ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

TESIS

MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI TENAGA FUNGSIONAL KEMETROLOGIAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROPINSI JAWA TIMUR

RA
TPS 18/07
1/1 r

Veronica Ratih Murwani RA, SE

NIM. 090410734 L

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006

MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI TENAGA FUNGSIONAL KEMETROLOGIAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROPINSI JAWA TIMUR

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Veronica Ratih Murwani RA, SE

NIM. 090410734 L

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Lembar Pengesahan

Tesis ini Telah disetujui :

Tanggal: .....

Oleh:

Pembimbing Ketua,

Dr. Sunarjo, dr., MS., MSc.

Pembimbing,

Dr. Alisjahbana, Ir., MA.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Prof. H. Haryono Suyono, MA., PhD.

Telah diuji tanggal : 28 Agustus 2006

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Drs. H. Sjahrazad Masdar, MA

Anggota : 1. Dr. Sunarjo, dr.,MS.,MSc

2. Dr. H. Alisjahbana, Ir.,MA

3. Dr. Hariadi Soeparto, dr.,DOR.,MSc.,APU

4. Dr. I. B. Wirawan, Drs., SU

5. Agus Syamsudin, SH.,M.S.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaiakan tesis dengan judul " Model Pendidikan dan Pelatihan Bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan 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 :

- Yth. Bapak Dr. SUNARJO, dr. M.S., MSc Wakil 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.
- Yth. Bapak Dr. ALISJAHBANA, Ir., MA. Selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengetahuan dan bimbingan dalam penyelesaian tesis ini.
- Yth. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya beserta staf yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan selama penulis menjalankan studi.

- Yth. Bapak Dr. H. HARIADI SOEPARTO. Dr. DOR. M. Sc. Bapak Drs. SJAHRAZAD MASDHAR, MA. Bapak Dr. I.B. WIRAWAN, Drs.,SU. Bapak AGUS SYAMSUDIN, SH.,M.S selaku penguji yang telah banyak memberikan saran masukan kepada penulis untuk penyempurnaan tesis ini.
- Ytl. Bapak Ir. CIPTO BUDIONO, Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur, yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materiil serta do'a restunya selama penulis menempuh pendidikan.
- Yth. Bapak GONO BILOWOSENO SANJAYA P, SH Kepala Bagian Tata Usaha Dinas Perindustreian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang telah memberikan dorongan dan bantuannya selama penulis menempuh pendidikan.
- Ayahanda dan Ibunda Tercinta, beserta kakak-kakak dan adikku tercinta.
- Suamiku tercinta Ir. JOSEF ARIES DEWANTORO dan anak – anakku tersayang, ALBERTUS ANUGERAH PEKERTI dan BENEDIKTUS WISNUMURTI yang selama ini telah mendampingi dan memberikan dukungan serta do'a restu yang tidak ternilai demi keberhasilan studi penulis.
- Teman – teman PSDM angkatan 2004 Pararel, Faye, Ekowati, Sufi Agustin, Umi, Ita, Lilik, Dewi, Suzana, Narto, Nadlelah, Hasyim, Glory, Sunu, Edi, Ma'ruf, Maria dan Widdy yang telah memberi semangat penulis. Tak terlupakan teman-teman sekretariat PSDM (mas Tino, mbak Adri, mbak Ira, mas Lukman, mas Dani, mbak Berti dan pak Pri). Serta teman-teman yang lain yang tidak bisa penulis sebutkan.

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

Surabaya, Agustus 2006

Penulis

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

RINGKASAN

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI TENAGA FUNGSIONAL KEMETROLOGIAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROPINSI JAWA TIMUR

VERONICA RATIH MURWANI RA, SE

Tenaga Fungsional Kemetrologian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur adalah tenaga fungsional yang khusus menangani masalah kemetrologian dan mempunyai tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Propinsi Jawa Timur, Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Laboratorium Kemetrologian telah dilakukan pengembangan dan pemberdayaan di bidang kemetrologian. Dalam PERDA tersebut juga telah diatur tugas pokok dan fungsinya yaitu meliputi pengelolaan satndard ukuran, satuan ukuran dan laboratorium metrologi; peneraan dan penera ulangan UTTP (ukur, takar, timbang, dan perelengkapannya).

Dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya ketersediaan sumber daya manusia yang profesional sangatlah dibutuhkan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi khususnya tenaga fungsional kemetrologian masih belum dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pelayanan kemetrologian, untuk itu perlu dicarikan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian adalah salah satu alternatif yang dapat ditempuh dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, namun pendidikan dan pelatihan yang dilakukan belum optimal meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki secara lebih profesional. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan model pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian yang bagaimana yang sesuai dengan PERDA Propinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2005.

Permasalahan tersebut kemudian dicarikan solusinya melalui penelitian ini, dengan cara menganalisis pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian yang dibutuhkan kemudian dilakukan pengkajian secara teoritis. Penggubungan ketiga dasar analisis ini yaitu pendidikan dan pelatih fungsional kemetrologian yang ada, pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian yang dibutuhkan serta pendidikan dan pelatihan secara teoritis dijadikan model pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan mengidentifikasi dan menganalisis pendidikan dan pelatihan yang ada, mengumpulkan dan menganalisis pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian yang dibutuhkan serta mengkajinya secara teoritis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian yang dilakukan belum optimal sesuai tahapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan meliputi Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, Implementasi Pendidikan dan Pelatihan (materi, metode, pelatih, tempat, waktu) dan Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

SUMMARY

TRAINING AND EDUCATION FOR METROLOGICAL FUNCTIONAL WORKFORCE AT THE OFFICIAL OF INDUSTRIAL AND COMMERCIAL OF EAST JAVA PROVINCE

VERONICA RATIH MURWANI R.A, SE.

Metrological Functional Workforce at the Official of Industrial and Commercial of East Java Province is a special functional position that is in charge in metrological activities, primary job and function of this position is public calibration service.

Based on Provincial Regulation (Peraturan Daerah/PERDA) of East Java Province Number 5 of 2005 about Metrological Laboratory Management, series of development on metrological primary job and function have been accomplished. Those primary jobs and functions are to be the centre of measurement standard management, unit measurement and metrological laboratory, calibration and recalibration of Measure, Calculate, Weighing, and Its Equipment (UTTP/Ukur, Takar, Timbang, dan Perlengkapannya), monitoring on UTTP and Being Packed Goods (Barang Dalam Keadaan Terbungkus/BDKT), and Metrological Information.

In accomplishing its primary job and function, availability of skillful and well-educated human resources are urgently required. Since the existing human resources at the Official of Industrial and Commercial of East Java Province remain unable to give significant contributions in metrological services, therefore any efforts in enhancing human resources' quality at the Official of Industrial and Commercial of East Java Province need to be sought.

Training and Education for Metrological Functional Workforce is one of alternatives that may be attempted due to human resources' quality improvement. However, existing functional training and education have not reached their maximum capacity in enhancing human resources' quality into more professional one, as organization's purpose. Thus, this study is expected to resolve issues on training and education for metrological functional workforce model, an appropriate model that can be applied at the Official of Industrial and Commercial of East Java Province to improve its human resources' performance.

Those problems then tried to be resolved through this study by analyzing the expected training and education for metrological functional workforce and theoretically examining them by incorporating three basics of this analysis, that are existing training and education, expected training and education, theoretically-based model of training and education for functional metrological workforce at the Official of Industrial and Commercial of East Java Province.

Method of this study is survey by identifying and analyzing the existing training and education, collecting and analyzing the expected training and education for metrological functional workforce and theoretically examines them. Shown results here is that the performed training and education for metrological

functional workforce have not yet met training and education implementation stage comprise of Training and Education Requirement Analysis, Training and Education Implementation (materials, methods, trainers, time, and location), and Evaluation of Training and Education Program.

ABSTRACT

TRAINING AND EDUCATION FOR METROLOGICAL FUNCTIONAL WORKFORCE AT THE OFFICIAL OF INDUSTRIAL AND COMMERCIAL OF EAST JAVA PROVINCE

VERONICA RATIH MURWANI R.A, SE.

Result of this study is to create Training and Education Model for Metrological Functional Workforce at the Official of Industrial and Commercial of East Java Province. Metrological Functional Training and Education Model is purposed to resolve existing problems due to the implementation of former metrological functional training and education. This information is so important since services' enhancement and development require professional functional workforce in its realm. This Training and Education Model for Metrological Functional Workforce incorporates existing functional training and education with the expected theory-based training and education.

Implementation of this study uses survey method to identify and analyze existing and expected metrological functional training and education by collecting participants' statements which are endorsed by theories.

Result of the study shows that metrological functional training and education model expected by participants approximately similar to the basic theory of training and education. Education and Training Requirement Analysis, Education and Training Implementation (materials, methods, trainers, time, and location), and Evaluation of Training and Education Program are included here.

Keywords: Training and Education, Human Resource Development, and Professionalism.

DAFTAR ISI

Sampul Depan i

Sampul Dalam ii

Prasyarat Gelar iii

Persetujuan iv

Penetapan Panitia v

Ucapan terima kasih vi

Ringkasan vii

Summary viii

Abstrak ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR TABEL xiii

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3. Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 8

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA 9

2.1. Pengertian Model 9

2.2. Pelatihan 11

2.3. Analisis Kebutuhan Pelatihan 16

2.4. Kemetrologian 26

BAB 3 KERANGKA PIKIR DAN LANGKAH-LANGKAH PENGEMBA – BANGAN MODEL 27

3.1. Kerangka Pikir 27

3.2 Langkah – langkah pengembangan model 28

BAB 4 METODE PENELITIAN 31
4.1. Rancangan Penelitian 31
4.2. Populasi, Besar Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel 32
4.3. Variabel Penelitian 32
4.4. Instrumen Penelitian 33
4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian 34
4.6 Prosedur Pengumpulan Data 34
4.7. Cara Pengolahan dan Analisis Data 35
BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN 37
5.1. Gambaran umum wilayah penelitian 37
5.2. Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur 39
5.3. Karakteristik responden 40
5.4. Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti 43
5.5. Hasil Focused Group Discussion (FGD) 64
5.6. Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Fungsional Kemetrologian yang diharapkan dengan perhitungan dengan angka Indeks 69
BAB 6 PEMBAHASAN 78
6.1. Model Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Timur yang telah dilaksanakan dengan Teori yang mendukung 78
6.2. Model Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang diharapkan 84
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN 88
7.1. Kesimpulan 88
7.2. Saran 90
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

5.1. Data Distribusi jenis Pegawai Disperindag. 41

5.2. Distribusi usia Pegawai Disperindag. 41

5.3. Distribusi Pendidikan Pegawai Disperindag 42

5.4. Distribusi Status Pekerjaan Pegawai Disperindag. 43

5.5. Distribusi Unit Kerja Pegawai Disperindag. 43

5.6. Distribusi Keikutsertaan dalam Pelatihan. 43

5.7. Perbaikan Kinerja setelah mengikuti Diklat. 45

5.8. Diklat Memutakhirkan keahlian. 46

5.9. Diklat membantu memenuhi kompetensi dalam pekerjaan. 46

5.10. Diklat membantu memecahkan permasalahan. 47

5.11. Diklat mampu untuk mempersiapkan untuk promosi jabatan. 47

5.12. Apakah ada kesenjangan kemampuan kerja dengan standar kerja. 47

5.13. Gap antara isi progam dengan kebutuhan lembaga kerja.. 48

5.14. Diklat dan teknologi baru yang diadopsi memperbaiki kerja Operasional. 48

5.15. Ketepatan Analisis Diklat. 49

5.16. Penentuan Pegawai dalam Diklat di Dir Met. 50

5.17. Ketepatan Pemilihan Program Diklat. 50

5.18. Kelengkapan Media yang digunakan dalam Diklat. 51

5.19. Kesesuaian proses pembelanjaan dengan level. 51

5.20. Kesesuaian perancangan program diklat terhadap kebutuan peserta. 52

5.21. Kecocokan tempat program Diklat. 52

5.22. Keterkaitan program Diklat dengan kemampuan. 53

5.23. Kemampuan Diklat membantu mengatasi kesulitan dalam bertugas. 54

5.24. Kemampuan Diklat mencapai tujuan Oganisasi. 54

5.25. Perubahan perilaku dengan adanya diklat. 54

5.26. Evaluasi terhadap lamanya waktu diklat. 55

5.27. Keberhasilan Diklat dalam mengidentifikasi masalah. 55

5.28. Perlunya perubahan dalam Program Diklat yang dirasa tidak berfungsi. 55

5.29. Perlunya pelatihan lain. 56

5.30. Kepentingan adanya diklat pada rencana kalenderdimasa mendatang. 56

5.31. Waktu yang disediakan penyelenggara diklat. 57

5.32. Evaluasi Diklat setiap sesinya. 57

5.33. Keperluan Evaluasi Diklat pada setiap sesinya. 57

5.34. Bagian yang perlu dievaluasi. 58

5.35. Mitode Diklat yang diikuti menggunakan metode. 58

5.36. Kemudahan peserta menguasai materi pelatihan. 59

5.37. Metode diklat mendorong partisipasi aktif peserta dalam mengikuti pelatihan. . 59

5.38. Metode Diklat memberikan kesempatan peserta praktek langsung. 59

5.39. Merasa dilibatkan dalam diklat. 60

5.40. Sikap terhadap program Diklat. 60

5.41. Diklat mampu Mengembangkan karir pribadi untuk tujuan ditempat kerja. . . . 61

5.42. Pelatih memiliki kemampuan dan kecakapan mendidik, membimbing dan memberi petunjuk. 61

5.43. Penguasaan Pelatih dalam menyampaikan materi diklat. 62

5.44. Selektifitas Platih dalam memilih materi diklat. 62

5.45. Kecakapan Pelatih berkomunikasi dengan peserta diklat. 62

5.46. Kemudahan penerimaan bahasa yang digunakan pelatih. 63

5.47. Kemampuan dan kecakapan pelatih. 63

5.48. Kepekaan Sosial yang dimiliki Pelatih. 63

5.49. Dukungan dan kepedulian atasan langsung pada Program Diklat. 64

5.50. Tanggapan Anggota FGD tentang Analisis Kebutuhan Pelatihan. 65

5.51. Tanggapan Anggota FGD tentang Materi Pelatihan. 66

5.52. Tanggapan Anggota FGD Metode Pelatihan. 67

5.53. Tanggapan Anggota FGD Pelatih dalam Pelatihan. 67

5.54. Tanggapan Anggota FGD waktu Pelatihan. 68

5.55. Tanggapan Anggota FGD Tempat Pelatihan. 68

5.56. Tanggapan Anggota FGD Evaluasi Pelatihan. 69

5.57. Model yang dikembangkan dan diperbaiki dalam Pendidikan dan Pelatihan tenaga Fungsional Kemetrologian, Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. 71

5.58. Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur. 73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era pasar bebas dan globalisasi menuntut seluruh organisasi di dalam lingkup nasional untuk meningkatkan kemampuan bersaing dengan kapasitas global, tidak terkecuali dengan organisasi pemerintahan. Masyarakat semakin menuntut pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik sejalan dengan semakin tingginya tingkat pengetahuan dan kompetensi masyarakat, di mana polo-pola lama tidak lagi dapat merespon kepentingan masyarakat sehingga pemerintahanh yang baik merupakan desakan globalisasi.

Kepemerintahan yang baik tersebut didukung dan dipengaruhi oleh keberadaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusianya. Oleh karena itu pada era globalisasi menuntut Pegawai Negeri Sipil memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang semakin kompleks dan memiliki profrsionalisme yang tinggi pula.

Semakin maraknya sorotan media dalam mengungkapkan fenomena yang terjadi di negeri ini yang memberikan kesadaran warga negara untuk menyikapi apa yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.

Untuk mencapai tujuan yang mulia dari birokrasi, diperlukan aparatur pemerintah yang handal dan cekatan dalam menangkap kebutuhan jaman yang semakin kompleks dewasa ini. Sejumlah tuntutan kemampuan tersebut merupakan kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah dalam birokrasi publik.

MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat diwujudkan berupa pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh di dalam Undang-Undang (UU) Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini pendidikan dan pelatihan harus dikembangkan terus sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi pemerintah.

Sebagai implementasi ketentuan hukum di atas diadakan program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan PNS khususnya tenaga fungsional. Program tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan Tenaga Fungsional yang mana harus sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor : 87 Tahun 1999, tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Kemampuan tersebut dapat dilihat pula dari meningkatnya ketrampilan *(skill)*, pengetahuan *(knowledge)* dan kemampuan *(ability)* PNS Tenaga Fungsional hasil program pendidikan dan pelatihan.

Tenaga fungsional PNS yang professional sangat dibutuhkan oleh organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada era globalisasi ini. Salah satu tenaga fungsional yang ada pada Departemen Perdagangan RI dan merupakan satu-satunya di Indonesia adalah tenaga fungsional kemetrologian.

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan perekonomian Indonesia telah membawa dampak semakin meningkatnya penggunaan jenis

dan jumlah UTTP (Ukuran, Takaran, Timbangan dan Perlengkapannya) yang menjadi beban tugas pelayanan kemetrologian, antara lain pengukuran dalam perdagangan nasional maupun internasional, pengukuran dibidang energi listrik, pengukuran dibidang volume bahan bakar minyak dan gas, alat ukur dibidang kesehatan, keselamatan, keamanan dan kelestarian lingkungan hidup, pengukuran dibidang industri sebagai syarat pengakuan dan penerapan dalam manajemen mutu, pengukuran waktu yang berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas dalam kehidupan. Sehingga kegiatan pelayanan kemetrologian menunjukkan perkembangan yang semakin pesat, untuk itu perlu didukung pejabat fungsional dibidang kemetrologian yang professional dengan jumlah yang cukup memadai sesuai kebutuhan organisasi.

Dasar hukum dari pelaksanaan urusan kemetrologian tersebut adalah Peraturan Daerah (PERDA) Propinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Laboratorium Kemetrologian, yaitu meliputi :

a. Pengelolaan standard ukuran, satuan ukuran dan laboratorium metrologi
b. Peneraan dan penera ulangan UTTP (Ukur, Takar, Timbang dan Perlengkapannya)
c. Pengawasan UTTP dan Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT)
d. Penyuluhan Kemetrologian.

Adapun jenis UTTP yang ditangani oleh tanaga fungsional kemetrologian yang tertuang dalam PERDA nomor 5 tahun 2005 tersebut adalah sebagai berikut :

a. Ukuran : (1) Ukuran Panjang (2) Meter Taksi (3) Meter Kadar air (4) Meter kWh (5) Meter Air.

b. Takaran : (1) Takaran Basah (2) Takaran Kering (3) Tangki Ukur Mobil (4) Tangki Ukur Tetap (5) Tangki Ukur Tangkang (6) Tangki Ukur Wagon (7) Bejana Ukur (8) Meter Arus BBM (9) Pompa Ukur BBM

c. Timbangan : (1) Ban Berjalan (2) Senticimal (3) Desimal (4) Meja (5) Dacin Logam (6) Elektronok (7) Pengisi (8) Pegas (9) Kwadran (10) Cepat (11) BBI (12) Neraca Biasa (13) Neraca Emas (14) Neraca Obat (15) Jembatan Milisimal (14) Jembatan Elektronik (15) Jembatan Cepat (16) Jembatan BBI

d. Perlengkapan : (1)AT Biasa (2) AT Emas (3) AT Obat (4) AT Migram (5) PKO / PKTO (6) Termometer (7) Lain – lain

e. Kalibrasi : (1) Anak Timbangan Klas F2 kebawah (2) Timbangan 30 Kg. kebawah (3) Volume Matrik - Glasware 50 s/d 100 ml (5) Volume Matrik - Measure 100 s/d 1000 ml (7) Preasure Gauge 5 s/d 350 bar.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur sebagai satu satunya Dinas yang menangani masalah kemetrologian dengan 84 tenaga fungsional penera yang mana tersebar di Balai- balai Pelayanan Kemetrologian (BPK) yang ada di Surabaya, Malang, Kediri, Madiun, Jember, Bojonegoro, dan Pamekasan serta Sub Dinas Metrologi.

Dari hasil analisis SWOT Fakultas Ekonomi Unieversitas Airlangga Surabaya tahun 2004 bahwa jumlah tenaga fungsional kemetrologian tersebut masih kurang memadai karena luasnya daerah dan banyaknya UTTP yang harus ditera dan tera ulang sehingga kurang profesional dalam menangani tugasnya. Sehingga masih banyak konsumen atau pelanggan yang masih belum memahami pentingnya tera dan tera ulang dikarenakan kurangnya penyuluhan di daerah-daerah terpencil.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Dalam penerapan PERDA Propinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2005 diatas masih kurang maksimal karena hanya ditangani oleh satu jenis jabatan fungsional yaitu ***penera*** yang pengadaannya dilakukan melalui sistem pendidikan dan pelatihan yang berubah-ubah, sehingga mengakibatkan pejabat fungsional yang ada kurang profesional di bidangnya.

Dalam Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan R.I Nomor : 482/MPP/Kep/11/2000 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera, hanya meliputi pendidikan dan pelatihan fungsional penera berjenjang, fungsional penera dan fungsional penera kesetaraan.

Adapun jenis dan waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera Tingkat Dasar dilaksanakan selama 1.820 jam pelajaran.
2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera Tingkat Lanjutan dilaksanakan selama 540 jam pelajaran.
3. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera dilaksanakan selama 1.260 jam pelajaran.
4. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera Kesetaraan bagi Pengamat Tera dilaksanakan selama 1.200 jam pelajaran.
5. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera Kesertaan bagi Pengulang Tera dilaksankan selama 1.200 jam pelajaran.

Sehingga untuk menjadi tenaga fungsional kemetrologian atau disebut juga Penera membutuhkan waktu kurang lebih 1 (satu) tahun yang mana dibagi dalam dua tingkat yaitu : (a) tingkat terampil ; (b) tingkat ahli , dimana semuanya dilaksanakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi dan Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan di Bandung.

Melihat kondisi tersebut banyak PNS yang menolak untuk menjadi tenaga fungsional kemetrologian yang disebabkan oleh lamanya waktu dan tempat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian. Sehingga jumlah tenaga fungsional kemetrologian dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Dari data kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur jumlah penera tahun 2003 sebanyak 86 orang, tahun 2004 sebanyak 83 orang dan tahun 2005 sebanyak 82 orang.

Sejalan dengan kondisi tersebut maka sistem pendidikan dan pelatihan metrologi perlu diadakan pembaharuan disesuaikan dengan kondisi otonomi daerah namun dalam pelaksanaannya tetap berpedoman kepada Dokumen Internasional (OIML D14) tentang pelatihan dan kualifikasi personil metrologi legal.

Dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas kemetrologian tersebut diatas, peranan pejabat fungsional kemetrologian yang telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara layak untuk disesuaikan dengan kegiatan kemetrologian.

Untuk mewujudkan dan memenuhi kebutuhan pejabat fungsional dibidang kemetrologian tersebut perlu adanya pembaharuan terhadap sistem pendidikan dan pelatihan kemetrologian agar lebih efektif dan efisien.

Pendidikan dan pelatihan yang dikaji dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan yang dilakukakan oleh pejabat fungsional kemetrologian. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur menarik untuk diteliti sebab merupakan satu satunya Dinas yang melakukan tugas kemetrologian.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut diatas maka permasalahan yang akan diteliti dalam tesis ini adalah bagaimana mengembangkan model pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan PERDA Propinsi Jawa Timur nomor 5 tahun 2005 bagi tenaga fungsional kemetrologian yang profesional pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Mengembangkan model pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan PERDA Propinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2005 bagi tenaga fungsional kemetrologian yang profesional pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Menganalisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang selama ini diikuti oleh pejabat fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.
2. Menganalisis pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan PERDA Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2005 bagi tenaga fungsional kemetrologian yang profesional pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Model

Menurut Departemen P dan K (1984) model didefinisikan sebagai pola dari sesuatu yang akan dibuat atau dihasilkan. Sedangkan Simarmata (1983) mengatakan bahwa model abstraksi dari sistem sebenarnya, dalam gambaran yang lebih sederhana serta mempunyai tingkat prosentase, yang bersifat menyeluruh atau model adalah abstraksi dari realitas dengan hanya memusatkan perhatian pada beberapa bagian atau sifat dari kehidupan sebenarnya.

Selanjutnya Simarmata (1983:ix-x) menyatakan bahwa pembagian model menurut fungsinya terdiri dari :

a. Model deskriptif, yaitu model yang hanya menggambarkan situasi sebuah sistem tanpa rekomendasi dan peramalan, contohnya struktur organisasi
b. Model prediktif, yaitu model yang dapat menunjukkan apa yang akan terjadi bila sesuatu terjadi
c. Model normatif, yaitu model yang menyediakan jawaban terbaik terhadap suatu persoalan. Model ini memberikan rekomendasi tindakan-tindakan yang perlu diambil.

Menurut strukturnya, model terbagi menjadi :

a. Model ikanik, yaitu model yang menirukan sistem aslinya, tapi dalam suatu skala tertentu

b. Model analog, yaitu suatu model yang menirukan sistem aslinya dengan hanya mengambil beberapa karakteristik utama dan menggambarkannya dengan benda atau sistem lain secara analog

c. Model simbolis, yaitu model yang menggambarkan sistem yang ditinjau dengan simbol-simbol, biasanya dengan simbol matematik. Dalam hal ini sistem diwakili oleh variabel-variabel dari karakteristik sistem yang ditinjau.

Menurut referensi waktu terdiri dari :

a. Statis : model statis tidak memasuki faktor waktu dalam perumusan.

b. Dinamis : mampunyai unsur waktu dan perumusannya.

Menurut referensi kepastian terdiri dari :

a. Determinististis : dalam model ini, pada setiap kumpulan nilai input hanya ada satu output yang unik, yang merupakan solusi dari model dalam keadaan pasti.

b. Probalistik : model probalistik menyangkut distribusi probilistik dari input atau proses dan menghasilkan suatu deretan harga bagi paling tidak **satu** variabel out put yang disertai dengan kemungkinan dari harga – harga tersebut.

c. Game : teori permainan mengembangkan solusi – solusi optimum dalam menghadapi situasi yang tidak pasti.

Menurut tingkat generalitas yang terdiri dari :

a. Umum

b. Khusus

Berdasarkan pada pengertian-pengertian model di atas, maka model pendidikan dan pelatihan pejabat fungsional kemetrologian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur lebih diartikan pada model yang normatif, yaitu suatu model

pengembangan yang diharapkan dapat menjawab persoalan dan memberikan rekomendasi terhadap tindakan-tindakan yang perlu diambil dalam mengembangkan model pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur berdasarkan pada Perda Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2005.

2.2. Pelatihan

Pelatihan (Latihan) menurut Instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1974 adalah "Bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori".

Moekijat (1991:2) mendefinisikan bahwa "Pelatihan adalah mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap" Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1987:104) mendefinisikan "Latihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Disamping pelatihan juga merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial memepelajari pengetahuan dan kerampilan dalam tujuan terbatas.

Gerry Dessler (1997:263) Pelatihan *(training)* "Proses mengerjakan karyawan baru atau yang ada sekarang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka"

Kemudian Simamora (2003:342) Petatihan *(training)* adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat

memperoleh atau mempelajari sikap kematnpuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengogoreksi kelemahan- kelemahan dalam kinerja mereka.

2.2.1 Proses Pelatihan

Dalam rangka mencari pegawai atau karyawan yang bermutu organisasi dapat menempuh dua cara. Pertama, organisasi dapat menyeleksi orang-orang yang terbaik yang tersedia. Kedua, orang-orang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan dapat dilatih dan dikembangkan guna menghasilkan potensi penuh mereka.

Pada intinya, kedua ancangan itu merupakan bagian proses yang sama karena begitu seorang individu diseleksi dia haruslah menjalani beberapa pelatihan terlepas dari apapun kualifikasinya.

Oleh karena itu pelatihan dalam perusahaan sangatlah diperlakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan pelaksanaan pelatihan merupakan proses yang dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan *(Training Needs Analysis atau TNA).*

Implementasi pelatihan dan evaluasi pelatihan. Proses pelatihan yang sesuai meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.

Pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengata dalamm bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga piofesional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan prestasi kerja dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas

dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2000: 20). Training memiliki tujuan-tujuan.

Adapun tujuan utama dalam pelatihan menurut Simamora (1999 :346.347, 248) pada intinya dikelompokkan ke dalam tujuh bidang antara lain :

1. Memperbaiki kinerjanya
2. Memutakhinya keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorganisasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi

Sedangkan menurut Hardjana (2001 : 15) pelatihan mempunyai tujuan untuk membantu pekerja dalam :

1. Mempelajari dan mendapatkan kecakapan-kecakapan baru.
2. Mempertahankan dan meningkatkan kecakapan-kecakapan yang sudah dikuasai.
3. Mendorong pekerja agar mau belajar dan berkembang
4. Mempraktekkan di tempat kerja hal-hal yang sudah dipelajari dan diperoleh dalam training atau pelatihan.
5. Mengembangkan pribadi kerja
6. Mengembangkan efektititas lembaga
7. Memberi rnotivasi kepada pekerja untuk terus belajar dan berkembang.

Pelatihan memiliki andil yang besar dalam menentukan efektifitas dan etektivitas dan efisiensi organisasi. Begitu juga bagi karyawan yang ada organisasi, Simamora (1999-349)

a. Bagi Organisasi.

1 . Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas

2. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

3. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.

b. Bagi Para Karyawan

l. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.

2. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Adapun manfaat pelatihan bagi karyawan dan organisasi menurut Siagian (2001:183,1-4) adalah :

a. Organisasi

l. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain : supaya tidak terjadi pemborosan sebagai akibat kecermatan melakasanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama diantara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda-beda bahkan spesifik, meningkatnya komitmen mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan lancarnya arus koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat dan utuh.

2. Terciptanya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dalam hal hendelegasian wewenang, interaksi yang mengacu pada kedewasaan sikap baik

secara teknik maupun secara intelektual saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak atas dasar daya inovasi.

3. Adanya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan.
4. Para pegawai yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan-kegiatan operasional dan bukan sekedar komando dan manajer.
5. Meningkatkan semangat kerja dari semua pegawai atau karyawan di dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
6. Mendorong keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya rnanajerial yang partisipatif.
7. Memperlancar alur komunikasi yang efektif yang pada akhirnya mampu memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
8. Penyelesaian konflik secara fungsional yang hasilnya adanya tumbuh suburnya persatuan dan suasana kekeluargaan bagi anggota organisasi.

b. Bagi Karyawan

1. Membantu para pegawai untuk membuat keputusan yang lebih baik
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja untuk menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi
3. Adanya internalisasi dan operasionalisasi faktor-foktor motivasi.
4. Timbulnya dorongan dalam diri pegawai atau karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang gilirannya memperbesar rasa percaya diri pada pegawai.

secara teknik maupun secara intelektual saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak atas dasar daya inovasi.

3. Adanya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan.
4. Para pegawai yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan-kegiatan operasional dan bukan sekedar komando dan manajer.
5. Meningkatkan semangat kerja dari semua pegawai atau karyawan di dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
6. Mendorong keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya rnanajerial yang partisipatif.
7. Memperlancar alur komunikasi yang efektif yang pada akhirnya mampu memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
8. Penyelesaian konflik secara fungsional yang hasilnya adanya tumbuh suburnya persatuan dan suasana kekeluargaan bagi anggota organisasi.

b. Bagi Karyawan

1. Membantu para pegawai untuk membuat keputusan yang lebih baik
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja untuk menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi
3. Adanya internalisasi dan operasionalisasi faktor-foktor motivasi.
4. Timbulnya dorongan dalam diri pegawai atau karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang gilirannya memperbesar rasa percaya diri pada pegawai.

