  
Nim : 090310652 - L  
Judul : MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIK PETERNAKAN BERBASIS KOMPETENSI DI BPT DAN HMT DINAS PETERNAKAN PROPINSI JAWA TIMUR

Pembimbing : Dr.Sunarjo,dr,MS,M.Sc  
Pembimbing I : Jusuf Irianto, Drs,M.Com

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.



Prof. Dr. Laka Mshaputra, drh, M.Sc.  
NIP. 130687550

SKN-PPS-UA-05



# PEMERINTAH PROPINSI JAWA TIMUR DINAS PETERNAKAN

Jl. Jend. Ahmad Yani No 202 Telp. (031) 8292545 - 8280445 - 8285126  
Fax. (031) 8291853, E-mail : peternakan\_jatim@hotmail.com  
SURABAYA - 60235

Surabaya. 18 April 2005

Nomor : 524/1238/117.04/2005  
Sifat : PENTING  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada  
Yth. Sdr. Dir. Program Pasca sarjana  
Universitas Airlangga  
Surabaya  
di

## SURABAYA

Mendasar surat Direktur Bidang Akademik, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, Nomor : 1376/J03.4/PP/2005 tanggal 14 April 2005 perihal Ijin Melaksanakan Penelitian, bersama ini disampaikan dengan hormat bahwa pada prinsipnya Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur tidak keberatan atas rencana penelitian Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Berkaitan dengan maksud tersebut diatas, beberapa hal yang perlu disampaikan sebagai berikut :

1. Mahasiswa yang melaksanakan penelitian :  
Nama : Mhd. Aftabuddin Rz, S.Pt  
NIM : 090310652 L  
Program studi : Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Judul : Model Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT) Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.  
Pembimbing : 1. Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc.  
2. Drs. H. Jusuf Irianto, M.Com.
2. Penelitian dapat dilaksanakan di seluruh Balai Pembibitan Ternak dan Hijauan Makanan Ternak (BPT dan HMT).
3. Mengirimkan hasil penelitian ke Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur agar dapat digunakan sebagai bahan informasi.
4. Guna kelancaran kegiatan tersebut dapat berkoordinasi langsung dengan BPT dan HMT yang bersangkutan.

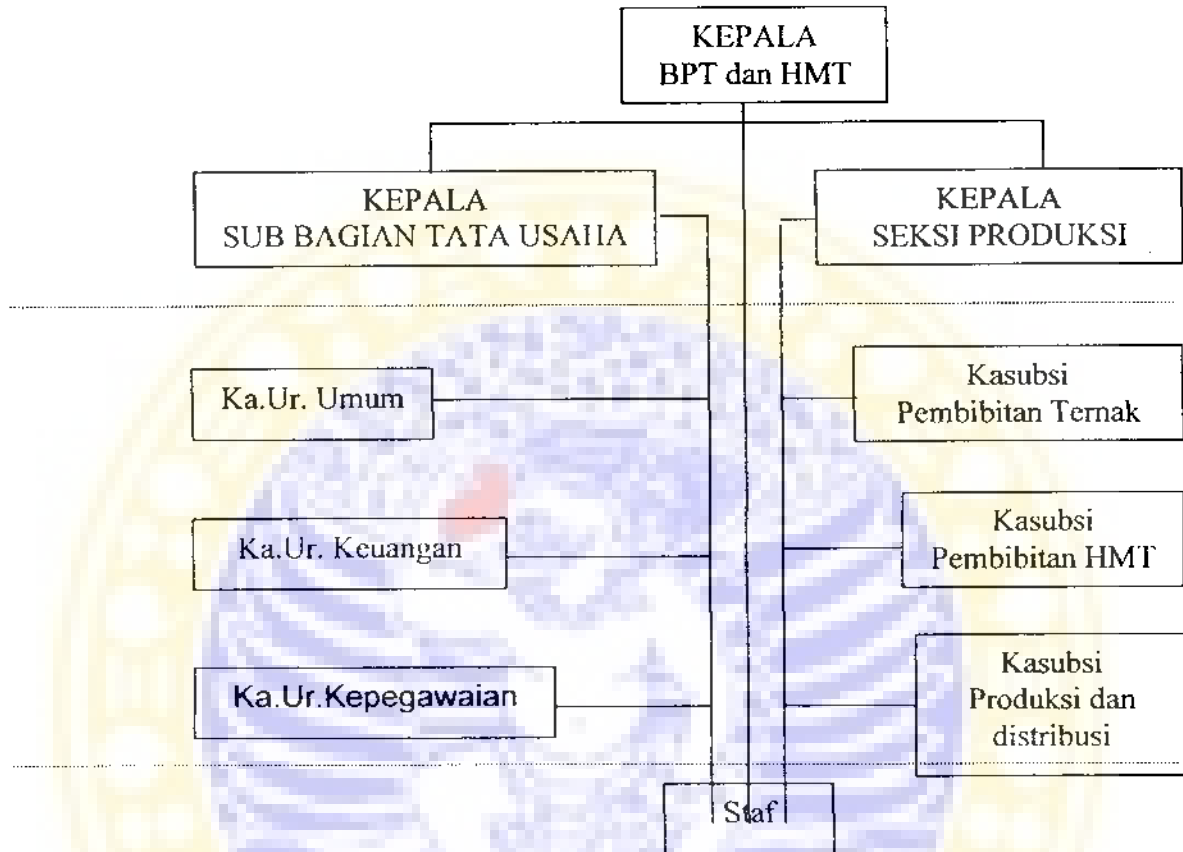
Demikian untuk menjadikan maklum, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



TEMBUSAN Kepada :  
Yth. Sdr. Kepala BPT dan HMT  
Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.

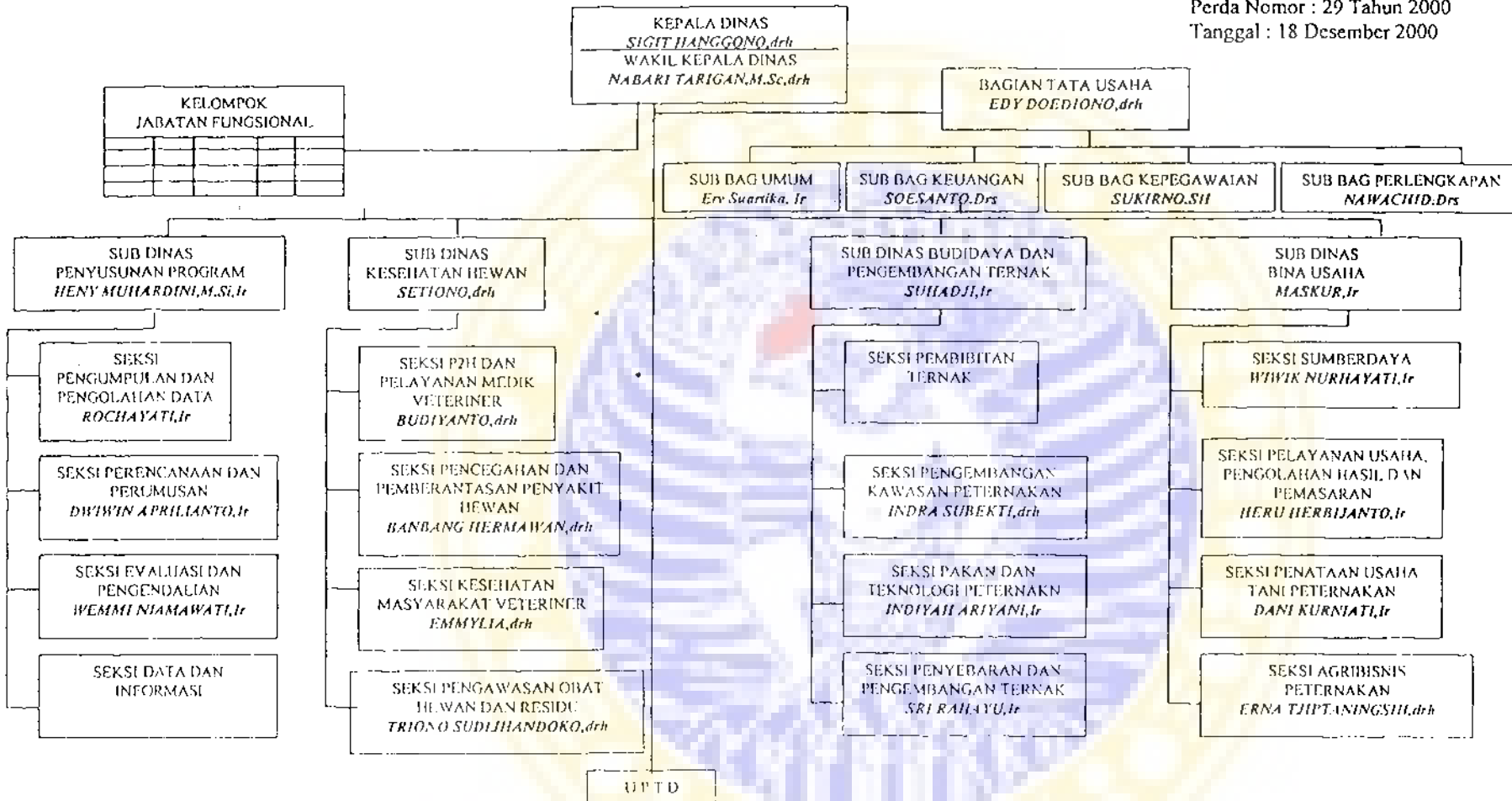
## **STRUKTUR ORGANISASI BPT DAN HMT**

PERDA 19 TAHUN 2000



**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI  
DINAS PETERNAKAN PROPINSI JAWA TIMUR**

Perda Nomor : 29 Tahun 2000  
Tanggal : 18 Desember 2000



Lampiran Data Responden Penelitian Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peternakan Berbasis Kompetensi di BPT dan HMT Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur

Responden	Lokasi	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia (thn)	Status	Pendidikan
1	Branggahan	Kepala Balai	L	48	K	SI
2	Branggahan	Kepala Tata Usaha	P	51	K	SI
3	Branggahan	Kepala Seksi Produksi	L	37	K	SI
4	Branggahan	Koordinator Sapi Perah	L	39	K	SMA
5	Branggahan	Koordinator Itik	L	35	K	SMA
6	Branggahan	Koordinator Sapi Potong	L	35	K	SMA
7	Branggahan	Petugas Administrasi	P	38	K	SMA
8	Branggahan	Petugas Administrasi	P	32	K	SMA
9	Branggahan	Penampung Susu	P	41	K	SMA
10	Branggahan	Penampung Susu	P	38	K	SMA
11	Branggahan	Penampung Telur	L	34	K	SMA
12	Branggahan	Koordinator HMT	L	37	K	SMA
13	Branggahan	Petugas Kesehatan	L	35	K	SMA
14	Branggahan	Petugas kandang	L	42	K	SMA
15	Branggahan	Petugas kandang	L	44	K	SLTP
16	Branggahan	Petugas kandang	L	41	K	SLTP
17	Branggahan	Petugas kandang	L	48	K	SLTP
18	Branggahan	Petugas kandang	L	37	K	SD
19	Branggahan	Petugas kandang	L	35	K	SD
20	Branggahan	Petugas kandang	L	41	K	SD
21	Branggahan	Petugas kandang	L	40	K	SD
22	Branggahan	Petugas kandang	L	38	K	SD
23	Branggahan	Petugas kandang	L	35	K	SD
24	Karangwaru	Kepala Balai	L	52	K	S2
25	Karangwaru	Kepala Tata Usaha	L	39	K	SI
26	Karangwaru	Kepala Seksi Produksi	L	37	K	SI
27	Karangwaru	Koordinator Sapi Perah	L	35	K	SI
28	Karangwaru	Koordinator Susu	L	42	F	SMA
29	Karangwaru	Koordinator Sapi Potong	L	44	K	SMA
30	Karangwaru	Petugas Administrasi	L	41	K	SMA
31	Karangwaru	Petugas Administrasi	L	48	K	SMA
32	Karangwaru	Petugas Kesehatan	L	37	K	SMA
33	Karangwaru	Petugas Kesehatan	L	35	K	SMA
34	Karangwaru	Petugas Kesehatan	L	41	K	SLPT
35	Karangwaru	Petugas Kesehatan	L	40	K	SLPT
36	Karangwaru	Petugas Kesehatan	L	38	K	SLPT
37	Karangwaru	Petugas kandang	L	35	K	SLPT
38	Karangwaru	Petugas kandang	L	35	K	SD
39	Karangwaru	Petugas kandang	L	38	K	SD
40	Karangwaru	Petugas HMT	L	32	K	SD
41	Karangwaru	Petugas HMT	L	41	K	SD
42	Karangwaru	Petugas HMT	L	38	K	SD
43	Prampelan	Kepala Balai	L	45	K	SI
44	Prampelan	Kepala Tata Usaha	L	51	K	SI
45	Prampelan	Kepala Seksi Produksi	P	44	K	SI
46	Prampelan	Koordinator Ayam Broiler	L	41	K	SI

## ADLN - Perpustakaan Unair

47	Prampelan	Koordinator Ayam B.aras	P	40	K	D3
48	Prampelan	Koordinator Sapi Potong	L	38	K	SMA
49	Prampelan	Petugas Administrasi	P	35	K	SMA
50	Prampelan	Petugas Administrasi	P	35	K	SMA
51	Prampelan	Penampung Telur	L	38	K	SMA
52	Prampelan	Penampung Telur	L	32	K	SMA
53	Prampelan	Petugas kandang	L	41	K	SMA
54	Prampelan	Petugas kandang	L	38	K	SMA
55	Prampelan	Petugas kandang	L	40	K	SMA
56	Prampelan	Petugas kandang	L	38	K	SMA
57	Prampelan	Petugas kandang	L	35	K	SMA
58	Prampelan	Petugas kandang	L	52	K	SLTP
59	Prampelan	Petugas kandang	L	39	K	SLTP
60	Prampelan	Petugas kandang	L	37	K	SLTP
61	Prampelan	Petugas kandang	L	35	K	SD
62	Prampelan	Petugas kandang	L	42	K	SD
63	Prampelan	Petugas HMT	L	44	K	SD
64	Prampelan	Petugas HMT	L	38	K	SD
65	Prampelan	Petugas HMT	L	32	K	SD
66	Singosari	Kepala Balai	L	49	K	S2
67	Singosari	Kepala Tata Usaha	L	47	K	S1
68	Singosari	Kepala Seksi Produksi	L	43	K	S1
69	Singosari	Koordinator Sapi Perah	L	38	K	SMA
70	Singosari	Koordinator Kambing	L	35	K	SMA
71	Singosari	Koordinator Sapi Potong	L	34	K	SMA
72	Singosari	Petugas Administrasi	L	52	K	SMA
73	Singosari	Petugas Administrasi	L	49	K	SLTP
74	Singosari	Penampung Susu	L	38	K	SLTP
75	Singosari	Penampung Susu	L	32	K	SLTP
76	Singosari	Petugas Kesehatan	L	11	K	SLTP
77	Singosari	Koordinator HMT	L	38	K	SD
78	Singosari	Petugas Kesehatan	L	40	K	SD
79	Singosari	Petugas kandang	L	38	K	SD
80	Singosari	Petugas kandang	L	35	K	SD
81	Singosari	Petugas kandang	L	48	K	SD
82	Singosari	Petugas kandang	L	39	K	SD
83	Singosari	Petugas kandang	L	37	K	SD
84	Singosari	Petugas HMT	L	35	K	SD
85	Singosari	Petugas HMT	L	41	K	SD
86	Singosari	Petugas HMT	L	38	K	SD
87	Batu	Kepala Balai	L	53	K	S1
88	Batu	Kepala Tata Usaha	L	51	K	S1
89	Batu	Kepala Seksi Produksi	P	45	K	S1
90	Batu	Koordinator Sapi Perah	L	39	K	D3
91	Batu	Produksi Susu Olahan	P	38	K	SMA
92	Batu	Petugas Administrasi	L	44	K	SMA
93	Batu	Petugas Administrasi	L	38	K	SMA
94	Batu	Petugas Administrasi	L	32	K	SMA
95	Batu	Penampung Susu	L	49	K	SMA
96	Batu	Penampung Susu	L	47	K	SMA
97	Batu	Petugas Kesehatan	L	43	K	SMA
98	Batu	Koordinator HMT	L	38	K	SLTP

ADLN - Perpustakaan Unair

99	Batu	Petugas Kesehatan	L	35	K	SLTP
100	Batu	Petugas kandang	L	34	K	SD
101	Batu	Petugas kandang	L	49	K	SD
102	Batu	Petugas kandang	L	49	K	SD
103	Batu	Petugas HMT	L	38	K	SD
104	Batu	Petugas HMT	L	41	K	SD
105	Garahan	Kepala Balai	L	48	K	SI
106	Garahan	Kepala Tata Usaha	L	34	K	SI
107	Garahan	Kepala Seksi Produksi	L	39	K	SMA
108	Garahan	Koordinator Sapi Perah	L	38	K	SMA
109	Garahan	Koordinator Irik	L	44	K	SMA
110	Garahan	Koordinator Sapi Potong	L	38	K	SMA
111	Garahan	Petugas Administrasi	L	32	K	SMA
112	Garahan	Petugas Administrasi	L	49	K	SMA
113	Garahan	Penampung Susu	L	47	K	SMA
114	Garahan	Penampung Susu	L	43	K	SMA
115	Garahan	Koordinator Susu	L	38	K	SMA
116	Garahan	Koordinator HMT	L	47	K	SMA
117	Garahan	Petugas Kesehatan	L	34	K	SLTP
118	Garahan	Petugas Kesehatan	L	49	K	SLTP
119	Garahan	Petugas kandang	L	49	K	SLTP
120	Garahan	Petugas kandang	L	38	K	SLTP
121	Garahan	Petugas kandang	L	41	K	SLTP
122	Garahan	Petugas kandang	L	48	K	SLTP
123	Garahan	Petugas kandang	L	45	K	SLTP
124	Garahan	Petugas kandang	L	39	K	SLTP
125	Garahan	Petugas kandang	L	35	K	SLTP
126	Garahan	Petugas kandang	L	41	K	SLTP
127	Garahan	Petugas kandang	L	40	K	SLTP
128	Garahan	Petugas kandang	L	38	K	SLTP
129	Garahan	Petugas kandang	L	35	K	SLTP
130	Garahan	Petugas kandang	L	35	K	SLTP
131	Garahan	Petugas kandang	L	38	K	SLTP
132	Garahan	Petugas kandang	L	32	K	SLTP
133	Garahan	Petugas kandang	L	41	K	SLTP
134	Garahan	Petugas kandang	L	38	K	SLTP
135	Garahan	Petugas kandang	L	45	K	SLTP
136	Garahan	Petugas HMT	L	38	K	SLTP
137	Garahan	Petugas HMT	L	35	K	SLTP
138	Garahan	Petugas HMT	L	35	K	SD
139	Garahan	Petugas HMT	L	38	K	SD
140	Garahan	Petugas HMT	L	32	K	SD
141	Garahan	Petugas HMT	L	36	K	SD
		P	11	7.80		
		L	130	92.20		
			141	100.00		
		Usia		Status		
		<30	0	K	141	100.00
		31-40	85	BK	0	0.00
		41-50	48		141	100.00
		>50	8			

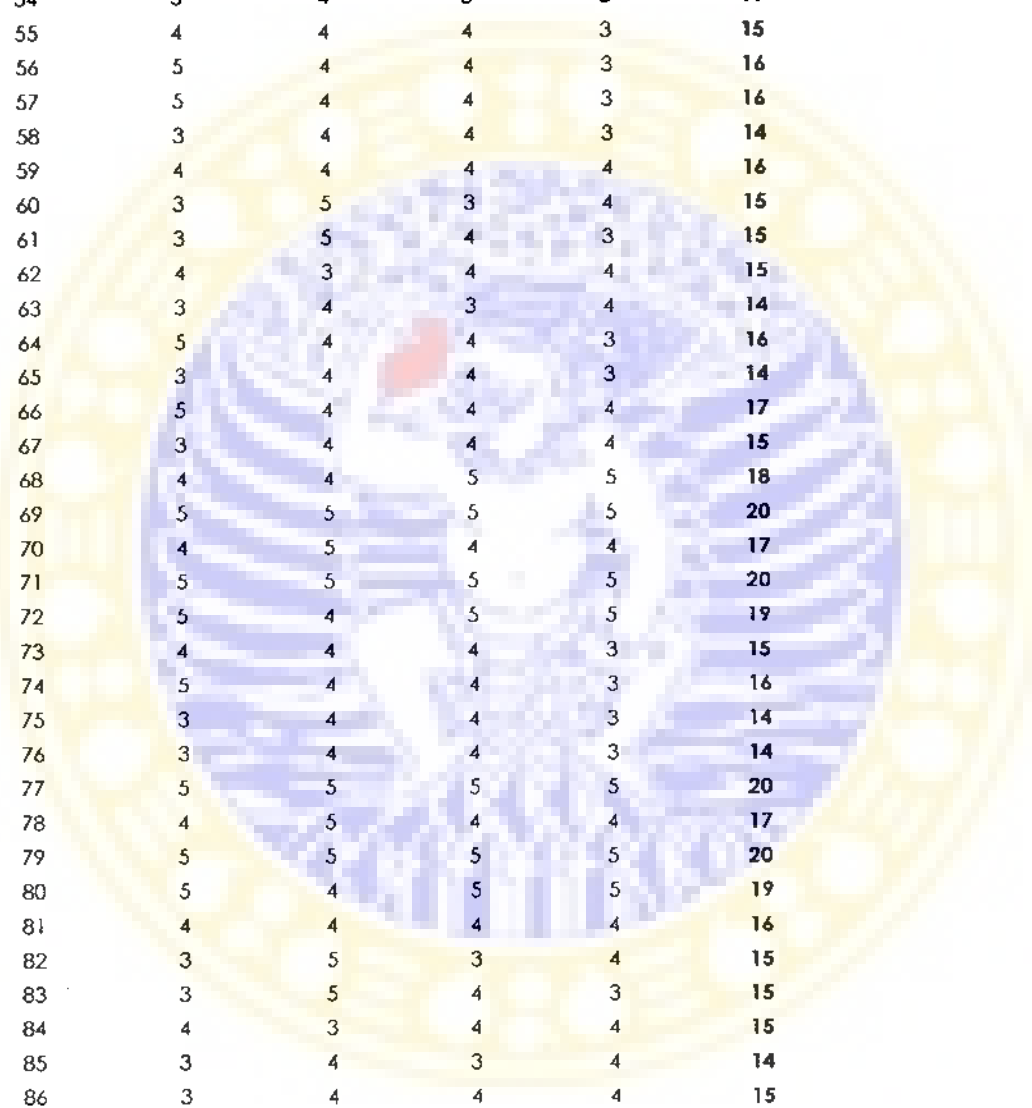


	141	
<b>Jabatan</b>		
<b>Kepala Balai</b>	6	4.26
<b>Kasie</b>	6	4.26
<b>KTU</b>	6	4.26
<b>Staf</b>	123	87.23
	141	100.00



Lampiran : 1 **Tabulasi Analisa Kebutuhan Pelatihan**

Responden	TNA				$\bar{x}$
	1	2	3	4	
1	5	4	4	4	17
2	3	4	4	4	15
3	5	4	5	5	19
4	5	5	5	5	20
5	4	5	4	4	17
6	4	5	5	5	19
7	5	4	5	5	19
8	5	4	4	3	16
9	5	4	4	3	16
10	3	4	4	3	14
11	4	4	4	4	16
12	3	5	3	4	15
13	3	5	4	3	15
14	4	3	4	4	15
15	3	4	3	4	14
16	3	4	4	4	15
17	5	5	5	5	20
18	4	5	4	4	17
19	5	5	5	5	20
20	5	4	5	5	19
21	4	4	4	3	15
22	5	4	4	3	16
23	3	4	4	3	14
24	5	4	4	4	17
25	3	4	4	4	15
26	4	4	5	5	18
27	5	5	5	5	20
28	4	5	4	4	17
29	5	5	5	5	20
30	5	4	5	5	19
31	4	4	4	3	15
32	5	4	4	3	16
33	3	4	4	3	14
34	4	4	4	4	16
35	3	5	3	4	15
36	3	5	4	3	15
37	4	3	4	4	15
38	3	4	3	4	14
39	3	4	4	4	15
40	5	4	4	3	16
41	3	4	4	3	14
42	3	5	4	3	15
43	5	4	4	4	17



44	3	4	4	4	15
45	4	4	5	5	19
46	5	5	5	5	20
47	4	5	4	4	17
48	5	5	5	5	20
49	5	4	5	5	19
50	4	4	4	3	15
51	5	5	5	5	20
52	4	5	4	4	17
53	5	5	5	5	20
54	5	4	5	5	19
55	4	4	4	3	15
56	5	4	4	3	16
57	5	4	4	3	16
58	3	4	4	3	14
59	4	4	4	4	16
60	3	5	3	4	15
61	3	5	4	3	15
62	4	3	4	4	15
63	3	4	3	4	14
64	5	4	4	3	16
65	3	4	4	3	14
66	5	4	4	4	17
67	3	4	4	4	15
68	4	4	5	5	18
69	5	5	5	5	20
70	4	5	4	4	17
71	5	5	5	5	20
72	5	4	5	5	19
73	4	4	4	3	15
74	5	4	4	3	16
75	3	4	4	3	14
76	3	4	4	3	14
77	5	5	5	5	20
78	4	5	4	4	17
79	5	5	5	5	20
80	5	4	5	5	19
81	4	4	4	4	16
82	3	5	3	4	15
83	3	5	4	3	15
84	4	3	4	4	15
85	3	4	3	4	14
86	3	4	4	4	15
87	5	4	4	4	17
88	3	4	4	4	15
89	4	4	5	5	18
90	5	5	5	5	20
91	4	5	4	4	17
92	5	5	5	5	20