6. Terjadinya informasi mengenai berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
7. Meningkatkan kepuasan kerja
8. Meningkatnya pengakuan atas kemampuan seseorang
9. Makin besarnya komitnen pekerja untuk lebih mandiri
10. Mengurangi ketakutan dalam menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

2.3. Analisis Kebutuhan Pelatihan *(Training Needs Analysis)*

Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan untuk mengetahui semua permasalahan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat menyusun rencana pelatihan komprehensif yang akan digunakan sebagai pedoman mengatasi permasalahan yang ada dalam organisasi.

Simamora (1999:363) mengatakan bahwa penentuan kebutuhan- kebutuhan pelatihan memerlukan tiga tipe analisis yaitu :

a. Analisis Oganisasional *(Organizational Analysis)* adalah pemeriksaan jenis-jenis permasalahan yang dialami organisasi dan dimana permasalahan itu berada didalam perusahaan. Analisis organisasional mencoba menjawab pertanyaan dimana sebaiknya dilakukan titik berat pelatihan di dalam perusahaan dan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi pelatihan Analisis kebutuhan-kebutuhan organisasional hendaknya terpusat pada jumlah karyawan dengan beraneka kombinasi ketrampilan yang dibutuhkan pada setiap jenjang dan di dalam setiap bagian perusahaan untuk periode waktu tertentu.

b. Analisis operasional adalah proses menentukan perilaku-perilaku yang dituntut dan pemegang jabatan dan standar-standar kinerja yang mesti dipenuhi. Analisis tersebut meliputi : (1) suatu pengumpulan secara sistematis informasi yang menggambarkan secara rinci bagaimana pekerjaan dilaksanakan sehingga (2) standar-standar kinerja untuk pekerjaan tersebut dapat ditentukan (3) bagaimana tugas-tugas akan dilaksanakan untuk mencapai standar tersebut dan (4) pengetahuan keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang di perlukan bagi pelaksanaan tugas yang efektif.

c. Analisis personalia mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik-karakteristik masing-masing karyawan.

Schuler (dalam Irianto : 2001 : 30b) merumuskan pelatihan menjadi tahapan-tahapan. Adapun tahapan-tahapan yang dimaksud oleh Schuler sebagai berikut :

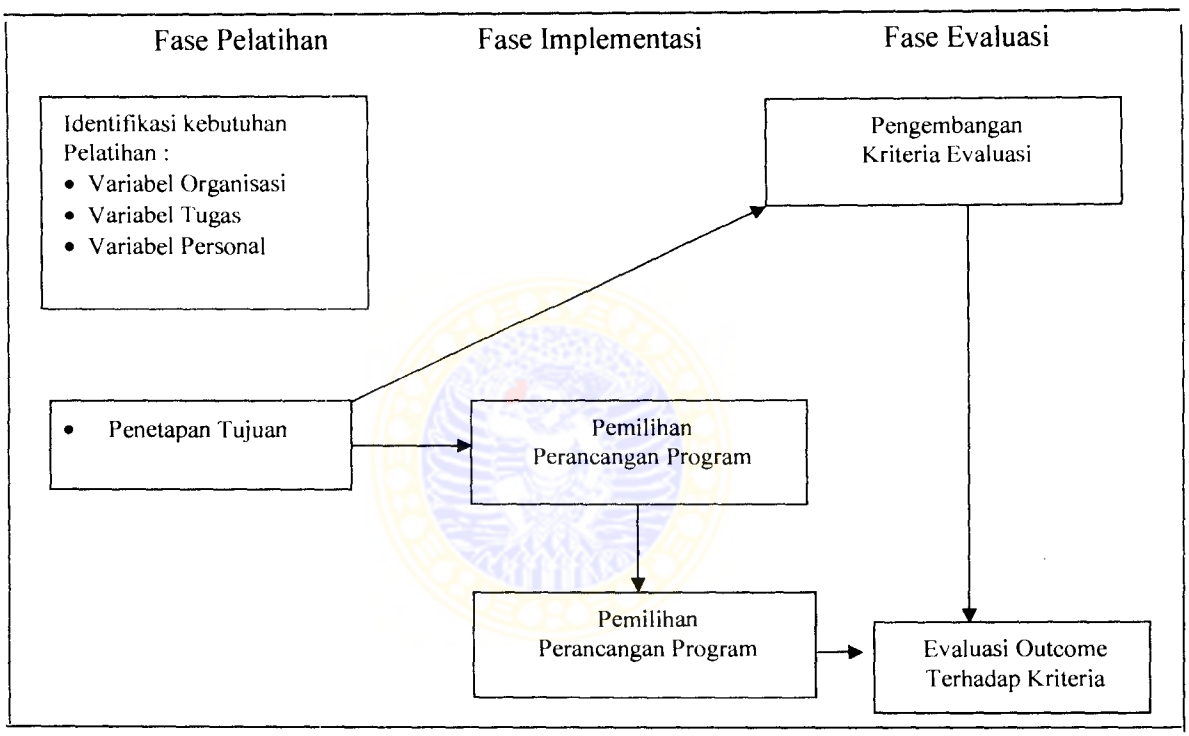
a. Assessment : sebagai tahap yang sangat penting untuk menentuka kebutuhan apa saja yang harus diakomodasi dalam pelatihan termasuk bagaimana format dan rancangan pelatihan yang akan diimplementasikan. Tahap ini bisa dikatakan. Sebagai pengarah bagi tahapan pelatihan lainnya.

b. Tahap Kedua adalah mengimplementasikan semua keputusan tentang pelatihan yang dihasilkan dari tahapan pertama. Selain menterjemahkan setiap informasi hasil tahap pertama, dalam tahapan ini manajer juga membuat strategi tentang bagaimana pelatihan secara teknis akan dilaksanakan dengan isi dan proses pelatihan termasuk juga tentang penetapan lokasi, waktu, pelatih dan sejenisnya.

c. Tahap ketiga yaitu evaluasi pelatihan yang di maksudkan untuk memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan telah mencapai target yang dibutuhkan. Oleh karena

itu, kegiatan utama manajer dalam tahap ketiga ini adalah mengadakan pengukuran, sampai sejauh mana efektifitas pelatihan dapat dicapai.

Oleh karenanya untuk melihat ketiga korelasi supaya jelas untuk dipahami berikut ini disajikan gambar mengenai hubungan antar ketiga tahapan pelatihan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Hubungan Sistem Pelatihan dan Model Pengembangan (diadopsi dari Stone 1998)

Korelasi ketiga tahapan integratif tersebut menjelaskan bahwa penentuan substansi pelatihan dan proses transformasi kebutuhan ke dalam tahapan implementasi akan menghasilkan sebuah program yang tidak hanya sekedar disiplin

atau taat asas, namun lebih dari itu pada akhirnya dapat membuahkan hasil yang sangat efektif berdasarkan pengukurannya.

Untuk menambah kejelasan hubungan langkah-langkah pelatihan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Langkah pertama dalam pelatihan menentukan kebutuhan pelatihan dalam suatu organisasi perusahaan. Kebutuhan pelatihan merupakan bidang, informasi atau ketrampilan dan individu-individu atau kelompok yang perlu di kembangkan lebih lanjut guna meningkatkan produktivitas organisasional dari individu-individu atau kelompok.

Langkah kedua adalah perancangan program pelatihan langkah ini menentukan bagaimana pelatihan dapat dirancang untuk meningkatkan proses implementasi pelatihan. Adapun menurut Hardjana (2001:43) adalah (1) topik dan tema, (2) Tujuan, (3) Materi, (4) Metode, (5) jadwal, (6) trainer, (7) bahan, peralatan dan perlengkapan (8) evaluasi, (9), follow up Langkah, ke tiga dalam tahap pelatihan yaitu mempertimbangkan implementasi program pelatihan ditujukan untuk meningkatkan peluang bagi terciptanya program yang efektif. Sedangkan efektivitas pemulihan program pelatihan tergantung pada pengetahuan manajer program pelatihan tergantung pada pengetahuan manajer mengenai berbagai program yangg ada serta jenis dan level pembelajaran. (1) Siapa harus ikut sebagai partisipan dalam pelatihan, (2) Siapa yang harus memberi pengajaran dalam pelatihan, (3) media apakah yang akan digunakan dalam proses Pembelajaran, (4) Pada Tingkat (level) pembelajaran pelatihan apakah yang dibutuhkan , (5) Dimana program pelatihan diadakan, lrianto (2001 43b).

Langkah keempat dalam proses pelatihan adalah mengevaluasi keefektifan setelah program pelatihan tersebut selesai diadakan, berdasarkan beberapa pertimbangan antara lain : urgensi, persoalan, kapasitas manajer dalam konteks penyelesaian masalah, akses terhadap sesuatu yang berkaitan dengan sarana pendukung untuk membuat analisis. Oleh karena itu Tovey (Irianto : 38[b]) telah memberikan outline yaag mungkin dapat digunakan untuk melakukan analisis antara lain : (1) Identifikasi apa yang ingin dicapai, (2) Identifikasi tugas utama analisis (3) Membagi tugas-tugas utama ke dalam sub-tugas (4) identifikasi ketersediaan snmber daya manusia (5) mengulas kembali jadwal dan timer frame yang telah dibuat (6) mengulas kembali rencana untuk meyakinkan bahwa semua tindakan akan mengkover seluruh tujuan (7) perbaikan kembali beberapa rencana sebelum melakukan analisis.

Jusuf Irianto (2001:18,19) menyimpulkan bahwa TNA merupakan sebuah proses yang membandingkan kinerja aktual dengan kinerja standar. Oleh karena itu fungsi *dari Training Need Analisys (TNA)* adalah :

a. Mengumpulkan informasi tentang *skills, knowledge* dan *feelings* pekerja.
b. Mengumpulkan informasi tentang *job content* dan *job context*.
c. Mendefinisikan kinerja standar dm kinerja aktual dalam rincian yang operasional.
d. Melibatkan stakeholder dan membeutuk dukungan.
c. Memberi data untuk keperluan perencanaan.

Hasil dari TNA adalah identifikasi performance gap. Kesenjangan kinerja diidentifikasikan sebagai perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja aktual individu. Kesenjangan kinerja dapat ditemukan dengan mengidentifikasi dan

mendokumentasi standar atau persyaratan kompetensi yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaan dan mencocokan dengan kinerja aktual individu di tempat kerja.

2.3.2. Implementasi Program Pelatihan

Masalah yang perlu mendapat perhatian sebelum mengimplementasikan program pelatihan yaitu apakah yang mendasari setiap pengambilan keputusan tentang pelatihan yang dilakukan. Keberhasilan implementasi program pelatihan tergantung pada penempatan program sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Oleh karena itu informasi yang dihasilkan dari analisis kebutuhan pelatihan sangat penting untuk membantu memenuhi kebutuhan organisasi yang efektif.

Schuler et al (Jusuf Irianto : 42[b]) pertimbangan utama yang harus diperhatikan dalam implementasi program pelatihan mencakup enam perkara :

1. *Who Participates in the program* (Siapa yang harus mengikuti pelatihan.?)
2. *Who teaches the program* ? (Siapa yang mengajar dalam program pelatihan?)
3. *What media are used to teach* ? (Media apa yang di gunakan dalam proses pembelajaran ?)
4. *What is the level of training* ? (Pada tingkat pembelajaran apa pelatihan diadakan)
5. *What design principles are needed* ? (Prinsip-prinsip rancangan pelatihan apakah yang dibutuhkan ?)
6. *Where is the program to be conducted* (Dimana program pelatihan akan dilaksanakan ?).

Dalam menentukan peserta dalam mengimplementasikan pelatihan harus berdasarkan hasil penilaian kinerja, sehingga hasil-hasil dari pelatihan betul-betul mampu mengatasi kinerja karyawan.

Media sebagai sarana fisik proses pembelajaran juga harus diperhatikan agar mencapai efektifitas pelatihan. Adapun media yang digunakan misalnya : kuliah, kombinasi kuliah dengan diskusi dan studi kasus.

Pembelajaran tersebut diberikan kepada *level* mana. Ada empat *level* pembelajaran yang diarahkan pada jenis skill yaitu (1) *Basic Skill* (2) *Basic job skills (3) Interpersonal skill (4) Broader based conceptual.skills*

Sedangkan prinsip-prinsip pembelajaran yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran juga tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan agar proses pembelajaran mencapai hasil yang optimal. Prinsip-prinsip tersebut meliputi (1) Motivasi karyawan (2) Pengakuan adanya perbedaan individual (3) Peluang-peluang yang diberikan dalam praktek (4) Penguatan *(Reinforcement)*, (5) Umpan balik *(Knowledge of results atau feedback)* (6) Tujuan (7) Kurva pembelajaran *(learning Curve)* (8) Transfer pembelajaran *(transfer of learning)* (9) Tindak lanjut *(follow up).*

Sebagai Lahan pertimbangan terakhir dalam implementasi pragram keputusan tentang dimana pelatihan akan dilakukan, setidaknya ada tiga pilihan antara lain : (a) Unit kerja (b) di tempat kerja tetapi tidak di unit kerja, tetapi di ruang khusus suatu organisasi (c) di luar arena tempat kerja seperti di perguruan tinggi, di Hotel pusat konferensi atau yang lain.

Berdasarkan pelaksanaannya, jenis pemrograman pelatihan dapat (a) *program on the job* (melatih karyawan di tempat kerja yang sesugguhnya), (b) *program on site*

but not on the job (pelatihan di dalam organisasi tetapi bukan di pekerjaan), (c) *program of the job* (pelatihan di luar perusahaan).

Untuk pemrograman pelatihan *on the job training* dan *off the job training* memiliki kelebihan dan kelebihan dan kelemahan tersebut menurut Simamora (1999:368-99) adalah sebagai berikut :

1. *Program On The Job Training*

a. Kelebihannya (1) Karyawan melakukan pekerjaan yang sesungguhnya , bukan tugas-tugas yang disimulasikan (2) karyawan mendapatkan instruksi : instruksi dan karyawan senior atau penyelia yang berpengalaman yang telah melaksanakam tugas dengan dengan baik, (3) pelatihan dilaksanakan didalam lingkugan kerja yang sesungguhnya, dibawah kondisi normal dan tidak membutuhkan fasilitas pelatiham khusus, (4) pelatihan informal, relatif tidak mahal, dan mudah dijadwalkan, (5) Pelatihan dapat menciptakan hubungan kerja sama antara karyawan dan pelatih, (6) program ini sangat relevan dengan pekerjaan, menyita biaya keluar kantong *(Out-Of Packet)* yang relatif rendah, dan membantu memotivasi kinerja yang kuat.

b. Kelemahan antara lain : (1) pelatih mungkin tidak termotivasi untuk melatih antara memikul tanggung jawab untuk pelatihan sehingga pelatihan dapat menjadi serampangan, (2) pelatih rnungkin melaksanakan pekerjaan dengan baik, namnun kurangng memiliki kemampuan melatih orang lain agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, (3) pelatih mungkin tidak memiliki waktu untuk melatih dan menghapuskan elemen yang penting dari proses pelatihan (4) karyawan yang tidak terlatih mungkin memiliki dampak negatif pada pekerjaan dan kinerja organisasional, (5) Kemungkinan tidak efektif biaya jika dibandingkan dengan

program pelatihan terstruktur karena karyawan yang memiliki keahlian sangat tinggi digunakan sebagai pelatih dan pelatihan biasanya dilakukan satu persatu, (6) Menyebabkan waktu banyak dikorbankan, (7) Identifikasi SDM mana yang dapat melaksanakan tugas, (5) mengulas kembali jadwal dan time frame yang telah disusun (G) penjadwalan SDM melaksanakan tugas di dalam time franme yang telah dibuat, (7) mengulas kembali rencana untuk meyakinkan bahwa semua tindakan akan mengkover seluruh tujuan, (8) perbaikan kembali beberapa rencana sebelum melakukan analisis.