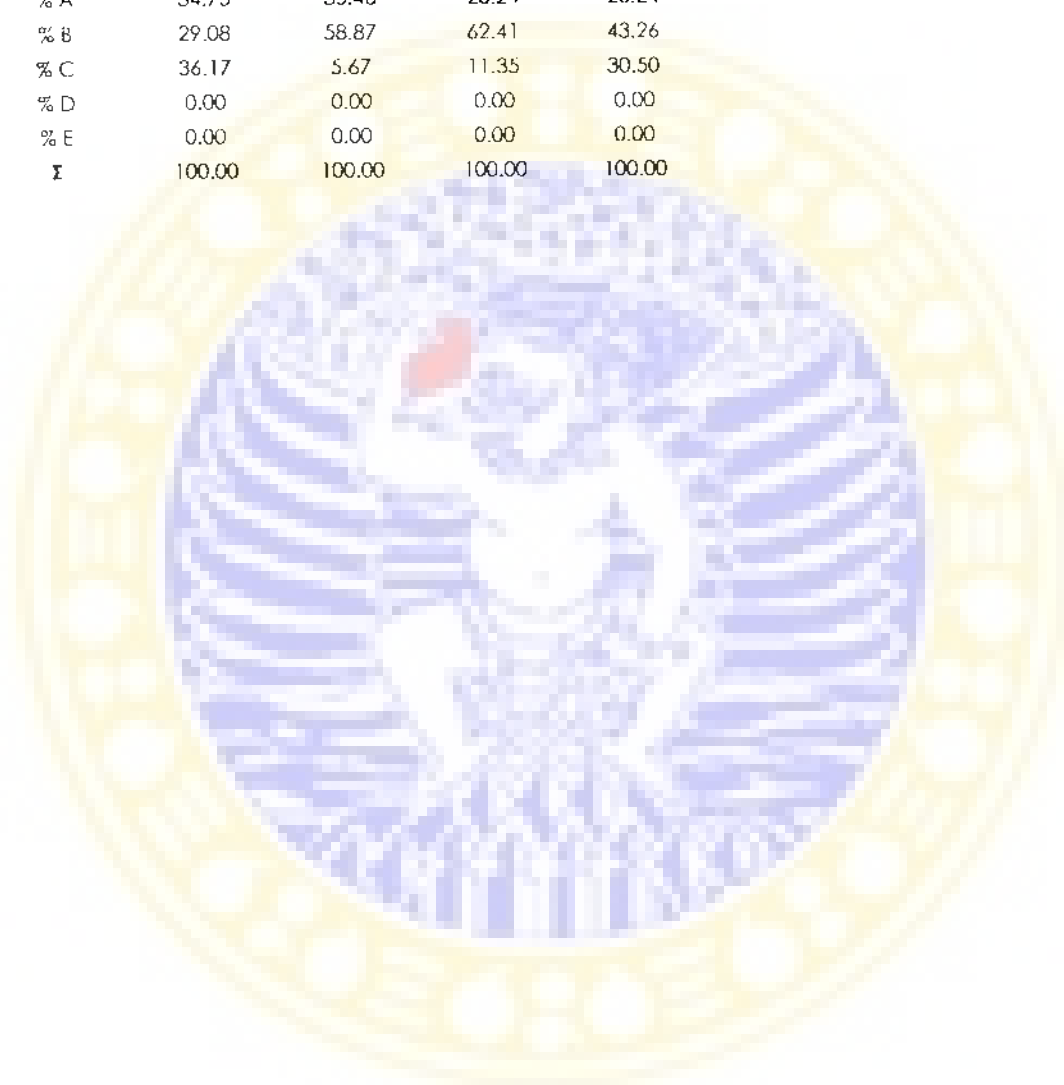
ADLN - Perpustakaan Unair

93	5	4	5	5	19
94	4	4	4	3	15
95	5	4	4	3	16
96	3	4	4	3	14
97	3	5	4	3	15
98	3	5	4	3	15
99	4	4	4	4	16
100	3	5	3	4	15
101	3	5	4	3	15
102	4	3	4	4	15
103	3	4	3	4	14
104	3	4	4	4	15
105	5	4	4	4	17
106	3	4	4	4	15
107	4	4	5	5	18
108	5	5	5	5	20
109	4	5	4	4	17
110	5	5	5	5	20
111	5	4	5	5	19
112	4	4	4	3	15
113	4	4	4	4	16
114	3	5	3	4	15
115	3	5	4	3	15
116	4	3	4	4	15
117	3	4	3	4	14
118	3	4	4	4	15
119	4	5	4	4	17
120	5	5	5	5	20
121	5	4	5	5	19
122	4	4	4	3	15
123	5	4	4	3	16
124	3	4	4	3	14
125	4	4	4	4	16
126	3	5	3	4	15
127	3	5	4	3	15
128	4	3	4	4	15
129	3	4	3	4	14
130	3	4	4	4	15
131	4	5	4	4	17
132	5	5	5	5	20
133	5	4	5	5	19
134	4	4	4	3	15
135	5	4	4	3	16
136	3	4	4	3	14
137	3	5	3	4	15
138	3	5	4	3	15
139	4	3	4	4	15
140	3	4	3	4	14
141	3	4	4	4	15

ADLN - Perpustakaan Unair

<b>Σ</b>	<b>562</b>	<b>606</b>	<b>585</b>	<b>558</b>	<b>2311</b>
A	49	50	37	37	
B	41	83	88	61	
C	51	8	16	43	
D	0	0	0	0	
E	0	0	0	0	
<b>Σ</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	

% A	34.75	35.46	26.24	26.24
% B	29.08	58.87	62.41	43.26
% C	36.17	5.67	11.35	30.50
% D	0.00	0.00	0.00	0.00
% E	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Σ</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>



Lampiran : 2 Tahulasi Materi Pelatihan

Responden	Materi													Σ
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
8	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	47
9	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	50
10	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	48
13	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
15	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	46
16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
21	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	47
22	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	50
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
24	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
26	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
31	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	47
32	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	50
33	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
35	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	48
36	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
38	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	46
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
40	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	50
41	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
42	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46
43	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
44	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
45	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	60
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65

47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
50	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	47
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
55	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	47
56	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	50
57	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	50
58	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
60	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	48
61	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
63	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	46
64	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	50
65	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
66	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
67	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
68	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	60
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
70	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
73	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	47
74	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	50
75	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
76	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
77	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
78	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
80	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
82	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	48
83	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46
84	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
85	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	46
86	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
87	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
88	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
89	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	60
90	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
91	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
93	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	62
94	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	47
95	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	49
96	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
97	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46
98	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46

ADLN - Perpustakaan Unair

99	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	52
100	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	48
101	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46
102	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
103	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	46
104	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
105	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	55
106	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	48
107	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	60
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
109	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	55
110	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
111	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	60
112	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	47
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
114	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	48
115	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	46
116	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
117	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	45
118	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	50
119	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	55
120	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
121	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	60
122	5	4	4	1	5	3	3	2	3	1	4	1	3	48
123	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	51
124	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	45
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
126	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	48
127	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	48
128	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
129	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	45
130	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	49
131	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	55
132	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	62
133	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	60
134	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	48
135	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	51
136	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	44
137	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	47
138	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	4	3	47
139	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
140	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	45
141	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
Σ	555	557	554	606	592	556	545	585	565	561	606	587	558	7427
A	35	45	43	50	43	35	32	37	41	48	50	39	32	
B	62	41	45	83	81	63	58	88	60	47	83	80	61	
C	44	52	53	8	16	43	51	16	40	51	8	16	43	
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Σ	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141	





Z	% E	% D	% C	% B	% A
100,00	0,00	0,00	31,21	43,97	24,82
100,00	0,00	0,00	36,88	31,21	31,91
100,00	0,00	0,00	37,59	31,91	30,50
100,00	0,00	0,00	5,67	58,87	35,46
100,00	0,00	0,00	11,35	57,45	31,21
100,00	0,00	0,00	30,50	44,68	24,82
100,00	0,00	0,00	36,17	41,13	22,70
100,00	0,00	0,00	11,35	62,41	26,24
100,00	0,00	0,00	28,37	42,55	29,08
100,00	0,00	0,00	36,17	29,79	34,04
100,00	0,00	0,00	5,67	58,87	35,46
100,00	0,00	0,00	11,35	60,99	27,66
100,00	0,00	0,00	30,50	43,26	26,24

Lampiran : 3 Tabulasi Metode Pelatihan

Responden	Metode							Σ
	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	5	5	5	4	4	31
2	4	4	4	4	3	4	4	27
3	5	5	4	5	5	4	5	33
4	5	5	5	4	4	5	5	33
5	4	4	4	5	5	5	4	31
6	5	5	5	4	4	5	5	33
7	5	5	5	4	3	4	5	31
8	4	3	4	4	4	4	3	26
9	4	3	5	4	4	4	3	27
10	3	3	4	4	4	4	3	25
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	4	4	4	4	5	4	28
13	4	3	4	5	5	5	3	29
14	4	4	4	4	4	3	4	27
15	3	4	4	4	3	4	4	26
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	5	4	4	5	5	33
18	4	4	5	5	5	5	4	32
19	5	5	5	4	4	5	5	33
20	5	5	5	3	3	4	5	30
21	4	3	4	4	4	4	3	26
22	4	3	5	4	4	4	3	27
23	3	3	4	4	4	4	3	25
24	4	4	5	5	5	4	4	31
25	4	4	4	4	3	4	4	27
26	5	5	5	5	5	4	5	34
27	5	5	5	4	4	5	5	33
28	4	4	4	5	5	5	4	31
29	5	5	5	4	4	5	5	33
30	5	5	5	4	3	4	5	31
31	4	3	5	5	4	4	3	28
32	4	3	5	4	4	4	3	27
33	3	3	4	4	4	3	3	24
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	4	4	4	4	5	4	28
36	4	3	4	5	5	5	3	29
37	4	4	5	4	4	3	4	28
38	3	4	4	4	3	4	4	26
39	4	4	4	4	4	3	4	27
40	3	3	5	4	4	4	3	26
41	4	3	4	4	4	3	3	25
42	3	3	4	5	5	5	3	28
43	4	4	5	5	5	4	4	31
44	4	4	4	4	3	3	4	26
45	5	5	5	5	5	4	5	34
46	5	5	5	5	4	5	5	34

47	4	4	4	5	5	5	4	31
48	5	5	5	4	4	4	5	32
49	5	5	5	4	3	4	5	31
50	4	3	4	4	4	3	3	25
51	5	5	5	5	4	5	5	34
52	4	4	4	5	5	5	4	31
53	5	5	5	5	4	5	5	34
54	5	5	5	4	3	4	5	31
55	3	3	4	4	4	3	3	24
56	4	3	5	5	4	4	3	28
57	4	3	5	5	4	4	3	28
58	4	3	3	4	4	3	3	24
59	4	4	4	4	3	4	4	27
60	3	4	4	4	4	3	4	26
61	4	3	4	5	5	5	3	29
62	4	4	4	4	4	3	4	27
63	3	4	4	4	3	4	4	26
64	4	3	5	5	4	4	3	28
65	3	3	4	4	3	3	3	23
66	4	4	5	5	5	4	4	31
67	4	4	4	3	3	3	4	25
68	5	5	4	5	5	4	5	33
69	5	5	5	5	4	5	5	34
70	4	4	4	5	5	5	4	31
71	5	5	5	5	4	5	5	34
72	5	5	5	4	3	3	5	30
73	4	3	4	4	4	4	3	26
74	4	3	5	5	4	4	3	28
75	4	3	4	4	4	3	3	25
76	3	3	4	4	3	4	3	24
77	5	5	5	5	4	5	5	34
78	4	4	5	5	5	5	4	32
79	5	5	5	5	4	5	5	34
80	5	5	5	4	3	4	5	31
81	4	4	4	4	4	3	4	27
82	3	4	4	4	4	3	4	26
83	3	3	4	5	5	5	3	28
84	4	4	4	4	3	3	4	26
85	3	4	4	3	3	3	4	24
86	3	4	4	4	4	4	4	27
87	4	4	5	5	5	4	4	31
88	4	4	4	3	3	3	4	25
89	5	5	5	5	5	4	5	34
90	5	5	5	4	4	5	5	33
91	4	4	4	5	5	5	4	31
92	5	5	5	5	4	5	5	34
93	5	5	5	4	3	4	5	31
94	4	3	4	4	3	3	3	24
95	3	3	5	5	4	4	3	27
96	3	3	4	5	4	4	3	26
97	4	3	4	5	5	5	3	29
98	4	3	4	5	5	5	3	29

99	4	4	5	5	4	4	4	30
100	3	4	3	4	4	4	4	26
101	4	3	4	5	5	5	3	29
102	3	4	4	4	3	3	4	25
103	3	4	3	4	3	3	4	24
104	4	4	3	5	4	4	4	28
105	4	4	5	5	5	4	4	31
106	3	4	4	3	3	3	4	24
107	5	5	5	5	5	4	5	34
108	5	5	5	5	4	5	5	34
109	4	4	4	5	5	5	4	31
110	5	5	5	5	4	5	5	34
111	5	5	5	4	3	4	5	31
112	3	3	4	4	3	4	3	24
113	4	5	5	5	4	4	4	31
114	3	4	3	4	4	4	4	26
115	3	3	3	5	5	5	3	27
116	3	4	4	4	3	3	4	25
117	3	4	4	3	3	4	4	25
118	4	4	4	5	4	4	4	29
119	3	4	4	5	5	5	4	30
120	5	5	5	5	4	5	5	34
121	5	5	5	4	3	3	5	30
122	4	3	4	4	3	3	3	24
123	4	3	5	5	4	4	3	28
124	3	3	4	4	4	3	3	24
125	4	4	5	5	4	4	4	30
126	4	4	4	4	4	4	4	28
127	3	3	4	5	5	5	3	28
128	4	4	4	5	4	3	4	28
129	3	4	3	4	3	3	4	24
130	3	4	3	4	3	3	4	24
131	4	4	5	5	5	5	4	32
132	5	5	5	5	4	5	5	34
133	5	5	5	4	3	4	5	31
134	3	3	4	5	4	4	3	26
135	4	5	5	5	4	4	3	30
136	3	3	3	4	3	3	3	22
137	3	3	4	5	4	4	4	27
138	3	3	3	5	5	5	3	27
139	4	4	5	4	4	3	4	28
140	3	4	4	4	3	3	4	25
141	4	4	3	4	3	5	4	25
Σ	562	560	614	621	561	572	558	4048
A	37	39	61	63	34	43	37	
B	65	59	69	72	70	63	61	
C	39	43	11	6	37	35	43	
D	0	0	0	0	0	0	0	
E	0	0	0	0	0	0	0	
Σ	141	141	141	141	141	141	141	

% A	26.24	27.66	43.26	44.68	24.11	30.50	26.24
% B	46.10	41.84	48.94	51.06	49.65	44.68	43.26
% C	27.66	30.50	7.80	4.26	26.24	24.82	30.50
% D	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
% E	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
$\Sigma$	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00



## Lampiran : 4 Tabulasi Pelatih/Pengajar Pelatihan

Responden	Pengajar/Pelatih						$\Sigma$
	25	26	27	28	29	30	
1	4	5	5	5	5	4	28
2	4	4	5	3	3	4	23
3	5	5	5	4	5	4	28
4	5	5	4	5	4	5	28
5	4	5	5	4	5	5	28
6	5	5	4	5	4	5	28
7	5	5	3	5	3	4	25
8	4	4	4	4	4	3	23
9	4	5	4	5	4	4	26
10	3	3	4	3	4	4	21
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	3	4	5	24
13	3	4	5	3	5	5	25
14	4	4	4	4	4	3	23
15	4	4	3	3	3	3	20
16	4	4	4	3	4	4	23
17	5	5	4	5	4	5	28
18	4	4	5	4	5	5	27
19	5	5	4	5	4	5	28
20	5	5	3	5	3	4	25
21	5	4	4	4	4	3	22
22	4	5	4	5	4	4	26
23	3	4	4	3	4	4	22
24	4	5	5	5	5	4	28
25	4	4	3	3	3	3	20
26	5	5	5	4	5	4	28
27	5	5	4	5	4	5	28
28	4	4	5	4	5	5	27
29	5	5	5	5	4	5	29
30	5	5	5	5	3	4	27
31	3	4	4	4	4	4	23
32	4	5	5	5	4	4	27
33	3	4	4	3	4	4	22
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	3	4	5	24
36	3	4	5	3	5	5	25
37	4	4	4	4	4	3	23
38	4	4	3	3	3	3	20
39	4	4	4	3	4	4	23
40	5	5	5	5	4	4	26
41	3	4	4	3	4	4	22
42	3	4	5	3	5	5	25
43	5	5	5	5	5	4	29
44	4	4	3	3	3	3	20
45	5	5	5	4	5	4	28
46	5	5	4	5	4	5	28

47	5	5	5	4	5	5	29
48	5	5	4	5	4	5	28
49	5	5	3	5	3	4	25
50	3	4	4	4	4	4	23
51	5	5	5	5	4	5	29
52	5	5	5	4	5	5	29
53	5	5	5	5	4	5	29
54	5	5	3	5	3	4	25
55	3	4	4	4	4	4	23
56	4	5	4	5	4	4	26
57	4	5	4	5	4	4	26
58	3	4	4	3	3	3	20
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	3	4	5	24
61	5	4	5	3	5	5	27
62	4	4	4	4	4	3	23
63	4	3	3	3	3	3	19
64	4	5	4	5	4	4	26
65	3	4	4	3	3	3	20
66	5	5	5	5	5	4	29
67	4	4	3	3	3	3	20
68	5	5	5	4	5	4	28
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	5	5	4	5	5	29
71	5	5	4	5	5	5	29
72	5	5	5	5	3	4	27
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	5	4	5	5	4	27
75	3	4	4	3	4	4	22
76	3	3	4	3	4	4	21
77	5	5	4	5	5	5	29
78	5	4	5	4	5	5	28
79	5	5	4	5	4	5	28
80	5	5	3	5	3	4	25
81	4	4	4	4	3	3	22
82	4	4	4	3	4	5	24
83	5	4	5	3	5	5	27
84	4	4	4	4	4	3	23
85	4	4	3	3	3	3	20
86	4	3	4	3	4	3	21
87	5	5	5	5	5	4	29
88	4	4	3	3	3	4	21
89	5	5	5	4	5	4	28
90	5	5	5	5	5	5	30
91	5	5	5	4	5	5	29
92	5	5	5	5	4	5	29
93	5	5	3	5	5	4	27
94	4	4	4	4	4	4	24
95	3	5	5	5	4	4	26
96	3	4	3	3	3	4	20
97	4	4	5	3	5	5	26
98	4	4	5	3	5	5	26

99	4	4	4	4	3	3	22
100	4	3	4	3	4	5	23
101	5	4	5	3	5	5	27
102	4	4	4	4	4	3	23
103	4	4	3	3	3	4	21
104	5	3	4	3	4	4	23
105	5	5	5	5	5	4	29
106	4	4	3	3	3	3	20
107	5	5	5	4	5	4	28
108	5	5	5	5	4	5	29
109	5	5	5	4	5	5	29
110	5	5	5	5	5	5	30
111	5	5	3	5	3	4	25
112	4	4	3	4	4	3	22
113	4	4	4	4	3	4	23
114	4	4	4	3	4	5	24
115	5	4	5	3	5	5	27
116	4	4	3	4	4	3	22
117	4	4	3	3	3	3	20
118	4	3	4	3	4	4	22
119	4	4	5	4	5	5	27
120	5	5	4	5	5	5	29
121	5	5	3	5	5	4	27
122	3	4	4	4	3	3	21
123	4	5	5	5	5	4	28
124	3	4	4	3	3	4	21
125	4	4	4	4	4	4	24
126	4	4	4	3	3	5	23
127	5	4	5	3	5	5	27
128	4	4	4	4	4	3	23
129	4	4	3	3	3	3	20
130	4	4	3	3	3	3	20
131	4	5	5	4	5	5	28
132	5	5	5	5	5	5	30
133	5	5	3	5	3	4	25
134	3	4	4	4	3	3	21
135	4	5	4	5	4	4	26
136	3	4	3	3	4	3	20
137	4	4	4	3	4	5	24
138	5	5	5	3	3	5	26
139	4	5	5	4	4	3	25
140	4	4	3	3	3	4	21
141	4	4	4	3	4	4	23
<b>Σ</b>	<b>596</b>	<b>620</b>	<b>588</b>	<b>561</b>	<b>573</b>	<b>584</b>	<b>3522</b>
A	54	63	51	48	44	50	
B	65	71	63	42	62	61	
C	22	7	27	51	35	30	
D	0	0	0	0	0	0	
E	0	0	0	0	0	0	
<b>Σ</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	



ADLN - Perpustakaan Unair

% A	38.30	44.68	36.17	34.04	31.21	35.46
% B	46.10	50.35	44.68	29.79	43.97	43.26
% C	15.60	4.96	19.15	36.17	24.82	21.28
% D	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
% E	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
$\Sigma$	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00