Richard R. Crow (Moekijat : 1991 : 23) rnemberikan ikhtisar mengenai langkah-langkah dalam pelatihan antara lain : (1) golongkan tahap-tahap pekerjaan; (2) buatkan ikhtisar tentang latar belakang pengetahuan, (3) kembangkan uraian kecakapan atau garis-garis besar prosedur, (4) persiapkan program secara tetrtulis, (5) tentukan metode dan tempat latihan, (6) tinjau rencana dengan pengawas utama dan manajemen puncak, (7) latih para instruktur, (8) berikan ikhtisar tentang dasar pemilihan peserta latihan, (9) kembangkan penilaian dan rencana kelanjutannya.

2. *Program Off The Job Training*

a. Kelebihan adalah (1) biaya pelatihan yang efisien karena pelatihan dilakukan dalam kelompok bukan per individu (2) Pelatih biasanya instruktur purna waktu atau staf pelatih, kemungkinan lebih merupakan pelatihan yang kompeten dibandingkan dengan program *on the job trainer* yang biasanya hanya mengorbankan sebagian kecil waktu mereka untuk melatih (3) Kursus-kursus dan seminar yang off site memungkinkan perusahaan kecil dengan sumber daya yang

terbatas untuk melatih karyawan tanpa adanya biaya yang berat dari staf pelatih dan fasilitas pelatihan. (4) Membuka wawasan karyawan terhadap perusahaan-perusahaan lain sering memungkinkan peserta untuk mempelajari metode-metode dan teknik-teknik baru disamping materi-materi yang disajikan selama program (5) memindahkan pelatihan dari pekerjaan memungkinkan karyawan berkonsestrasi guna mempelajari keahlian-keahlian dan sikap baru tanpa harus secara berbarengan mengkhawatirkan kinerja pekerjaan.

b. Kekurangannya adalah : (1) Para karyawan yang mengikuti *off the job training* tidaklah melakukan pekerjaan mereka. ini merupakan tambahan biaya pelatihan, meskipun dalam jangka panjang manfaat pelatihan akan melebilhi biaya-biayanya (2) kekurangan terbesar dari tipe pelatihan ini adalah rnasalah transfer belajar *(transfer learning)*. Kadang-kadang *off the job* training bersifat teoritis dan mempunyai nilai praktis yaag terbatas bagi peserta khususnya pada saat pelatihan diadakan jauh dari organisasi (3) kecocokan antara tipe-tipe pelatihan ini dan kebutuhan-kebutuhan yang dinilai kerap kali rendah. Para manajer sangat sering tertarik dengan pengalaman pelatihan dan pengembangan yang kedengarannya menyenangkan dan gagal mengecek kecocokannya dengan kebutuhan-kebutuhan yang dinilai. Tambahan pula tipe-tipe pelatihan ini sering memerlukan biaya keluar kantong yang lebih besar.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

2.4. Kemetrologian

Untuk menyesuaikan dengan perkembangan kemetrologian dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah serta untuk melindungi kepentingan umum di sektor industri dan perdagangan perlu adanya jaminan dalam kebenaran pengukuran serta adanya ketertiban dan kepastian hukum dalam pemakaian satuan ukuran, standar satuan, metode pengukuran dan alat-alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP) serta UTTP tertentu.

Keputusan MENPAN No. 128/KEP/M.PAN/12/2002 (jabatan fungsional penera) : kemetrologian adalah kegiatan yang melaksanakan verifikasi, pengujian, kalibrasi terhadap standar satuan ukuran dan peneraan terhadap alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP).

2.4.1. Penera

Tenaga fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis kegiatan pelayanan kemetrologian. Sedangkan yang dimaksud dengan penera sendiri adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pelayanan kemetrologian.

2.4.2. Menera

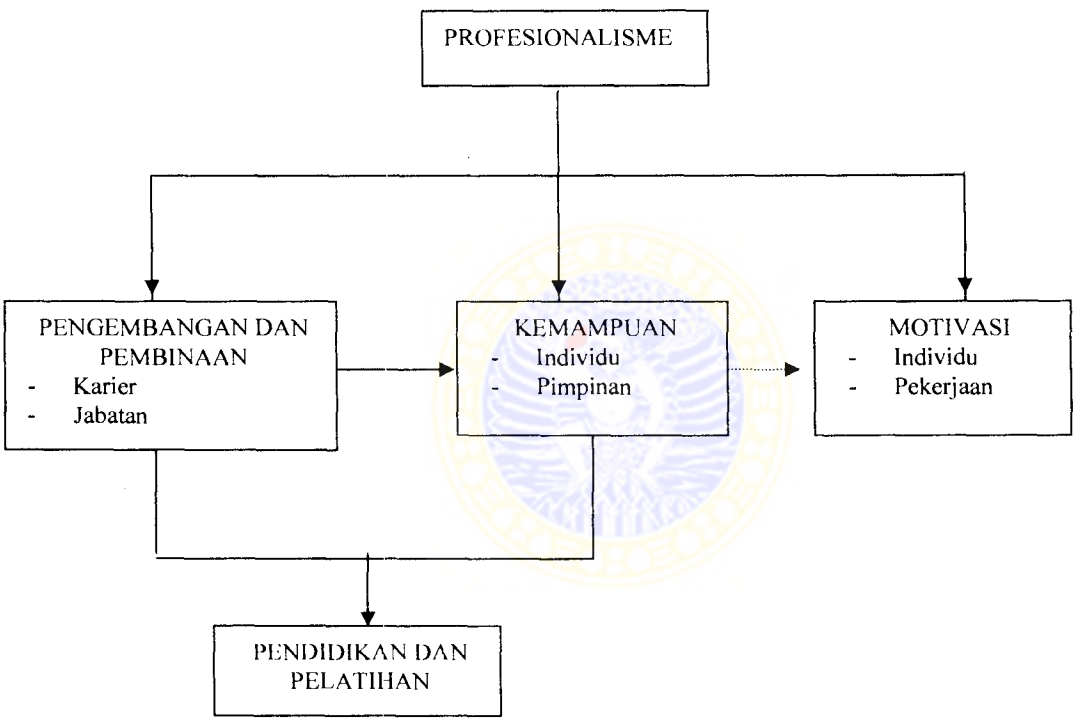
Perda Jatim No. 5 tahun 2005 memberikan definisi menera adalah kegiatan untuk menandai dengan tanda tera sah atau tanda tera batal yang berlaku, atau memberikan keterangan-keterangan tertulis yang bertanda tera sah atau tanda tera batal yang berlaku dilakukan oleh pegawai-pegawai yang berhak melakukannya berdasarkan pengujian yang dijalankan atas UTTP yang belum dipakai.

BAB 3

KERANGKA PIKIR DAN LANGKAH-LANGKAH PENGEMBANGAN MODEL

3.1. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada kajian teoritis pada bab sebelumnya, dapatlah dikemukakan suatu rangkaian alur pikir yang berfungsi sebagai penuntun dan dasar penelitian.



Keterangan : ——→ diteliti

.....→ tidak diteliti

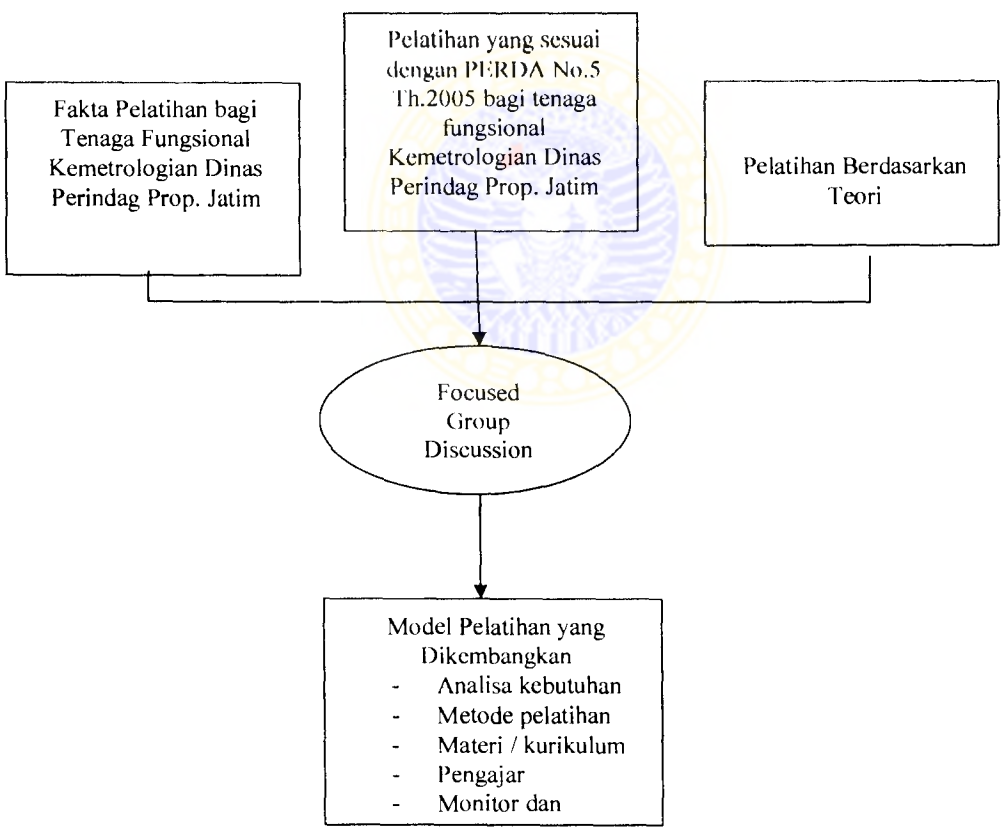
Gambar 3.1
Bagan Kerangka Pikir

Dalam gambar 3.1 dapat digambarkan bahwa untuk menjadi tenaga fungsional kemetrologian yang profesional perlu adanya pengembangan dan pembinaaan melalui karier dan jabatan serta kemampuan individu dan pimpinan.

Hal tersebut dapat terwujud melalui pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian melaui langkah-langkah pengembangan model yang dapat digambarkan melaui gambar 3.2.

3.2. Langkah-langkah Pengembangan Model

Berdasarkan alur pikir tersebut diatas dapat dikemukakan mengenai langkah-langkah untuk membuat atau mengembangkan model Pendidikan dan Pelatihan.



Gambar 3.2
Bagan Langkah-langkah Pengembangan Model

Langkah-langkah pengembangan model yang diagramkan pada bagan tersebut menunjukkan bahwa pada tahap 1 (pertama) akan dilakukan survei kepada PNS tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang pernah mengikuti pelatihan serta yang sesuai dengan Perda Nomor 5 Tahun 2005. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pelatihan yang selama ini dilaksanakan di Departemen Perdagangan. Adapun pelatihan tersebut juga ditinjau dengan teori yang telah dikemukakan pada Bab 2 dan dapat diukur dari :

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan.
2. Implementasi Pelatihan (materi, metode, tempat, pelatih dan waktu).
3. Evaluasi Pelatihan

Agar dapat diketahui dengan sebenarnya dilakukan pengamatan langsung ke Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur di Surabaya. Pada saat yang sama di dalam kuesioner ditanyakan juga kepada PNS tenaga fungsional kemetrologian (penera) tentang bagaimana pelatihan yang sesuai dengan PERDA Nomor 5 Tahun 2005. Data mengenai pelatihan tersebut digali dengan catatan menyampaikan pertanyaan terbuka yang isinya adalah harapan terhadap kegiatan pelatihan. Harapan yang berupa keterangan kualitatif itu dicatat dengan teliti pada slip atau kolom-kolom yang telah disediakan. Kemudian dibuat juga penyelenggaraan pelatihan menurut teori seperti dikemukakan dalam BAB 2. Hasil dari temuan dan fakta dari tiga proses tersebut disimpulkan dan hasilnya dibawa ke Focused Group Disccusion (FGD).

Adapun dalam penelitian tersebut nantinya akan dibahas bidang tertentu. Dalam forum itu akan diupayakan pembahasan pada topik tertentu dengan seorang fasilititor, yang bertujuan untuk mendapatkan dalam mengenai dan memecahkan suatu permasalahan.

Proses FGD biasanya bersifat homogen atau yang mempunyai pengalaman atau pengetahuan sejenis dan jumlahnya 8 orang.

Pada penelitian tersebut nantinya peneliti bertindak sebagai fasilitator adapun peserta FGD adalah pejabat struktural dan tenaga fungsional yang mempunyai pengalaman atau pengetahuan sejenis tentang kemetrologian serta kepegawaian. Pembahasan akan difokuskan pada hasil survei yang telah dianalisis oleh peneliti. Kemudian hasil dari temuan yang ada dikaitkan dengan teori dan didiskusikan pada forum tersebut, yang nantinya akan diperoleh suatu jawaban mengapa masalah timbul dan bagaimana cara mengatasinya. Dari hasil FGD itu kemudian disusun model Pendidikan dan Pelatihan tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang nantinya disebut sebagai Model yang dikembangkan.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

4.1.1. Survey

Melakukan survey pada tenaga fungsional kemetrologian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang pernah melakukan diklat. Hal ini untuk mengetahui diklat yang selama ini diikuti dan dilaksanakan oleh Departemen Perdagangan. Pada saat yang sama di dalam kuesioner ditanyakan juga kepada PNS tenaga fungsional kemetrologian (penera) tentang bagaimana diklat yang sesuai dengan PERDA Nomor 5 Tahun 2005. Data mengenai pelatihan yang diharapkan penera digali dengan catatan menyampaikan pertanyaan terbuka yang isinya adalah harapan terhadap kegiatan pelatihan. Harapan yang berupa keterangan kualitatif itu dicatat dengan teliti pada slip atau kolom-kolom yang telah disediakan.

4.1.2. Studi pedoman dan Studi literatur

Kemudian dibuat review penyelenggaraan pelatihan menurut pedoman Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan R.I Nomor : 482/MPP/Kep/11/2000 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera dan teori seperti dikemukakan dalam BAB 2 tentang Proses Pelatihan termasuk *Training Needs Analysis*.

4.1.3. FGD

Hasil dari temuan dan fakta dari kuesioner dan wawancara disimpulkan dan hasilnya dibawa ke Focused Group Disccusion (FGD). Adapun didalam penelitian tersebut akan dibahas bidang tertentu. Dalam forum itu akan diupayakan pembahasan pada topik

tertentu dengan seorang fasilititor, yang bertujuan untuk mendapatkan dalam mengenai dan memecahkan suatu permasalahan. Proses FGD biasanya bersifat homogen atau yang mempunyai pengalaman atau pengetahuan sejenis dan jumlahnya 8 orang.

4.2. Populasi, besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga fungsional kemetrologian yang mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian yang ada di Balai Pelayanan Kemetrologian (BPK) Surabaya dan Sub Dinas Metrologi yang berjumlah 28 (dua puluh delapan) orang dan 12 (duabelas) orang dari BPK yang ada disekitar Surabaya yaitu Malang.

4.2.2. Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga fungsional kemetrologian pada Balai Pelayanan Kemetrologian Surabaya , Sub Dinas Metrologi dan Balai Pelayanan kemetrologian Malang yang seluruhnya berjumlah 40 (empat puluh) orang dengan menggunakan teknik Sensus dengan alasan seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Penemuan Sampel tersebut didasarkan pada alasan homogenitas peserta, yaitu tenaga fungsional kemetrologian yang mengikuti diklat penera yang sama dan semua peserta adalah Penera.

4.3. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah Analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan, Pelaksanaan program pelatihan yang meliputi; materi, metode, tempat, Tenaga Pengajar dan waktu serta Evaluasi Pelatihan.

4.4. Instrumen Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan jenis instrument kuesioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi berdasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*Self Report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subyek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna mengembangkan model pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup, yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban dalam beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja. Sedangkan penyusunan alternatif nilai untuk pilihan jawaban adalah 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat cepat, melebihi, sangat diperlukan, selalu, sangat mampu, sangat efektif, sangat sesuai, sangat memadai dan sangat memungkinkan.

Nilai 4 : Untuk jawaban cepat, sesuai, diperlukan, mampu, efektif, sesuai, memadai dan memungkinkan.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu, kadang-kadang, biasa-biasa saja, tidak tentu, mungkin, tidak tahu.

Nilai 2 : Untuk jawaban kurang cepat, kurang, kurang diperlukan, tidak pernah, kurang mampu, kurang efektif, kurang sesuai, kurang memadai dan kurang memungkinkan

Nilai 1 : Untuk jawaban Netral, sangat tidak melebihi, sangat tidak diperlukan, sangat tidak pernah, sangat tidak mampu, sangat tidak efektif, sangat tidak sesuai, sangat tidak memadai dan sangat tidak memungkinkan.

4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur khususnya pada Balai Pelayanan Kemetrologian Surabaya Jl. Rajawali No. 39 Surabaya dan Sub Dinas Metrologi Jl. Siwalankerto Utara II/42 Surabaya yang jumlah tenaga fungsional kemetrologiannya (penera) paling banyak yaitu 28 orang serta 12 orang penera dari BPK yang ada di Kota Malang. Sedangkan BPK Surabaya daerah kerjanya paling luas yaitu se Karesidenan Surabaya. Sedangkan waktu yang diperlukan selama lima (5) bulan mulai dari konsultasi, pelaksanaan penelitian hingga laporan akhir penelitian.

4.6. Prosedur Pengumpulan Data

Data dalam penelitian dikumpulkan dengan wawancara langsung dengan mengisi daftar pertanyaan pada tenaga fungsional kemetrologian (penera) Sub Dinas Metrologi pada saat waktu istirahat atau ditengah-tengah jam kantor pada saat pegawai mempunyai waktu yang senggang untuk diwawancarai. Pengumpulan data juga dilakukan dengan wawancara langsung pada penera di Balai Pelayanan Kemetrologian Surabaya yang dijadikan Sampel dalam penelitian ini.

Berarti sumber daya manusia dalam hal ini tenaga fungsional kemetrologian perlu penanganan yang baik dengan jalan memberikan pelatihan. Alasannya yang lain adalah luas wilayah yang ditangai cukup besar, sehingga dibutuhkan kemampuan guna memperlancar tugas-tugasnya.

4.7. Cara Pengolahan dan Analisis Data

4.7.1. Cara Pengolahan

Serangkaian pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

Cara yang digunakan mengolah data yang dilakukan secara manual dan dibantu dengan program SPSS 10.00 yang berguna untuk mengukur validitas dan reabilitas kuesioner. Adapun langkah-langkah yang diambil adalah :

1. Pemeriksaan Data (Editing)

   Langkah awal pengolahan data yaitu meneliti kembali data yarg telah terkumpul dari penyebar kuisioner. Langkah itu dilakukan guna mengetahui apakah data yang terkumpul cukup baik. Pemeriksaan data (Editing) dilakukan terhadap jawaban yang telah ada dalam kuesioner dengan memperhatikan lengkapnya pengisian jawaban, kejelasan makna jawaban dan kesesuaian antar jawaban.

2. Pembuatan Kode (Coding)

   Coding di lakukan sebagai usaha untuk menyederhanakan data, yaitu dengan memberi simbol angka pada masing-masing kategori dari seluruh jawaban.

3. Tabulasi

   Setelah di lakukan pengkodean, langkah yang terakhir adalah membuat tabulasi data.

4. Menghitung Angka Index

   Setelah tabel data dibuat kemudian hasilnya dihitung dengan angka index. Menghitung angka index dengan cara : (a) Menghitung nilai rerata ; (b) Melakukan perhitungan Indeks rata – rata kumulatif dengan melakukan perbandingkan nilai rerata dengan skala data maksimum.

4.7.2 Analisis Data

Untuk menganalisa data dilakukan secara diskriptif dengan menggunakan bantuan paket program SPSS for window versi 10,0. Berdasarkan skor nilai jawaban tentang pelatihan dari masing-masing variabel di kategorikan menjadi sangat rendah, rendah, sedang, baik dan sangat baik.

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur, Nomor 30 Tahun 2000, tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur, Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai kewenangan melaksanakan tugas desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang perindustrian dan perdagangan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai fungsi :

a. Melakukan perencanaan kegiatan yang merupakan segala usaha dan kegiatan oengumpulan data, pengolahan data, penilaian dan penyusunan rencana untuk melaksanakan tugas ;
b. Melaksanakan kegiatan fasilitasi di bidang pembinaan sarana Industri ;
c. Melakukan penyelenggaraan fasilitasi pembinaan dan pengembangan komoditi industri serta penyediaan dukungan penciptaan lingkungan usaha industri yang bebas pencemaran ;
d. Melaksanakan kegiatan fasilitasi di bidang pembinaan dan pengembangan perdagangan dalam negeri ;
e. Melaksanakan kegiatan fasilitasi di bidang pembinaan dan pengembangan perdagangan luar negeri ;
f. Melaksanakan kegiatan di bidang metrologi ;
g. Melaksanakan pengujian dan sertifikasi mutu barang ;

h Melakukan pemberian perizinan dibidang perindustrian dan perdagangan ;

i. Melaksanakan fasilitasi kerja sama antar Kabupaten / Kota dibidang perindustrian dn perdagangan ;

j. Melakukan pembinaan dan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas ;

k. Melaksanakan tugas -- tugas ketatausahaan ;

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

a. Bagian Tata Usaha ;

b. Sub Dinas Penyusunan Program ;

c. Sub Dinas Bina Produksi ;

d. Sub Dinas Bina Sarana ;

e. Sub Dinas Bina Usaha ;

f. Sub Dinas Perdagangan Dalam Negeri ;

g. Sub Dinas Perdagangan Luar Negeri ;

h. Sub Dinas Metrologi ;

i. Unit Pelayanan Teknis Dinas ada 15 (limabelas) unit kerja terdiri dari :

i.1. Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang dan Lembaga Tembakau di Surabaya

i.2. Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang dan Lembaga Tembakau di Jember ;

i.3. Balai latihan Industri dan Perdagangan di Surabaya

i.4. Balai Pelayanan Kemetrologian di Surabaya ;

i.5. Balai Pelayanan Kemetrologian di Malang ;

i.6. Balai Pelayanan Kemetrologian di Jember ;

i.7. Balai Pelayanan Kemetrologian di Kediri ;

i.8. Balai Pelayanan Kemetrologian di Madiun ;

i.9. Balai Pelayanan Kemetrologian di Bojonegoro ;

i.10. Balai Pelayanan Kemetrologian di Pamekasan ;

i.11. Balai Pelayanan Teknis Industri Logam, Perekayasan dan Lingkungan Industri Kecil (LIK) di Sidoarjo ;

i.12. Balai Pelayanan Teknis Industri Keramik di Malang

i.13. Balai Pelayanan Teknis Industri Kecil (LIK) di Magetan

i.14. Balai Pelayanan Teknis Industri Kayu di Pasuruan

i.15. Balai Pelayanan Teknis Aneka Industri dan Kerajinan di Lamongan.

j. Kelompok Jabatan Fungsional dengan

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Perindustrian dan Perdagangan sesuai dengan bidang keahlian dan ketrampilannya. Adapun jabatan fungsional yang di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur ada 3 (tiga) jenis yaitu : Penyuluh perindustrian dan perdagangan; Penguji mutu barang dan Penera (fungsional kemetrologian).

5.2. Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

Merupakan kelompok jabatan fungsional yang khusus menangani kegiatan kemetrologian antara lain : peneraan ukuran massa, peneraan ukuran arus zat alir, peneraan ukuran panjang, peneraan ukuran volume, peneraan tangki ukur, peneraan meter kWh dan lain-lain.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur mempunyai 84 orang tenaga fungsional kemetrologian yang mana tersebar pada Balai Pelayanan Kemetrologian yaitu :

Balai Pelayanan Kemetrologian Surabaya = 20 Org

Balai Pelayanan Kemetrologian Malang = 13 Org

Balai Pelayanan Kemetrologian Kediri = 13 Org.

Balai Pelayanan Kemetrologian Madiun = 11 Org.

Balai Pelayanan Kemetrologian Jember = 6 Org.

Balai Pelayanan Kemetrologian Bojonegoro = 9 Org.

Balaai Pelayanan Kemetrologian Pamekasan = 2 Org

Sub Dinas Metrologi = 8 Org.

5.3. Karakteristik Responden

Sampel pada penelitian seluruhnya berjumlah 40 orang. Seluruh responden tersebut diminta untuk mengisi kuesioner yang terbagia menjadi dua bagian. Bagian pertama adalah karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, unit kerja dan bagian kedua adalah pengalaman responden dalam hal pelatihan, yang meliputi keikutsertaan dalam pelatihan, jenis pelatihan, lama mengikuti pelatihan. Tempat dan penyelengaran pelatihan, sedangkan bagian ketiga adalah membahas tanggapan responden atas pelaksanaan pelatihan.

5.3.1. Jenis Kelamin

Berikut adalah deskripsi jenis kelamin yang berjumlah 40 orang :

Tabel 5.1 Distribusi jenis kelamin pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan , 2006

No.	Jenis kelamin	F	%
1.	Laki-laki	38	95
2.	Perempuan	2	5
	Total	40	100

Tabel menunjukkan bahwa hampir sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki – laki dengan persentase 95 % dan hanya ada 2 orang responden yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 5 %.

5.3.2 Usia

Variabel usia dalam kuesioner tidak dikategorikan. Untuk mempermudah analisis maka jawaban isian responden dikategorikan. Berikut adalah deskripsi usia responden :

Tabel 5.2. Distribusi usia pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan , 2006

No.	Kategori Usia	F	%
1.	<= 30 tahun	2	5
2.	31 - 40 tahun	14	35
3.	41 - 50 tahun	18	45
4.	>= 51 tahun	6	15
	Total	40	100

Tabel menunjukkan usia responden paling dominan adalah 41 sampai 50 tahun sebanyak 45 %, 31 – 40 tahun sebanyak 35 %, dan yang berusia lebih dari atau sama dengan 51 tahun sebanyak 15 % dan yang kurang dari 30 tahun ada 5 %.

5.3.3. Pendidikan

Berikut adalah deskripsi pendidikan responden pada masing – masing kelompok :

Tabel 5.3 Distribusi pendidikan Responden Dinas Perindustrian dan Perdagangan , 2006

No.	Pendidikan	F	%
1.	Diploma	2	5
2.	Sarjana	38	95
	Total	40	100

Tabel menunjukkan bahwa pada sebagian besar responden adalah berpendidikan akhir sarjana 95 % sedangkan yang berpendidikan diploma 5 %.

5.3.4. Status Pekerjaan

Berikut adalah deskripsi status pekerjaan responden yaitu karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berjumlah 22 orang :

Tabel 5.4 Distribusi status pekerjaan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan , 2006

No.	Status pekerjaan	F	%
1.	Fungsional Penera Pada BPK Malang dan Surabaya	32	80
2.	Fungsional pada Subdin Metrologi	8	20
	Total	40	100

Dari 40 responden, 32 orang atau 80 % mempunyai jabatan fungsional penera yang ada di BPK Surabaya dan Malang, sedangkan 20 % atau 8 orang fungsional penera di Subdin Metrologi.

5.3.5. Unit Kerja

Berikut adalah deskripsi unit kerja responden :

Tabel 5.5 Distribusi Unit Kerja Responden, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2006

No.	Unit Kerja	F	%
1.	BPK Malang	12	30
2.	BPK Surabaya	20	50
3.	Disperindag Jatim (Subdin Met)	8	20
	Total	40	100

Tabel menunjukkan reponden yang berdinas di Disperindag Jawa Timur (Subdin Met) sebanyak 20 %, BPK Malang sebanyak 30 %, BPK Surabaya sebanyak 50 %.

5.4. Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti

5.3.1 Keikutsertaan dalam pelatihan

Berikut adalah deskripsi keikutsertaan responden yaitu karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berjumlah 40 orang dalam mengikuti pelatihan :

Tabel 5.6 Deskripsi keikutsertaan dalam pelatihan Dinas Perindustrian dan Perdagangan

No.	Mengikuti pelatihan	F	%
1.	Tidak	5	12.5
2.	Ya	35	87.5
	Total	40	100

Dari 40 responden, 35 orang atau 87,5 % pernah mengikuti pelatihan dan hanya 5 orang atau 12,5 % yang belum pernah mengikuti pelatihan.

Dari isian jawaban responden pengalaman pelatihan yang pernah diikuti adalah : Meter Gas, BDKT, Diklamet, Peneraan Meter Listrik, Peneraan Timbangan non-otomatis,

Peneraan Pompa ukur BBM, Penera, Up Grading, Pulsa telepon, Diklat Penera, Penera Tingkat Lanjutan, Pengamat tera, Pengulang tera, Peningkatan keterampilan pengujian dan peneraan meter kwh, meter arus BBM dan timbangan non otomatis, Banck Marking meter gas, Pengujian peneraan timbangan non otomatis, Sistem mutu laboratorium, Dokumen Sistem mutu laboratorium, Audit internal laboratorium, Ketidakpastian pengukuran, kalibrasi massa dan timbangan, kalibrasi volumetric, kalibrasi tekanan, kalibrasi suhu, kalibrasi dimensi, hardness tester, kalibrasi dimensi suhu, gaya dan massa, pelatihan Workshop evaluasi tingkat kesulitan UTTP, Diklat Pim III, ISO 17025, Sistem mutu lab SN, Ketidakpastian pengukuran, R 76, Flowmeter.

Uraian di atas menunjukkan bahwa responden lebih banyak mengikuti diklat atau pelatihan yang terkait dengan pekerjaannya. Dari jawaban responden pengalaman mengikuti diklat antara satu orang dengan orang lain tidak sama. Paling banyak pelatihan yang pernah diikuti adalah oleh satu orang adalah 13 macam pelatihan, sedangkan pelatihan yang paling sedikit diiukti oleh satu orang adalah 1 pelatihan.

Tahun penyelanggaraan pelatihan bervariasi mulai tahun 2003, 2004 dan 2005. Namun sebagian besar repsonden mengikuti pelatihan di tahun 2004 dan pada tahun 2006 ini baru ada satu orang yang mengikuti pelatihan.

Tempat pelatihan adalah Direktorat Metrologi Bandung, Direktorat metrologi dan LIPPI sedangkan penyelenggara pelatihan adalah diantaranya yang paling sering adalah Dirmet Bandung, Balai diklat Metrologi Bandung, Disperindag Jawa Timur, LIPPI dan Dep. Perdagangan.

5.4 Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Fungsional Kemetrologian yang ada

Model pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian yang dilaksanakan / dilakukan oleh responden meliputi : Analisa kebutuhan , Implementasi pendidikan dan pelatihan (materi, metode, tempat, pelatih, waktu), serta Evaluasi pendidikan dan pelatihan.

Berikut adalah deskripsi jawaban responden atas pernyataan dan pertanyaan dari kuesioner serta wawancara langsung terhadap responden. Jawaban responden ini merupakan hasil penggalian dari fakta yang ada di lapangan mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur. Diharapkan dari penggalian fakta di lapangan akan diperoleh gambaran faktor – faktor yang perlu dikembangkan dan perlu dipertahankan. Hasil penggalian fakta lapangan tersebut merupakan bahan untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu FGD.

Model penyajian hasil penelitian atau jawaban responden adalah dengan menampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi. Berikut adalah tanggapan responden atas hasil penelitian yang terkait dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada tenaga fungsional kemetrologian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur :

Tabel 5.7 Perbaikan kinerja setelah mengikuti diklat

	Frequency	Percent
Tidak memperbaiki	1	2.5
Biasa - biasa	10	25.0
Membantu	11	27.5
Sangat membantu	18	45.0
Total	40	100.0

5.4 Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Fungsional Kemetrologian yang ada

Model pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian yang dilaksanakan / dilakukan oleh responden meliputi : Analisa kebutuhan , Implementasi pendidikan dan pelatihan (materi, metode, tempat, pelatih, waktu), serta Evaluasi pendidikan dan pelatihan.