## Lampiran : 5 Tabulasi Media Pelatihan

Responden	Media					Σ
	31	32	33	34	35	
1	5	5	5	5	4	24
2	3	3	3	3	4	16
3	4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	5	5	23
6	5	4	5	4	5	23
7	5	3	5	3	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	5	4	4	22
10	3	4	3	4	4	18
11	4	4	4	4	4	20
12	3	4	3	4	5	19
13	3	5	3	5	5	21
14	4	4	4	4	3	19
15	3	3	3	5	4	18
16	3	4	3	4	4	18
17	5	4	5	4	5	23
18	4	5	4	5	5	23
19	5	4	5	4	5	23
20	5	3	5	3	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	4	4	22
23	3	4	3	4	4	18
24	5	5	5	5	4	24
25	3	3	3	5	4	18
26	4	5	4	5	4	22
27	5	4	5	4	5	23
28	4	5	4	5	5	23
29	5	4	5	4	5	23
30	5	5	5	5	4	24
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	5	4	4	22
33	3	4	3	5	4	19
34	4	4	4	4	3	19
35	3	4	3	4	5	19
36	3	5	3	5	5	21
37	4	4	4	4	3	19
38	3	5	3	5	4	20
39	3	4	3	4	4	18
40	5	4	5	4	4	22
41	3	4	3	4	4	18
42	3	5	3	5	5	21
43	5	5	5	5	4	24
44	3	5	3	5	4	20
45	4	5	4	5	4	22
46	5	4	5	4	5	23

47	4	5	4	5	5	23
48	5	4	5	4	5	23
49	5	5	5	5	4	24
50	4	4	4	4	3	19
51	5	4	5	4	5	23
52	4	5	4	5	5	23
53	5	4	5	4	5	23
54	5	5	5	5	4	24
55	4	4	4	4	3	19
56	5	4	5	4	4	22
57	5	5	5	4	4	23
58	3	4	3	5	4	19
59	4	4	4	4	3	19
60	3	4	3	4	5	19
61	3	5	3	5	5	21
62	4	4	4	4	3	19
63	3	5	3	5	4	20
64	5	4	5	4	4	22
65	3	4	3	4	4	18
66	5	5	5	5	4	24
67	3	5	3	5	4	20
68	4	5	4	5	4	22
69	5	4	5	4	5	23
70	4	5	4	5	5	23
71	5	4	5	4	5	23
72	5	3	5	5	4	22
73	4	4	4	4	4	20
74	5	4	5	5	5	24
75	3	5	3	4	4	19
76	3	4	3	4	4	18
77	5	4	5	4	5	23
78	4	5	4	5	5	23
79	5	4	5	4	5	23
80	5	5	5	5	5	25
81	4	4	4	4	3	19
82	3	4	3	4	5	19
83	3	5	3	5	5	21
84	4	4	4	4	3	19
85	3	3	3	3	4	16
86	3	4	3	4	3	17
87	5	5	5	5	4	24
88	3	5	3	5	4	20
89	4	5	4	5	4	22
90	5	4	5	4	5	23
91	4	5	4	5	5	23
92	5	4	5	4	5	23
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	3	19
95	5	5	5	4	4	23
96	3	4	3	5	4	19
97	3	5	3	5	5	21
98	3	5	3	5	5	21

99	4	4	4	4	4	20
100	3	4	3	4	5	19
101	3	5	3	5	5	21
102	4	4	4	4	3	19
103	3	5	3	5	4	20
104	3	5	3	4	3	18
105	4	5	5	5	5	24
106	3	5	3	5	4	20
107	4	5	4	5	4	22
108	5	5	5	4	5	24
109	4	5	4	5	5	23
110	5	5	5	4	5	24
111	5	5	5	5	5	25
112	4	4	4	4	3	19
113	4	4	4	5	5	22
114	3	5	3	4	5	20
115	3	5	3	5	5	21
116	4	5	4	5	3	21
117	3	3	3	5	5	19
118	3	4	3	4	3	17
119	4	5	4	5	5	23
120	5	4	5	4	5	23
121	5	5	5	5	5	25
122	4	5	4	4	4	21
123	5	4	5	5	5	24
124	3	4	3	4	3	17
125	4	5	5	5	4	23
126	3	4	3	4	5	19
127	3	5	3	5	5	21
128	4	4	4	4	3	19
129	3	5	3	5	5	21
130	3	4	3	4	3	17
131	4	5	4	5	5	23
132	5	4	5	4	5	23
133	4	5	5	5	5	24
134	4	5	4	5	4	22
135	5	4	5	4	4	22
136	3	5	3	4	3	18
137	3	4	3	3	5	18
138	3	5	3	5	5	21
139	4	4	4	4	3	19
140	3	5	5	5	4	22
141	3	4	3	4	4	18
<b>Σ</b>	<b>559</b>	<b>619</b>	<b>564</b>	<b>623</b>	<b>604</b>	<b>2969</b>
A	46	63	50	64	61	
B	44	70	41	72	59	
C	51	8	50	5	21	
D	0	0	0	0	0	
E	0	0	0	0	0	
<b>Σ</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	

ADLN - Perpustakaan Unair

% A	32.62	44.68	35.46	45.39	43.26
% B	31.21	49.65	29.08	51.06	41.84
% C	36.17	5.67	35.46	3.55	14.89
% D	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
% E	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
$\Sigma$	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00



## Lampiran : 6 Tabulasi Waktu Pelatihan

Responden	Waktu				$\Sigma$
	36	37	38	39	
1					
2	5	4	5	4	18
3	4	4	5	4	17
4	5	4	5	4	18
5	4	5	5	5	19
6	5	5	5	5	20
7	4	5	5	5	19
8	3	3	3	4	13
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	5	3	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	5	5	5	19
14	5	5	5	5	20
15	4	3	4	3	14
16	3	4	3	4	14
17	5	4	4	4	17
18	4	5	4	5	18
19	5	5	5	5	20
20	4	5	5	5	19
21	3	3	3	4	13
22	4	4	4	4	16
23	5	3	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	5	4	5	4	18
26	3	3	3	4	13
27	5	4	5	4	18
28	4	5	5	5	19
29	5	5	5	5	20
30	5	5	4	5	19
31	3	4	3	4	14
32	4	4	4	3	15
33	5	4	4	3	16
34	4	4	4	3	15
35	5	3	4	4	16
36	4	5	5	5	19
37	5	5	5	5	20
38	5	3	4	3	15
39	3	4	3	4	14
40	4	3	4	3	14
41	5	3	4	4	16
42	4	4	4	3	15
43	5	5	5	3	18
44	5	4	5	4	18
45	5	3	3	4	15
46	5	4	5	4	18

47	5	5	4	5	19
48	5	5	5	3	18
49	5	5	5	5	20
50	3	4	3	4	14
51	5	3	4	4	16
52	5	5	4	5	19
53	5	5	5	3	18
54	5	5	4	5	19
55	3	4	3	4	14
56	4	4	4	3	15
57	4	5	4	4	17
58	4	4	4	3	15
59	4	5	5	4	18
60	5	4	4	4	17
61	4	5	4	5	18
62	5	5	5	5	20
63	4	3	4	3	14
64	5	4	3	4	16
65	5	5	5	5	20
66	4	4	4	3	15
67	5	5	5	4	19
68	3	4	3	3	13
69	5	4	5	5	19
70	5	5	4	5	19
71	5	5	5	5	20
72	4	5	4	5	18
73	4	5	3	4	16
74	5	4	4	3	16
75	4	4	4	3	15
76	5	5	5	5	20
77	4	4	4	5	17
78	4	5	5	5	19
79	5	5	5	3	18
80	4	5	4	5	18
81	5	5	3	4	17
82	4	4	4	3	15
83	4	5	4	5	18
84	5	5	5	5	20
85	5	3	4	3	15
86	3	4	3	3	13
87	5	5	5	5	20
88	5	4	5	5	19
89	5	5	3	3	16
90	5	4	5	4	18
91	5	5	5	5	20
92	5	5	5	5	20
93	4	5	5	5	19
94	5	5	3	4	17
95	4	4	4	3	15
96	5	5	5	4	19
97	4	4	4	3	15
98	5	5	5	5	20

99	5	5	5	5	20
100	4	4	3	3	14
101	4	5	5	5	19
102	5	5	5	5	20
103	5	3	4	3	15
104	4	4	3	3	14
105	5	5	4	3	17
106	5	4	5	4	18
107	4	5	3	3	15
108	5	4	5	4	18
109	5	5	5	5	20
110	5	5	5	5	20
111	4	5	4	5	18
112	4	4	3	3	14
113	5	5	4	4	18
114	4	4	4	3	15
115	5	5	5	5	20
116	5	5	5	5	20
117	4	3	3	3	13
118	5	4	3	4	16
119	5	5	5	5	20
120	5	5	5	5	20
121	5	5	5	3	18
122	5	4	3	3	15
123	4	5	4	3	16
124	5	4	5	5	19
125	4	5	5	5	19
126	4	4	3	3	14
127	4	5	5	5	19
128	5	5	5	5	20
129	4	3	3	3	13
130	4	5	3	3	15
131	4	4	5	4	17
132	5	5	5	5	20
133	5	5	5	5	20
134	5	5	3	3	16
135	4	4	3	4	15
136	5	5	5	4	19
137	4	4	5	5	18
138	4	5	5	5	19
139	5	5	5	5	20
140	4	3	4	3	14
141	5	4	3	4	16
Σ	4	4	4	3	15
	<b>629</b>	<b>616</b>	<b>598</b>	<b>578</b>	<b>1245</b>
A					
B	75	70	63	55	
C	56	53	49	45	
D	10	18	29	41	
E	0	0	0	0	
Σ	0	0	0	0	
	141	141	141	141	



% A				
% B	53.19	49.65	44.68	39.01
% C	39.72	37.59	34.75	31.91
% D	7.09	12.77	20.57	29.08
% E	0.00	0.00	0.00	0.00
$\Sigma$	0.00	0.00	0.00	0.00
	100.00	100.00	100.00	100.00