Berikut adalah deskripsi jawaban responden atas pernyataan dan pertanyaan dari kuesioner serta wawancara langsung terhadap responden. Jawaban responden ini merupakan hasil penggalian dari fakta yang ada di lapangan mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur. Diharapkan dari penggalian fakta di lapangan akan diperoleh gambaran faktor – faktor yang perlu dikembangkan dan perlu dipertahankan. Hasil penggalian fakta lapangan tersebut merupakan bahan untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu FGD.

Model penyajian hasil penelitian atau jawaban responden adalah dengan menampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi. Berikut adalah tanggapan responden atas hasil penelitian yang terkait dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada tenaga fungsional kemetrologian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur :

Tabel 5.7 Perbaikan kinerja setelah mengikuti diklat

	Frequency	Percent
Tidak memperbaiki	1	2.5
Biasa - biasa	10	25.0
Membantu	11	27.5
Sangat membantu	18	45.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 45 % dan 27.5 % responden menyatakan bahwa diklat dapat sangat membantu dan membantu memperbaiki kinerja di kantor. 25 % responden menyatakan biasa – biasa saja dan ada 1 orang atau 2,5 % yang menyatakan tidak memperbaiki.

Tabel 5.8 Diklat memutakhirkan keahlian

	Frequency	Percent
Biasa - biasa saja	11	27.5
Setuju	15	37.5
Sangat setuju	14	35.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 72,5 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju apabila diklat memutakhirkan keahlian yang dimiliki. Namun terdapat 27,5 % responden menyatakan biasa – biasa saja. Pada pertanyaan ini tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Tabel 5.9 Dilkat membantu memiliki kompetensi dalam pekerjaan

	Frequency	Percent
Tidak setuju	2	5.0
Biasa - biasa saja	9	22.5
Setuju	16	40.0
Sangat setuju	13	32.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 72,5 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju apabila diklat membantu memiliki kompetensi dalam pekerjaan. 22,5 % responden menyatakan biasa – biasa saja dan ada 1 responden (5 %) yang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.10 Diklat membantu memecahkan permasalahan

	Frequency	Percent
Tidak setuju	5	12.5
Biasa – biasa saja	2	5.0
Setuju	19	47.5
Sangat setuju	14	35.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47,5 % responden menyatakan setuju dan 35 % menyatakan sangat setuju apabila diklat membantu memecahkan permasalahan yang ada. 5 % atau 1 orang responden menyatakan biasa – biasa saja dan tiga orang atau 12,5 % menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.11 Diklat mampu mempersiapkan untuk promosi jabatan

	Frequency	Percent
Tidak setuju	11	27.5
Biasa - biasa saja	22	55.0
Setuju	2	5.0
Sangat setuju	5	12.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir 55 % responden menyatakan biasa saja sebagai jawaban yang dominan atas pernyataan diklat mampu mempersiapkan promosi jabatan, 6 orang atau 27,5 % menyatakan tidak setuju, 5 % orang menyatakan setuju dan 5 orang atau 12,5 % menyatakan sangat setuju.

Tabel 5.12 Apakah ada kesenjangan kemampuan kerja dengan standar kerja

	Frequency	Percent
Rendah	6	15.0
Biasa - biasa saja	25	62.5
Tinggi	4	10.0
Sangat tinggi	5	12.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62,5 % responden menyatakan biasa saja terhadap kesenjangan kemampuan kerja dengan standar kerja. Namun terdapat 22,5 % responden menyatakan kesenjangan yang terjadi tinggi dan sangat tinggi. Dan ada 15 % responden yang menyatakan kesenjangan kemampuan kerja dengan standar kerja rendah.

Tabel 5.13 Gap antara isi program diklat dengan kebutuhan lembaga tempat kerja

	Frequency	Percent
Sangat jauh	5	12.5
Jauh	6	15.0
Biasa - biasa saja	18	45.0
Tidak ada gap	6	15.0
Sama sekali tidak ada gap	5	12.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 45 % responden menyatakan biasa – biasa saja gap atau kesenjangan antara isi diklat dengan kebutuhan lembaga di tempat kerja, sedangkan 27,5 % lainnya menyatakan sama sekali tidak ada gap dan tidak ada gap sedangkan sisanya 27,5 % lainnya menyatakan kesejangannya sangat jauh dan jauh.

Tabel 5.14 Diklat atau teknologi baru yang diadopsi memperbaiki kinerja operasional

	Frequency	Percent
Sangat tidak efisien	1	2.5
Biasa - biasa saja	7	17.5
Efisien	20	50.0
Sangat efisien	12	30.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80 % responden menyatakan kemampuan diklat atau teknologi baru yang diadopsi memperbaiki kinerja operasional adalah efisien dan sangat efisien. 17,5 % responden menyatakan biasa – biasa saja dan hanya 1 responden (2,5 %) yang menyatakan sangat tidak efisien.

Tabel 5.15 Ketepatan analisis diklat

	Frequency	Percent
Sangat tidak tepat	3	7.5
Tidak tepat	14	35.0
Biasa - biasa saja	23	57.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57.5 % responden menyatakan ketepatan analisis diklat biasa – biasa saja. Dan 35 % orang atau 14 orang menyatakan tidak tepat dan dan 3 responden (7,5 %) yang menyatakan sangat tidak tepat.

Kuesioner nomer 12 merupakan kuesioner terbuka, yang mengharapkan isian dari responden secara tertulis. Dari hasil jawaban responden mengenai harapan analisis diklat di masa mendatang yang sesuai dengan kebutuhan adalah :

1. Pelatihan harus bersifat general operasional, jangan teknisnya saja tapi juga operasional lapangannya
2. Sarana, Prasarana dan Kurikulum Diklat harus bisa mengikuti trend perkembangan metrologi yang berkembang cepat
3. Agar perkembangan iptek dapat diaplikasikan terhadap personil yang ada, sesuai kebutuhan
4. Kurikulum dan praktek harus ditingkatkan terus
5. Ditargetkan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan daerah dan perkembangan teknologi
6. Disesuaikan dengan perkembangan teknologi

7. Adanya latar belakang keinginan peningkatan dan pengembangan kinerja/ruang lingkup, menganalisis diklat yang sesuai standar nasional/internasional, implementasi diklat/waktu sesuai
8. Profesionalisme, efektifitas, akuntabilitas
9. Harus disesuaikan waktu, tempat, dan perlengkapan diklat agar peserta betul-betul dapat menguasai baik teori maupun praktek
10. Diadakan diklat khusus pengawasan, diadakan diklat khusus teknik / panera

Tabel 5.16 Penentuan pegawai dalam diklat di Direktorat Metrologi

	Frequency	Percent
Sangat tidak tepat	1	2.5
Tidak tepat	4	10.0
Biasa - biasa saja	8	20.0
Tepat	25	62.5
Sangat tepat	2	5.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62.5 % responden menyatakan penentuan pegawai yang mengikuti diklat selama ini sudah tepat, dan 5 % responden menyatakan sangat tepat. Sedangkan responden yang menyatakan biasa – biasa saja ada 20 % sedangkan 10 % lainnya menyatakan tidak tepat dan dan 2,5 responden yang menyatakan sangat tidak tepat.

Tabel 5.17 Ketepatan pemilihan program diklat

	Frequency	Percent
Tidak tepat	7	17.5
Tepat	31	77.5
Sangat tepat	2	5.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 77,5 % responden menyatakan program diklat yang dipilih sudah tepat, 5 % responden menyatakan sangat tepat. Dan sisanya sebesar 17,5 % menyatakan tidak tepat.

Tabel 5.18 Kelengkapan media yang digunakan dalam diklat

	Frequency	Percent
Tidak lengkap	25	62.5
Biasa - biasa saja	10	25.0
Lengkap	5	12.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62,5 % responden menyatakan media yang digunakan dalam diklat tidak lengkap, dan 25 % responden menyatakan biasa – biasa saja. Sedangkan responden yang menyatakan lengkap ada 12,5 %.

Tabel 5.19 Kesesuaian proses pembelajaran dengan level

	Frequency	Percent
Sangat tidak sesuai	1	2.5
Tidak sesuai	2	5.0
Kurang sesuai	17	42.5
Sesuai	20	50.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan 50 % responden menyatakan proses pembelajaran sudah sesuai dengan level sedangkan 42,5 % lainnya menyatakan kurang sesuai dan 5 % lainnya menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai dengan persentase 2,5 %.

Tabel 5.20 Kesesuaian perancangan program diklat terhadap kebutuhan peserta

	Frequency	Percent
Sangat tidak sesuai	1	2.5
Tidak sesuai	4	10.0
Kurang sesuai	9	22.5
Sesuai	17	42.5
Sangat sesuai	9	22.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,5 % responden menyatakan perancangan program diklat dengan kebutuhan peserta sudah sesuai dan sangat sesuai menunjukkan 22,5 %, namun ada 22,5 % responden lainnya yang menyatakan kurang sesuai bahkan 2,5 % menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak sesuai 10 %.

Tabel 5.21 Kecocokan tempat program diklat

	Frequency	Percent
Tidak cocok	4	10.0
Kurang cocok	14	35.0
Cocok	20	50.0
Sangat cocok	2	5.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 % responden menyatakan tempat program diklat cocok, 5 % menyatakan sangat cocok, 35 % menyatakan kurang cocok dan 10 % menyatakan tidak cocok.

Pada kuesioner nomer 19 merupakan kuesioner terbuka yang menanyakan harapan implementasi program diklat di masa yang akan datang. Berikut adalah saran responden, dengan menggabungkan jawaban yang mempunyai kemiripan :

1. Disesuaikan dengan kebutuhan, bukan untuk menghabiskan anggaran
2. Dilaksanakan secara efektif di dalam pekerjaan sehari-hari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 % responden menyatakan dengan

3. Program diklat seharusnya sesuai perkembangan, bukan mengulang-ulang materi diklat yang lama. Obyek boleh sama tapi pembahasan harus sesuai perkembangan
4. Waktu diklat jangan terlalu lama, singkat padat
5. Teori dan praktek ditambah, standar dan laboratorium kurang lengkap
6. Program diklat dan materi yang diajarkan bertepat guna dapat diterapkan dalam pelaksanaan kinerja di daerah
7. Sarana dan Prasarana dalam proses pembelajran dan peralatan dalam praktek harus tersedia lengkap
8. Adanya spesialisasi terhadap masing-masing person, sesuai dengan bidang cakupan laboratorium (lebih efisien dan efektif)
9. Meningkatkan kemampuan dan kinerja
10. Waktu praktek diperbanyak, perhitungan hasil kalibrasi dibahas tuntas, diajarkan program perhitungan sofeware
11. Meningkatkan pelayanan publik

Tabel 5.22 Keterkaitan program diklat dengan kemampuan

	Frequency	Percent
Cukup menambah pengetahuan	8	20.0
Menambah pengetahuan	20	50.0
Sangat membantu menambah pengetahuan	12	30.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 % responden menyatakan dengan mengikuti diklat maka akan menambah pengetahuan dan 30 % menyatakan sangat menambah pengetahuan dan 20 % responden menyatakan cukup menambah pengetahuan.

Tabel 5.23 Kemampuan diklat membantu mengatasi kesulitan dalam bertugas

	Frequency	Percent
Tidak mampu	4	10.0
Cukup mampu	20	50.0
Mampu	11	27.5
Sangat mampu	5	12.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 % responden menyatakan dengan mengikuti diklat maka cukup mampu mengatasi kesulitan dalam bertugas sedangkan 27,5 % menyatakan mampu dan sangat mampu membantu mengatasi kesulitan dalam bertugas sebanyak 12,5 sisanya 10 % menyatakan tidak mampu.

Tabel 5.24 Kemampuan diklat mencapai tujuan organisasi

	Frequency	Percent
Sangat tidak setuju	3	7.5
Tidak setuju	4	10.0
Cukup setuju	16	40.0
Setuju	16	40.0
Sangat setuju	1	2.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 40 % responden menyatakan diklat mampu dan 2,5 % sangat mampu digunakan untuk mencapai tujuan organisasi sedangkan yang menyatakan biasa saja ada 40 % dan 7,5 % yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju atas pernyataan tersebut ada 10 %.

Tabel 5.25 Perubahan perilaku dengan adanya diklat

	Frequency	Percent
Biasa-biasa saja	18	45.0
Berubah	22	55.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55 % responden menyatakan diklat mampu merubah perilaku dari para peserta sedangkan yang menyatakan biasa – biasa saja ada 45%.

Tabel 5.26 Evaluasi terhadap lamanya waktu diklat

	Frequency	Percent
Tidak perlu	2	5.0
Cukup perlu	2	5.0
Perlu	15	37.5
Sangat perlu	21	52.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 52,5 % responden menyatakan sangat perlu dilakukan evaluasi terhadap diklat, 37,5 % lainnya menyatakan perlu. Sedangkan yang menyatakan cukup perlu 5 % dan tidak perlu masing – masing 5 %.

Tabel 5.27 Keberhasilan diklat dalam mengidentifikasi masalah

	Frequency	Percent
Tetap saja	15	37.5
Berhasil	23	57.5
Sangat berhasil	2	5.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57,5 % responden menyatakan program diklat telah berhasil dan 5 % sangat berhasil dalam mengidentifikasi masalah, sedangkan 37,5 % lainnya tetap saja.

Tabel 5.28 Perlunya perubahan dalam program diklat yang dirasa tidak berfungsi

	Frequency	Percent
Dirubah	20	50.0
Sangat perlu dirubah	20	50.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 % responden menyatakan sangat perlu dirubah dan 50 % lainnya menyatakan perlu dirubah. Dari hasil ini menunjukkan bahwa program diklat yang dirasa tidak berfungsi mutlak harus dirubah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,5 % responden waktu penyelenggaraan diklat sudah cukup, 15 % menyatakan sangat lama dan lama ad 20 % sedangkan yang menyatakan singkat ada 22,5 %.

Tabel 5.32 Evaluasi diklat setiap sesinya

	Frequency	Percent
Tak tahu	2	5.0
Belum	32	80.0
Sudah	6	15.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan peserta mengakui belum adanya evaluasi diklat pada setiap sesi dengan persentase 80 %, yang menyatakan sudah dievaluasi setiap sesinya 15 % dan yang tidak tahu sebanyak 5 %.

Tabel 5.33 Keperluan evaluasi diklat pada setiap sesinya

	Frequency	Percent
Cukup perlu	2	5.0
Perlu	30	75.0
Sangat perlu	8	20.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 75 % responden menyatakan perlu diadakan evaluasi terhadap program diklat pada setiap sesinya sedangkan 20 % lainnya menyatakan sangat perlu dan 5 % menyatakan cukup perlu. Dari hasil ini evaluasi juga perlu dilakukan pada setiap sesi program diklat, dan hal ini menjadi saran perbaikan untuk pemodelan pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindsutrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

Tabel 5.34 Bagian yang perlu dievaluasi

	Frequency	Percent
Evaluasi selama diklat berlangsung	9	22.5
Pada akhir setiap sesi	14	35.0
Pada akhir seluruh diklat	17	42.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,5 % responden menyatakan evaluasi dilakukan pada akhir seluruh diklat, namun 35 % lebih memilih pada akhir setiap sesi dan sisanya yaitu 22,5 % lebih memilih jika evaluasi dilakukan selama diklat berlangsung.

Tabel 5.35 Metode diklat yang diikuti menggunakan metode

	Frequency	Percent
Metode informatif	20	50.0
Metode partisipasi	10	25.0
Metode informatif eksperensial	4	10.0
Metode partisipasi eksperensial	6	15.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan selama ini responden mengikuti pelatihan dengan metode informative dengan persentase 50 %, sedangkan yang pernah mengikuti dengan metode partisipatif adalah 25 % dan yang merasakan pelatihan dengan menggabung 2 metode yaitu partisipasi dan ekperensial adalah 15 % dan yang menggunakan metode informative dan ekperensial ada 10 %.