## Lampiran : 7 Tabulasi Evaluasi Program Pelatihan

Responden	Evaluasi				Σ
	40	41	42	43	
1	5	5	5	5	20
2	3	3	5	3	14
3	4	5	4	5	18
4	5	4	5	4	18
5	4	5	4	5	18
6	5	4	5	4	18
7	5	3	5	3	16
8	4	4	4	4	16
9	5	4	5	4	18
10	3	4	3	4	14
11	4	4	4	3	15
12	3	4	3	4	14
13	3	5	3	5	16
14	4	4	4	4	16
15	5	3	5	3	16
16	3	4	3	4	14
17	5	4	5	5	19
18	4	5	4	5	18
19	5	4	5	4	18
20	5	3	5	3	16
21	4	4	4	3	15
22	5	4	5	5	19
23	3	4	3	4	14
24	5	5	5	5	20
25	3	3	3	3	12
26	4	5	4	5	18
27	5	4	5	4	18
28	4	5	4	5	18
29	5	5	5	4	19
30	5	3	5	3	16
31	4	4	4	4	16
32	5	4	5	5	19
33	3	4	3	4	14
34	4	4	4	4	16
35	5	4	5	4	18
36	3	5	3	5	16
37	4	4	4	3	15
38	3	3	3	3	12
39	3	4	3	4	14
40	5	5	5	5	20
41	5	4	5	4	18
42	3	5	5	5	18
43	5	5	5	5	20
44	5	3	5	3	16
45	4	5	4	5	18
46	5	4	5	4	18

47	4	5	4	5	18
48	5	4	5	5	19
49	5	3	5	3	16
50	4	3	4	4	15
51	5	4	5	4	18
52	4	5	4	5	18
53	5	4	5	4	18
54	5	3	5	3	16
55	4	4	4	4	16
56	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20
58	4	4	5	5	18
59	4	3	4	4	15
60	3	4	3	4	14
61	5	5	4	5	19
62	4	4	4	5	17
63	3	3	3	3	12
64	5	5	5	4	19
65	3	4	5	4	16
66	5	5	5	5	20
67	5	3	5	3	16
68	4	5	4	5	18
69	5	5	5	4	19
70	4	5	4	5	18
71	5	5	5	4	19
72	5	5	5	5	20
73	4	4	4	3	15
74	5	4	5	4	18
75	4	3	4	4	15
76	5	4	4	4	17
77	5	5	5	5	20
78	4	5	4	5	18
79	5	4	5	4	18
80	5	3	5	3	16
81	4	4	4	4	16
82	4	5	3	5	17
83	5	5	5	5	20
84	4	5	4	3	16
85	4	3	4	3	14
86	3	4	3	3	13
87	5	5	5	5	20
88	5	3	5	3	16
89	4	5	4	5	18
90	5	5	5	5	20
91	4	5	4	5	18
92	5	5	5	4	19
93	5	3	5	3	16
94	4	3	4	4	15
95	5	5	5	5	20
96	3	4	3	4	14
97	4	5	4	5	18
98	3	5	5	5	18

99	4	3	4	4	15
100	5	4	4	3	16
101	3	5	3	5	16
102	4	4	4	3	15
103	5	5	4	3	17
104	3	4	3	3	13
105	5	5	5	5	20
106	5	3	4	3	15
107	4	5	4	5	18
108	5	5	5	5	20
109	4	5	4	5	18
110	5	4	5	4	18
111	5	3	5	3	16
112	4	5	4	3	16
113	4	3	4	3	14
114	4	5	4	4	17
115	5	5	5	5	20
116	4	3	4	4	15
117	5	5	4	3	17
118	4	4	5	5	18
119	4	5	4	5	18
120	5	5	5	5	20
121	5	3	5	5	18
122	4	4	4	3	15
123	5	5	5	3	18
124	3	3	3	4	13
125	4	5	4	3	16
126	4	5	3	5	17
127	5	5	4	5	19
128	4	4	4	3	15
129	5	3	4	3	15
130	4	3	3	4	14
131	4	5	4	5	18
132	5	5	5	4	19
133	5	5	5	4	19
134	4	3	4	3	14
135	5	4	5	5	19
136	5	5	5	5	20
137	5	4	4	3	16
138	4	5	3	5	17
139	4	5	4	4	17
140	5	3	3	3	14
141	5	4	3	4	16
$\Sigma$	<b>611</b>	<b>594</b>	<b>604</b>	<b>580</b>	<b>2389</b>
A	68	61	63	55	
B	52	49	55	47	
C	21	31	23	39	
D	0	0	0	0	
E	0	0	0	0	
$\Sigma$	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	

% A	48.23	43.26	44.68	39.01
% B	36.88	34.75	39.01	33.33
% C	14.89	21.99	16.31	27.66
% D	0.00	0.00	0.00	0.00
% E	0.00	0.00	0.00	0.00
$\Sigma$	100.00	100.00	100.00	100.00



## Lampiran : 8 Tabulasi Kompetensi Individu

Responden	Kompetensi Individu								Σ
	44	45	46	47	48	49	50	51	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	4	5	5	3	5	4	36
3	4	3	5	3	5	5	5	5	35
4	3	4	5	5	3	2	2	3	27
5	4	4	4	5	2	5	3	3	30
6	4	4	3	1	3	1	3	2	21
7	3	3	2	3	3	3	5	4	26
8	2	4	3	3	3	3	4	2	24
9	4	3	3	2	2	5	2	2	23
10	3	4	3	4	3	4	2	4	27
11	2	3	3	5	5	5	5	5	33
12	3	4	3	3	3	4	3	2	25
13	3	3	2	1	1	1	3	2	16
14	4	3	3	4	4	5	3	3	29
15	1	3	1	3	3	3	4	4	22
16	2	4	3	3	3	3	2	2	22
17	3	3	3	5	3	3	2	3	25
18	4	4	3	5	2	5	3	3	29
19	5	5	4	1	3	1	3	2	24
20	3	3	2	3	3	3	4	4	25
21	2	4	4	4	3	3	4	2	26
22	1	3	3	2	2	4	2	2	19
23	3	4	3	3	5	4	2	4	28
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	3	3	5	5	5	3	5	33
26	5	5	4	5	5	5	5	3	37
27	3	4	4	5	3	3	2	3	27
28	5	5	4	5	2	4	3	3	31
29	4	4	3	1	1	1	3	2	19
30	3	3	2	3	4	3	5	4	27
31	2	1	3	4	3	2	4	2	21
32	4	3	5	2	2	5	2	3	26
33	3	4	3	3	3	4	2	4	26
34	2	2	4	4	3	5	5	5	30
35	3	4	3	3	2	4	3	3	25
36	3	3	2	2	4	3	3	2	22
37	4	3	3	3	3	4	3	3	26
38	3	3	3	3	3	3	4	4	26
39	2	1	3	4	3	1	1	1	16
40	4	3	3	2	1	4	2	1	20
41	1	4	3	3	5	4	4	4	28
42	3	2	2	2	3	3	3	3	21
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	3	5	4	4	5	3	5	5	34
45	4	3	3	3	5	3	5	5	31
46	3	4	3	3	3	3	4	3	26

47	5	5	4	4	1	4	3	3	29
48	4	5	4	1	2	1	3	2	22
49	3	3	2	3	4	3	4	4	26
50	2	3	4	4	3	3	4	3	26
51	1	1	1	3	3	1	1	3	14
52	3	3	3	4	2	4	3	2	24
53	4	4	4	1	1	2	3	2	21
54	3	2	2	3	4	3	4	4	25
55	2	1	1	4	2	2	4	2	18
56	3	3	4	2	1	4	1	1	19
57	4	3	5	2	2	5	2	3	26
58	1	4	3	3	3	4	4	5	27
59	2	2	4	4	4	5	5	5	31
60	3	3	5	3	3	4	3	3	27
61	3	2	2	1	2	3	3	1	17
62	4	3	3	4	4	4	3	3	28
63	1	1	1	3	4	3	4	4	21
64	5	3	5	2	2	5	4	4	30
65	3	3	3	4	3	4	2	4	26
66	4	4	3	4	3	3	5	5	31
67	5	3	5	3	3	3	3	3	28
68	1	4	4	3	4	3	4	3	26
69	3	4	3	4	3	3	4	3	27
70	4	2	3	3	1	4	3	2	22
71	5	5	4	2	3	2	3	3	27
72	3	3	2	1	2	3	4	4	22
73	2	4	5	4	3	3	4	3	26
74	2	3	3	2	2	4	2	3	21
75	3	2	3	3	4	4	5	5	29
76	4	4	5	4	4	5	5	5	36
77	3	2	3	4	3	2	4	3	24
78	5	5	4	4	2	5	3	3	31
79	3	3	5	1	1	1	3	1	18
80	1	1	2	3	4	3	4	4	22
81	2	3	4	3	4	4	5	5	30
82	3	2	3	3	2	4	3	3	23
83	3	2	2	2	3	2	3	3	20
84	5	3	4	4	4	5	3	3	31
85	3	2	3	3	2	3	4	4	24
86	2	1	1	3	3	3	4	1	18
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	1	5	4	3	5	5	3	5	31
90	3	4	3	3	3	2	4	3	25
91	4	2	3	4	2	4	3	4	26
92	5	5	4	1	1	2	3	2	23
93	3	3	2	3	4	3	4	4	26
94	2	4	4	4	3	3	4	3	27
95	3	2	3	2	1	4	1	1	17
96	4	3	5	3	4	4	5	5	33
97	3	2	2	2	4	2	3	4	22
98	3	2	2	2	4	2	3	3	21