Tabel 5.36 Kemudahan peserta menguasai materi pelatihan

	Frequency	Percent
Tidak memudahkan	7	17.5
Cukup memudahkan	25	62.5
Memudahkan	8	20.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62,5 % responden menyatakan peserta cukup menguasai materi pelatihan, 20 % menyatakan bahwa peserta memiliki kemudahan untuk menguasai materi dan 17,5 % merasakan tidak memiliki kemudahan dalam menguasai materi pelatihan.

Tabel 5.37 Metode diklat mendorong partisipasi aktif peserta dalam mengikuti pelatihan

	Frequency	Percent
Cukup mendorong	23	57.5
Mendorong	11	27.5
Sangat mendorong	6	15.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57,5 % responden menyatakan bahwa metode diklat yang selama ini diadakan cukup memungkinkan peserta dapat berpartisipasi aktif, sedangkan 27,5 % lainnya menyatakan metode yang digunakan dapat mendorong berpartisipasi aktif dan sisanya 15 % menyatakan sangat mendorong.

Tabel 5.38 Metode diklat memberikan kesempatan peserta praktek langsung

	Frequency	Percent
Tidak	2	5.0
Cukup mendorong	5	12.5
Mendorong	23	57.5
Sangat mendorong	10	25.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57,5 % responden menyatakan setuju metode diklat yang selama ini berlangsung telah memberikan kesempatan pada peserta untuk dapat berpraktek langsung dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 %. Sebanyak 12,5 % responden menyatakan biasa – biasa saja dan 5 % responden tidak setuju jika metode diklat memberikan kesempatan praktek langsung.

Tabel 5.39 Merasa dilibatkan dalam diklat

	Frequency	Percent
Ya	5	12.5
Tidak	35	87.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan 13,6 % responden yang terlibat langsung dalam pengolahan materi diklat sedangkan 86,4 % menyatakan tidak terlibat.

Tabel 5.40 Sikap terhadap program diklat

	Frequency	Percent
Kurang respek	13	32.5
Respek	23	57.5
Sangat respek	4	10.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57,5 % responden menyatakan peserta mempunyai sikap yang respek terhadap program diklat dan 10 % menyatakan sangat respek, sedangkan 32,5 % menyatakan kurang respek terhadap program diklat yang selama ini diadakan.

Tabel 5.41 Diklat mampu mengembangkan karir pribadi untuk tujuan di tempat kerja

	Frequency	Percent
Tidak setuju	3	7.5
Cukup setuju	14	35.0
Setuju	22	55.0
Sangat setuju	1	2.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55 % responden menyatakan setuju dan 2,5 % menyatakan sangat setuju jika diklat mampu mengembangkan karir pribadi untuk tujuan di tempat kerja sedangkan yang menyatakan cukup setuju ada 35 % responden dan sisanya ada

7,5 % menyatakan tidak setuju jika diklat dapat digunakan untuk mengembangkan karir di tempat kerja.

Tabel 5.42 Pelatih memiliki kemampuan dan kecakapan mendidik, membimbing dan memberi petunjuk

	Frequency	Percent
Sangat tidak mampu	2	5.0
Cukup mampu	10	25.0
Mampu	27	67.5
Sangat mampu	1	2.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 67,5 % responden menyatakan pelatih memiliki kecakapan dan kemampuan dalam mendidik, membimbing dan memberi petunjuk pada peserta dengan baik dan sangat baik, 25 % menyatakan pada tingkatan cukup, 2,5 % menyatakan sangat mampu dan sisanya 5 % menyatakan sangat tidak mampu.

Tabel 5.43 Penguasaan pelatih dalam menyampaikan materi diklat

	Frequency	Percent
Sangat tidak menguasai	2	5.0
Biasa-biasa saja	8	20.0
Menguasai	27	67.5
Sangat menguasai	3	7.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 67,5 % responden menyatakan pelatih menguasai materi diklat yang akan disampaikan, 7,5 % menyatakan sangat menguasai. Sedangkan 20 % responden menyatakan kemampuan pelatih masih biasa – biasa saja dan sisanya 2 orang atau 5 % menyatakan sangat tidak menguasai.

Tabel 5.44 Selektifitas pelatih dalam memilih materi diklat

	Frequency	Percent
Biasa-biasa saja	17	42.5
Selektif	23	57.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan diklat selama ini dalam memilih pelatih biasa – biasa saja dengan persentase pemilih jawaban tersebut adalah 42,5 % responden sedangkan 57,5 % lainya menyatakan selektif.

Tabel 5.45 Kecakapan pelatih berkomunikasi dengan peserta diklat

	Frequency	Percent
Biasa-biasa saja	20	50.0
Cakap	19	47.5
Sangat cakap	1	2.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47,5 % responden menyatakan pelatih mempunyai kecakapan yang baik dan sangat baik. Sedangkan 50 % lainnya menyatakan biasa saja.

Tabel 5.46 Kemudahan penerimaan bahasa yang digunakan pelatih

	Frequency	Percent
Cukupan	15	37.5
Mudah dipahami	23	57.5
Sangat mudah dipahami	2	5.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57,5 % responden menyatakan pelatih menggunakan bahasa yang mudah dipahami sedangkan 5 % menyatakan sangat mudah dipahami dan ada 37,5 % yang menyatakan cukup mudah dipahami. Dari hasil ini maka tidak ada kendala dalam hal bahasa selama peserta mengikuti pelatihan.

Tabel 5.47 Kemampuan dan kecakapan pelatih

	Frequency	Percent
Biasa-biasa saja	22	55.0
Handal	18	45.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55 % responden menyatakan kemampuan dan kecakapan pelatih biasa – biasa saja dan sisanya 18 orang atau 45 % menyatakan kemampuan dan kecakapan pelatih handal.

Tabel 5.48 Kepekaan sosial yang dimiliki pelatih

	Frequency	Percent
Biasa-biasa saja	21	52.5
Diakui	15	37.5
Sangat diakui	4	10.0
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan lebih dari 52,5 % responden menyatakan pelatih mempunyai kepekaan sosial yang biasa – biasa saja, 37,5 % menyatakan kepekaannya diakui dan 4 orang atau 10 % responden menyatakan bahwa kepekaan pelatih sangat diakui.

Tabel 5.49 Dukungan dan kepedulian atasan langsung pada program diklat

	Frequency	Percent
Tidak mendukung	1	2.5
Cukup tinggi	19	47.5
Tinggi	11	27.5
Sangat tinggi	9	22.5
Total	40	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47,5 % responden menyatakan dukungan dan kepedulian atasan langsung pada program diklat cukup tinggi, sedangkan 27,5 % menyatakan tinggi dan 22,5 % sangat tinggi. Dan ada 1 orang atau 2,5 % menyatakan atasan mereka tidak mendukung

5.5. Hasil Focused Group Discussion (FGD)

Rangkuman hasil analisa pertanyaan atau pernyataan dan wawancara terhadap responden mengenai model pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur telah dibawa dalam Focused Group Discussion (FGD). Adapun hasil FGD telah dirangkum sebagai berikut :

Tabel 5.50 Tanggapan anggota FGD tentang Analisis Kebutuhan Pelatihan

No	Anggota FGD	Masalah	Usulan
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	Belum disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.	Perlu disesuaikan dengan kebutuhan di Disperindag.Prop. Jatim.
2.	Kepala BPK	Belum disesuaikan dengan kebutuhan tugas.	Disesuaikan dengan kebutuhan tugas di lapangan.
3.	Kasi Sarana Kemetrologian	Belum disesuaikan dengan kebutuhan personil.	Harus disesuaikan dengan kemampuan tenaga fungsional yang ada.
4.	Kasi Penyuluhan	Belum dilakukan secara kontinyu	Perlu dilakukan secara kontinyu.
5.	Fungsional Kemetrologian	Belum tepat sasaran	Sebaiknya harus disesuaikan dengan perkembangan teknologi.
6.	Kasi UAPV	Belum disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.	Perlu disesuaikan dengan kebutuhan di Disperindag.Prop. Jatim.
7.	Masyarakat / pengguna jasa	Belum disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan.	Harus disesuaikan dengan tingkat pelayanan.
8.	Masyarakat / pengguna jasa	Belum sesuai dengan kebutuhan tugas.	Sebaiknya sesuai dengan keadaan di lapangan.

Tabel 5.51 Tanggapan anggota FGD tentang Materi Pelatihan

No	Anggota FGD	Masalah	Usulan
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	Materi kurang lengkap.	Sesuai dengan kebutuhan di Disperindag. Prop. Jatim.
2.	Kepala BPK	Materi tentang pengawasan belum ada.	Sebaiknya materi pengawasan ditambahkan.
3.	Kasi Sarana Kemetrologian	Materi yang disajikan belum lengkap.	Sebaiknya disesuaikan dengan perkembangan teknologi.
4.	Kasi Penyuluhan	Materi yang disajikan dari tahun ke tahun selalu sama.	Perlu adanya variasi.
5.	Fungsional Kemetrologian	Belum lengkap.	Sebaiknya disesuaikan dengan perkembangan teknologi.
6.	Kasi UAPV	Belum lengkap terutama bahasa inggris.	Dalam era globalisasi bhs. Inggris sangat dibutuhkan
7.	Masyarakat / pengguna jasa	Belum disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan.	Harus disesuaikan dengan tingkat pelayanan.
8.	Masyarakat / pengguna jasa	Belum sesuai dengan tugas di lapangan.	Sebaiknya sesuai dengan keadaan di lapangan.

Tabel 5.52 Tanggapan anggota FGD tentang Metode Pelatihan

No	Anggota FGD	Masalah	Usulan
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	Metode yang dipakai sudah baik.	Perlu adanya peningkatan saja.
2.	Kepala BPK	Tidak ada masalah.	Dipertahankan.
3.	Kasi Sarana Kemetrologian	Sudah bagus dan lengkap.	Hanya alat UTTP yang perlu ditambah.
4.	Kasi Penyuluhan	Secara umum sudah baik.	Perlu dipertahankan.
5.	Fungsional Kemetrologian	Tidak ada masalah	Sebaiknya untuk praktik disediakan alat UTTP yang bervariasi.
6.	Kasi UAPV	Sudah sesuai dengan kebutuhan diklat.	Perlu ditingkatkan saja.
7.	Masyarakat / pengguna jasa	Baik-baik saja.	Tidak ada masalah.
8.	Masyarakat / pengguna jasa	Baik dan bagus.	Tetap dipertahankan.

Tabel 5.53 Tanggapan anggota FGD tentang Pelatih Dalam Pelatihan

No	Anggota FGD	Masalah	Usulan
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	Sudah sesuai dengan kriteria.	Hanya perlu diting katkan kemampuan nya.
2.	Kepala BPK	Profesional di bi dangnya.	Hanya perlu menam bah pengetahuan.
3.	Kasi Sarana Kemetrologian	Menguasai materi.	Sebaiknya mengikuti perkembangan teknologi.
4.	Kasi Penyuluhan	Sudah bagus dan pro fesional	Perlu menambah pe ngetahuan.
5.	Fungsional Kemetrologian	Sudah baik	Perlu mengikuti perkembangan teknologi.
6.	Kasi UAPV	Sudah profesional.	Sudah baik.
7.	Masyarakat / pengguna jasa	Sudah cukup.	Sudah baik.
8.	Masyarakat / pengguna jasa	Sudah bagus.	Sudah baik.

Tabel 5.54 Tanggapan anggota FGD tentang Waktu Pelatihan

No	Anggota FGD	Masalah	Usulan
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	Waktu terlalu lama.	Sebaiknya disingkat saja.
2.	Kepala BPK	Waktu kurang efek tif.	Cukup sampai 4 bulan saja.
3.	Kasi Sarana Kemetrologian	1 tahun bukan waktu yang tepat.	Disesuaikan dengan kondisi peserta.
4.	Kasi Penyuluhan	Waktu kurang efektif.	Paling efektif 3 sam pai 4 bulan.
5.	Fungsional Kemetrologian	Lamanya waktu pe laksanaan mempe ngaruhi tugas di la pangan	Sebaiknya kurang dari 6 bulan.
6.	Kasi UAPV	Lamanya diklat ba nyak yang menolak.	Sebaiknya ditinjau ulang lagi.
7.	Masyarakat / pengguna jasa	Waktu yang ditentu kan terlalu lama.	Sebaiknya disesuai kan dengan kondisi.
8.	Masyarakat / pengguna jasa	Lamanya diklat pela yanan tidak maksi mal.	Disesuaikan dengan kondisi.

Tabel 5.55 Tanggapan anggota FGD tentang Tempat Pelatihan

No	Anggota FGD	Masalah	Usulan
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	Terlalu jauh dari unit kerja.	Sebaiknya dekat dengan lokasi unit kerja.
2.	Kepala BPK	Terlalu jauh.	Sebaiknya di Propinsi Jawa Timur.
3.	Kasi Sarana Kemetrologian	Terlalu jauh dan sama.	Sebaiknya di Badan Diklat Jawa Timur.
4.	Kasi Penyuluhan	Mengganggu tugas.	Sebaiknya dekat dengan tempat tinggal peserta.
5.	Fungsional Kemetrologian	Terlalu jauh.	Sebaiknya di Propinsi Jawa Timur.
6.	Kasi UAPV	Terlalu jauh.	Sebaiknya di Disperindag. Prop. Jatim.
7.	Masyarakat / pengguna jasa	Mengganggu tugas pelayanan.	Sebaiknya dekat dengan unit kerjanya.
8.	Masyarakat / pengguna jasa	Mengganggu tugas.	Sebaiknya di Sby.

Tabel 5.56 Tanggapan anggota FGD tentang Evaluasi Pelatihan

No	Anggota FGD	Masalah	Usulan
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	Belum dilakukan.	Perlu dilakukan.
2.	Kepala BPK	Belum dilakukan.	Dilakukan setiap Diklat.
3.	Kasi Sarana Kemetrologian	Kurang rutin.	Sebaiknya dilakukan secara rutin.
4.	Kasi Penyuluhan	Belum dilakukan secara kontinyu	Perlu dilakukan secara kontinyu.
5.	Fungsional Kemetrologian	Belum tepat sasaran	Sebaiknya dipantau tingkat kemampuan nya.
6.	Kasi UAPV	Belum sepenuhnya dilakukan.	Perlu untuk peningkatan kemampuan.
7.	Masyarakat / pengguna jasa	Belum dilakukan.	Perlu dievaluasi kemampuan pelayanan.
8.	Masyarakat / pengguna jasa	Tidak tahu.	Sebaiknya dilakukan.

5.6. Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Fungsional Kemetrologian yang diharapkan dengan perhitungan Angka Indeks.

Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner maupun hasil wawancara tidak semuanya dapat dianalisis dengan menggunakan angka indeks. Khusus pada kuesioner nomer 33 dan 34 yaitu mengenai bagian dari sesi diklat yang perlu dievaluasi dan metode diklat yang selama ini diikuti dianalisis berdasarkan distribusi frekuensi karena data penelitian berjenis nominal.

Langkah – langkah yang dilakukan untuk menentukan indikator termasuk model yang dikembangkan atau tidak adalah dengan menghitung nilai indeks. Angka indeks diperoleh dari :

1. Menghitung nilai rerata. Kemudian dari nilai rerata tersebut dikategorikan untuk memudahkan analisis. Aturan pengkategorian nilai rerata jawaban responden untuk seluruh indikator penelitian pada skala jawaban 5 adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya kategori}}$$

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

0.80 merupakan jarak interval kelas pada masing – masing kategori. Sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut :

Tabel Penentuan kategori berdasarkan nilai rerata

Interval	Kategori	Keterangan
$1{,}00 \leq X < 1{,}80$	1	Tidak baik
$1{,}81 \leq X < 2{,}60$	2	Kurang baik
$2{,}61 \leq X < 3{,}40$	3	Cukup
$3{,}41 \leq X \leq 4{,}20$	4	Baik
$4{,}21 \leq X \leq 5{,}00$	5	Sangat baik

2. Melakukan perhitungan Indeks rata – rata kumulatif dengan melakukan perbandingkan nilai rerata dengan skala data maksimum dengan rumus :

$$\frac{\text{nilai rerata}}{\text{skor pengukuran maksimal}}$$

Keterangan :

Nilai rerata : diperoleh dari hasil penjumlah seluruh skor dibagi dengan jumlah sample.
Skor pengukuran maksimal : skor skala Likert yang paling tinggi, dalam penelitian ini 5 dan pada pernyataan kuesioner nomer 1 I menggunakan skala 4.