99	2	2	4	4	4	5	5	4	30
100	4	3	5	3	3	4	3	3	28
101	3	3	2	2	2	2	3	3	20
102	3	2	3	4	4	5	3	3	27
103	2	1	1	3	3	3	4	4	21
104	2	2	3	3	2	2	4	3	21
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40
106	4	3	5	5	3	3	5	5	33
107	3	3	4	4	5	5	5	5	34
108	4	4	5	5	3	3	5	5	34
109	4	2	3	3	2	4	3	1	22
110	5	5	4	2	3	2	3	3	27
111	3	2	2	1	1	3	4	4	20
112	2	2	3	4	3	2	4	3	23
113	2	3	5	5	5	5	5	5	35
114	3	4	3	3	2	4	3	4	26
115	1	1	1	2	3	3	3	2	16
116	4	3	4	3	3	4	3	3	27
117	4	3	5	3	4	3	4	4	30
118	2	4	3	3	3	3	5	5	28
119	5	5	4	3	2	4	3	2	28
120	2	5	4	2	3	3	3	2	24
121	3	3	2	3	3	3	5	4	26
122	2	2	3	1	2	1	4	1	16
123	3	3	4	2	2	4	5	3	26
124	4	2	3	3	5	5	4	5	31
125	2	2	3	5	5	5	5	5	32
126	3	4	5	3	3	4	3	4	29
127	3	3	2	2	2	4	3	3	22
128	5	3	5	3	4	5	3	3	31
129	2	1	1	3	3	3	4	4	21
130	2	2	5	5	3	2	5	5	29
131	5	5	4	5	2	5	3	4	33
132	4	4	4	2	1	3	3	2	23
133	2	3	2	3	3	3	5	5	26
134	2	4	3	3	2	3	4	4	25
135	4	3	4	2	2	4	2	2	23
136	3	2	3	3	4	5	4	5	29
137	1	4	5	1	2	4	3	3	23
138	3	2	2	1	4	4	3	4	23
139	4	3	4	5	5	5	3	3	32
140	1	1	1	3	1	3	4	4	18
141	2	2	1	3	2	2	3	1	16
Σ	443	447	466	445	431	490	501	473	3696
A	21	21	25	23	21	33	32	30	
B	31	32	34	27	24	36	37	33	
C	48	49	51	54	51	46	53	45	
D	29	28	21	23	32	17	15	23	
E	12	11	10	14	13	9	4	10	
Σ	141	141	141	141	141	141	141	141	



% A	14.89	14.89	17.73	16.31	14.89	23.40	22.70	21.28
% B	21.99	22.70	24.11	19.15	17.02	25.53	26.24	23.40
% C	34.04	34.75	36.17	38.30	36.17	32.62	37.59	31.91
% D	20.57	19.86	14.89	16.31	22.70	12.06	10.64	16.31
% E	8.51	7.80	7.09	9.93	9.22	6.38	2.84	7.09
$\Sigma$	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00



## Lampiran : 9 Tabulasi Kompetensi Organisasi

Responden	Kompetensi Organisasi							Σ
	52	53	54	55	56	57	58	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	4	5	34
3	3	5	4	5	5	5	5	32
4	4	5	5	2	5	2	3	26
5	2	3	2	5	5	4	2	23
6	4	4	3	2	2	4	2	21
7	1	1	2	3	4	4	4	19
8	4	3	4	1	1	4	2	19
9	2	2	1	4	2	2	2	15
10	4	4	3	5	5	2	4	27
11	3	2	4	5	5	4	4	27
12	2	3	3	4	3	5	5	25
13	2	1	2	1	4	3	2	15
14	2	2	1	4	3	2	3	17
15	4	4	3	3	2	4	4	24
16	2	3	4	2	4	2	2	19
17	3	5	4	2	5	2	3	24
18	2	3	1	4	4	2	2	18
19	4	4	3	2	4	3	3	23
20	1	1	2	3	1	4	4	16
21	4	3	3	2	3	4	3	22
22	2	1	2	4	1	1	2	13
23	4	4	3	5	5	2	4	27
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	3	5	5	3	5	5	5	31
27	2	2	1	1	5	2	3	16
28	2	2	2	4	4	3	2	19
29	4	4	3	2	3	2	3	21
30	3	2	4	3	4	4	4	24
31	4	3	4	2	2	4	2	21
32	3	2	2	4	2	1	2	16
33	4	4	3	3	4	2	4	24
34	3	2	4	4	4	4	4	25
35	2	3	1	4	3	5	5	23
36	2	4	3	2	4	3	2	20
37	1	4	3	2	3	2	3	18
38	4	4	3	3	2	4	4	24
39	3	3	4	2	4	2	3	21
40	1	1	2	4	2	2	2	14
41	3	3	2	4	4	2	4	22
42	4	4	3	2	4	3	3	23
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	3	5	5	5	5	5	5	33
46	5	5	5	5	5	2	3	30

47	1	1	2	4	4	3	2	17
48	4	4	3	2	2	2	2	19
49	2	2	4	3	5	5	4	25
50	2	3	4	2	2	4	3	20
51	4	5	5	2	5	5	5	31
52	2	2	1	4	4	3	3	19
53	4	4	3	1	3	1	1	17
54	2	1	1	3	4	4	4	19
55	1	3	1	1	1	4	2	13
56	4	3	2	4	2	2	3	20
57	2	2	2	4	2	2	2	16
58	3	2	3	4	4	2	4	22
59	3	2	4	5	4	5	4	27
60	2	3	3	4	3	5	3	23
61	4	3	3	2	4	4	3	23
62	3	2	4	4	3	3	3	22
63	3	2	2	3	2	4	4	20
64	3	3	2	4	2	1	1	16
65	5	4	3	5	5	5	4	31
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	3	5	5	5	5	5	5	33
69	2	2	4	2	5	5	5	25
70	1	1	2	4	4	3	3	18
71	3	4	3	1	1	2	2	16
72	1	1	2	3	4	4	4	19
73	1	3	4	2	3	4	3	20
74	4	3	2	4	2	1	1	17
75	5	4	3	5	5	5	5	32
76	5	4	3	5	5	5	5	32
77	4	5	5	2	5	5	5	31
78	2	2	2	4	3	3	3	19
79	1	1	2	1	1	3	2	11
80	1	1	1	3	4	4	4	18
81	3	2	5	5	4	5	5	29
82	2	3	3	4	3	5	5	25
83	3	1	1	1	4	3	2	15
84	3	2	4	4	3	4	3	23
85	2	2	2	3	2	4	4	19
86	1	3	2	2	4	2	2	16
87	5	5	5	5	5	5	5	35
88	5	5	5	5	5	5	5	35
89	3	5	5	5	5	5	5	33
90	2	1	1	1	5	2	3	15
91	2	2	2	4	4	3	2	19
92	1	4	3	2	3	3	3	19
93	3	2	2	3	4	4	4	22
94	2	3	4	3	2	4	3	21
95	3	1	2	4	1	1	1	13
96	5	4	3	4	4	2	4	26
97	3	3	2	2	2	1	2	15
98	4	4	3	2	4	3	3	23

99	3	2	5	5	5	5	5	30
100	2	3	3	5	3	5	5	26
101	3	2	1	1	4	1	3	15
102	3	2	4	4	3	3	3	22
103	1	1	2	3	1	4	4	16
104	3	3	5	2	4	4	5	26
105	5	5	5	5	5	5	5	35
106	5	5	5	5	5	5	5	35
107	2	2	5	5	5	5	5	29
108	5	5	5	2	5	2	3	27
109	1	1	2	4	4	3	3	18
110	3	2	3	1	1	3	2	15
111	2	1	2	3	4	4	4	20
112	4	3	4	2	3	4	2	22
113	3	2	4	4	2	4	4	23
114	2	3	2	4	3	5	5	24
115	3	3	3	2	4	3	2	20
116	3	3	4	5	2	5	5	27
117	2	2	2	3	2	4	4	19
118	3	3	2	3	4	2	3	20
119	1	1	1	4	3	3	2	15
120	4	3	3	2	2	3	2	19
121	3	2	2	3	2	4	5	21
122	3	3	2	3	2	4	2	19
123	3	3	2	5	2	2	3	20
124	2	2	3	4	5	4	4	24
125	2	2	2	4	2	4	3	19
126	1	3	1	4	3	5	5	22
127	5	3	3	3	4	3	4	25
128	3	2	2	4	4	4	3	22
129	5	3	3	3	2	5	4	25
130	1	3	2	2	4	2	2	16
131	2	1	1	4	3	3	3	17
132	1	1	2	1	3	3	2	13
133	3	2	4	3	2	2	4	20
134	1	3	3	2	1	3	2	15
135	3	3	4	4	2	2	3	21
136	5	4	3	4	4	5	5	30
137	1	3	1	4	4	5	5	23
138	3	3	3	1	4	3	3	20
139	1	1	4	4	3	3	3	19
140	3	3	2	3	1	4	4	20
141	1	3	1	2	4	1	1	13
<b>Σ</b>	<b>409</b>	<b>414</b>	<b>424</b>	<b>469</b>	<b>489</b>	<b>488</b>	<b>484</b>	<b>3177</b>
A	21	23	25	31	37	38	36	
B	23	21	24	41	42	37	31	
C	41	42	36	25	23	27	37	
D	33	34	39	31	28	30	32	
E	23	21	17	13	11	9	5	
<b>Σ</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	

% A	14.89	16.31	17.73	21.99	26.24	26.95	25.53
% B	16.31	14.89	17.02	29.08	29.79	26.24	21.99
% C	29.08	29.79	25.53	17.73	16.31	19.15	26.24
% D	23.40	24.11	27.66	21.99	19.86	21.28	22.70
% E	16.31	14.89	12.06	9.22	7.80	6.38	3.55
$\Sigma$	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