Hasil tersebut berlaku ketentuan sebagai berikut :

- Indeks yang paling tinggi adalah 1, yang berarti pelaksanaan di lapangan sempurna
- Angka indeks yang disarankan sebagai model yang diperbaiki adalah yang kurang dari atau sama dengan 0,7
- Angka indeks yang disarankan sebagai model yang dikembangkan adalah yang lebih dari 0,7

Berikut adalah rangkuman dari seluruh model yang dapat dihitung nilai rerata dan angka indeksnya :

Tabel 5.57 Model yang dikembangkan dan diperbaiki dalam pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Propinsi Jawa Timur, Tahun 2006

Indikator	Mean	Kategori Mean	Skala maksimal	Indeks	Saran Model
Perbaikan kinerja setelah mengikuti diklat	4.15	baik	5	0.83	Dikembangkan
Diklat memutakhirkan keahlian	4.08	baik	5	0.82	Dikembangkan
Dilkat membantu memiliki kompetensi dalam pekerjaan	4.00	baik	5	0.80	Dikembangkan
Diklat membantu memecahkan permasalahan	4.05	baik	5	0.81	Dikembangkan
Diklat mampu mempersiapkan untuk promosi jabatan	3.02	cukup	5	0.60	Diperbaiki
Apakah ada kesenjangan kemampuan kerja dengan standar kerja	3.20	cukup	5	0.64	Diperbaiki
Gap antara isi program diklat dengan kebutuhan lembaga tempat kerja	3.00	cukup	5	0.60	Diperbaiki
Diklat atau teknologi baru yang diadopsi memperbaiki kinerja operasional	4.05	baik	5	0.81	Dikembangkan
Ketepatan analisis diklat	2.50	kurang	4	0.63	Diperbaiki
Penentuan pegawai dalam diklat di Direktorat Metrologi	3.58	baik	5	0.72	Diperbaiki
Ketepatan pemilihan program diklat	3.70	baik	5	0.74	Dikembangkan
Kelengkapan media yang digunakan dalam diklat	2.50	cukup	5	0.50	Diperbaiki
Kesesuaian proses pembelajaran dengan level	3.40	cukup	5	0.68	Diperbaiki
Kesesuaian perancangan program diklat terhadap kebutuhan peserta	3.72	baik	5	0.74	Dikembangkan
Keterkaitan program diklat dengan kemampuan	4.10	baik	5	0.82	Dikembangkan
Kemampuan diklat membantu mengatasi kesulitan dalam bertugas	3.42	baik	5	0.68	Diperbaiki
Kemampuan diklat mencapai tujuan organisasi	3.20	cukup	5	0.64	Diperbaiki
Perubahan perilaku dengan adanya diklat	3.55	baik	5	0.71	Dikembangkan
Evaluasi terhadap lamanya waktu diklat	4.37	sangat baik	5	0.87	Dikembangkan
Keberhasilan diklat dalam mengidentifikasi masalah	3.67	baik	5	0.73	Dikembangkan
Perlunya perubahan dalam program diklat yang dirasa tidak berfungsi	4.50	sangat baik	5	0.90	Diperbaiki
Perlunya pelatihan lain	4.20	sangat baik	5	0.84	Diperbaiki
Kepentingan adanya diklat pada rencana kalender dimasa mendatang	4.27	sangat baik	5	0.85	Diperbaiki
Waktu yang disediakan penyelengara diklat	3.28	cukup	5	0.66	Diperbaiki
Evaluasi diklat setiap sesinya	4.10	baik	5	0.82	Dikembangkan
Keperluan evaluasi diklat pada setiap sesinya	4.15	baik	5	0.83	Dikembangkan
Kemudahan peserta menguasai materi pelatihan	3.02	cukup	5	0.60	Diperbaiki
Metode diklat mendorong partisipasi aktif peserta dalam mengikuti pelatihan	3.58	baik	5	0.72	Dikembangkan

Metode diklat memberikan kesempatan peserta praktek langsung	4.03	baik	5	0.81	Dikembangkan
Sikap terhadap program diklat	3.77	baik	5	0.75	Dikembangkan
Diklat mampu mengembangkan karir pribadi untuk tujuan di tempat kerja	3.53	baik	5	0.71	Dikembangkan
Pelatih memiliki kemampuan dan kecakapan mendidik, membimbing dan memberi petunjuk	3.63	baik	5	0.73	Dikembangkan
Penguasaan pelatih dalam menyampaikan materi diklat	3.72	baik	5	0.74	Dikembangkan
Selektifitas pelatih dalam memilih materi diklat	3.58	baik	5	0.72	Dikembangkan
Kecakapan pelatih berkomunikasi dengan peserta diklat	3.53	baik	5	0.71	Dikembangkan
Kemudahan penerimaan bahasa yang digunakan pelatih	3.67	baik	5	0.73	Dikembangkan
Kemampuan dan kecakapan pelatih	3.45	baik	5	0.69	Diperbaiki
Kepekaan sosial yang dimiliki pelatih	3.58	baik	5	0.72	Dikembangkan
Dukungan dan kepedulian atasan langsung pada program diklat	3.70	baik	5	0.74	Dikembangkan

Dari tabel dapat diketahui ada 24 indikator yang merupakan model yang tetap dipertahankan sebagai model dalam pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Propinsi Jawa Timur, sedangkan indikator yang perlu diperbaiki ada 16 indikator.

Khusus untuk indikator perlunya perubahan dalam program diklat yang dirasa tidak berfungsi, perlunya pelatihan lain, kepentingan adanya diklat pada rencana kalender dimasa mendatang meskipun mempunyai indeks yang lebih dari 0,7 namun termasuk dalam kategori perlu diperbaiki karena mempunyai skor pada kelompok pernyataan negatif atau semakin tinggi jawaban maka bernilai rendah. Misalnya ketika responden menjawab pelatihan lain sangat perlu maka hal tersebut mengindikasikan bahwa model pelatihan yang ada selama ini perlu ditambah atau diperbaiki.

Dari Tabel 5.58 dapat disimpulkan bahwa Model pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian 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. Model pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologia Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.59. berikut :

Tabel. 5.58. Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur 2006

FAKTOR	DIKLAT FUNGSIONAL YANG ADA	DIKLAT BERDASARKAN TEORI	DIKLAT FUNGSIONAL YANG DIBUTUHKAN	DIKLAT FUNGSIONAL YANG DIBUAT
ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN	Belum dilaksanakan secara kontiyu dan konsisten	Dalam Diklat dilakukan analisis kebutuhan meliputi kebutuhan tugas, kebutuhan personil, kebutuhan organisasi	Dalam Pelaksanaanya disesuaikan dengan : 1. Kebutuhan Tugas. 2. Kebutuhan Personil. 3. Kebutuhan Organisasi	 Diperbaiki Dikembangkan Diperbaiki
MATERI PELATIHAN	Sebagian sudah disesuaikan hasil analisis kebutuhan pelatihan - UUML - BDKT - Peneraan Ukuran Massa, Arus Zat Alir, Panjang, dan Volume - Peneraan Tangki Ukur, Gaya dan Tekanan, Meter kWh - Standar Ukuran dan Laboratori – um Kalibrasi.	Materi yang dapat memecahkan masalah, mampu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang pekerjaan	Materi yang diinginkan meliputi : 1. Peneraan Timb. Non Otomatis, Alat Ukur Waktu, Timbangan Otomatis, Alat Ukur Suhu, Anak Timb. 2. Manaj. Operasional Kemetrologian 3. Pemahaman KUHP 4. Penelolaan cap tanda tera 5. Sistim Manaj, Mutu 6. Prosedur Akreditasi	 Diperbaiki Diperbaiki Diperbaiki Dikembangkan Diperbaiki Diperbaiki
METODE PELATIHAN	1. Ceramah 2. Diskusi 3. PKL 4. Pendalaman materi	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 sesuai dengan perkemb. teknologi 6. Studi kasus	Dikembangkan Dikembangkan Dikembangkan Dikembangkan Dikembangkan Dikembangkan
PELATIH / PENGAJAR	sudah memiliki persyaratan khusus terhadap pelatih	1. Pendidikan relevan dengan materi 2. Menguasai materi 3. Tingkat pendidikan	1. Pendidikan relevan dengan materi 2. Menguasai materi 3. Tingkat pendidikan	Dikembangkan Dikembangkan Dikembangkan

FAKTOR	DIKLAT FUNGSIONAL YANG ADA	DIKLAT BERDASARKAN TEORI	DIKLAT FUNGSIONAL YANG DIBUTUHKAN	DIKLAT FUNGSIONAL YANG DIBUAT
		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 sistematik	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 sistematik	Dikembangkan Dikembangkan Dikembangkan Dikembangkan Dikembangkan
TEMPAT PELATIHAN	1. Balai Diklat Metrologi Bandung 2. Direktorat Metrologi Bandung. 3. Departemen Perdagangan di Jakarta.	Tempat pelatihan bisa dilaksanakan di semua daerah yang memenuhi syarat.	1. Balai Diklat yang ada di Prop. Jatim 2. Dinas Perindag Prop. Jatim	Diperbaiki Diperbaiki
WAKTU PELATIHAN	Satu tahun , dua sampai tiga minggu (diklat tertentu)	efektifitas waktu yang disediakan menghasilkan mutu yang tidak baik.	1. Tiga sampai empat bulan 2. Tidak lebih dari empat bulan.	Diperbaiki Diperbaiki
EVALUASI PROGRAM	Tidak selalu dilakukan terhadap hasil diklat fungsional kemetrologian	1. Tingkat reaksi 2. Tingkat pembelajaran 3. Tingkat prilaku 4. Tingkat dampak terhadap organisasi	1. Tingkat reaksi 2. Tingkat pembelajaran 3. Tingkat prilaku 4. Tingkat dampak terhadap organisasi	Diperbaiki Diperbaiki Diperbaiki Diperbaiki

Dari tabel 5.59 dapat dikemukakan bahwa model pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan 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 fungsional kemetrologian, meliputi

kebutuhan tugas, kebutuhan personil dan kebutuhan organisasi, hal ini ditujukan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian, agar pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

2.1. Materi

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

2.2. Metode

Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan fungsional dengan materi yang akan diberikan, metode demonstrasi yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi merupakan prioritas pilihan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian.

2.3. Pelatih

Pelatih yang digunakan sudah mempunyai kualifikasi dan professional, memenuhi syarat antara lain : menguasai materi, mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan materi, mengajar secara sistematis, mempunyai kepribadian menarik, mempunyai waktu yang cukup.

2.4. Tempat

Tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebaiknya tidak harus di Direktorat metrologi bandung, Balai Diklat Metrologi Bandung dan Departemen Perdagangan di Jakarta. Agar tenaga fungsional kemetrologian dapat melaksanakan pendidikan dan pelatihan dengan baik, sebaiknya diadakan di Propinsi Jawa Timur khususnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

2.5. Waktu

Ketersediaan waktu yang tidak terlalu lama harus sangat diperhatikan mengingat terlalu lama waktu yang digunakan akan semakin tidak baik kualitas pendidikan dan pelatihan disamping dibutuhkan waktu yang cukup untuk praktek kerja lapangan, waktu tiga sampai empat bulan merupakan, waktu yang efektif.

3. 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.

BAB 6

PEMBAHASAN

6.1 Model Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang telah dilaksanakan dengan Teori yang mendukung.

Pembahasan dimaksudkan adalah untuk mengkaji secara praktis dan teoritis hasil pernyataan responden terhadap Model Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian pada Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Secara teoritis adalah untuk mengetahui apa saja teori yang dapat mendukung pernyataan tersebut. Pada pembahasan ini telah dilakukan secara kritis terhadap teori pendidikan dan pelatihan digabungkan dengan harapan dan keinginan dari responden juga pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan 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, tempat dan waktu) dan Evaluasi Pelatihan, selama ini belum dijalankan secara terpadu, sehingga dari hasil pernyataan responden menunjukkan hampir keseluruhan dari responden menginginkan adanya perbaikan dalam tahapan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian.

Penyusunan model pendidikan dan pelatihan bagi tanaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur merupakan perpaduan antara pendidikan dan pelatihan yang tersedia saat ini dengan model

pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian berdasarkan teori dan pendidikan dan pelatihan yang dinginkan oleh responden yang meliputi tahapan - tahapan pendidikan dan pelatihan yaitu, Analisis Kebutuhan Pelatihan, Implementasi Pelatihan (materi, metode, pelatih, tempat, waktu) dan Evaluasi Pelatihan.

6.1.1. Tahap Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian yang telah ada, tahapan analisis kebutuhan pelatihan belum dijalankan sebagaimana mestinya sehingga sering tejadi maksud dan tujuan dari pendidikan dan pelatihan tidak dapat dicapai secara optimal. Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan kurang bervariasi sehingga dengan adanya perkembangan teknologi saat ini kurang cocok dengan kebutuhan dilapangan. sebagian 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 sebenamya 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 sebagal tahap pengarah bagi pelatihan secara utuh. Ditambahkan oleh Stone dalam Irianto (2001 : 31) jlka *assessment* tidak cukup diperhatikan, pelatihan boleh jadi tidak akan konsisiten dengan kebutuhan aktual, menurut Stone implementasi kebutuhan pelatihan meliputi tiga, variabel yaitu organisasi, tugas dan personil.

6.1.2. Tahap Implementasi Penidikan dan Pelatihan

Secara teoritis terdapat beberapa pertimbangan dalam implementasi pendidikan dan pelatihan dimana setiap pertimbangan hendaknya diarahkan secara tepat pada 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 leach ?*
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 mempunvai kualifikasi yang memadai dan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta.

6.1.2.1. Materi

Materi pelatihan adalah materi yang tersedia dan telah dilakukan pada pendidikan dan pelatihan bagi tenga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur, disamping itu ada beberapa materi tambahan yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang dinginkan 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.

6.1.2.2. 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 tenaga fungsional kemetrologian yang selama ini digunakan terbatas pada metode ceramah dan diskusi, metode praktek hanya terbatas pada alat-alat yang ada di Balai Diklat Metrologi Bandung dan Direktorat Metrologi Bandung. Dari hasil pernyataan responden sebenarnya metode yang paling efektif dan dinginkan oleh responden adalah metode praktik kerja lapangan untuk UTTP harus mengikuti berkembang teknologi, 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.

6.1.2.3. Pelatih

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian, pelatih pada umumnya telah mempunyai pengalaman yang bagus, tetapi pelatih masih harus dituntut untuk memperhatikan perkembangan teknologi saat ini serta dituntut mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang bagus tentang UTTP yang semakin bervariasi. 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 dinginkan adalah yang benar - benar mempunyai pengetahuan dan kemampuan tentang metrologi yang disesuaikan dengan perekembangan teknologi.

6.1.2.5. Waktu

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur, waktu yang dialokasikan selama ini terlalu lama 1 (satu) sampai 1,5 (satu setengah) tahun, hanya pada beberapa pendidikan dan pelatihan yang menggunakan waktu sampai dengan 2 (dua) minggu. Secara teoritis Hamalik (2000:35) berpendapat bahwa lamanya waktu pelatihan didasarkan pula pada jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari. Dari hasil pernyataan

responden kebanyakan menyatakan waktu yang paling efektif adalah maximal 3 bulan bahkan sampai 4 bulan, hal ini mengingat materi, metode dan media dalam pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian lebih banyak bersifat teknis dan dapat dilakukan di Surabaya, sehingga dibutuhkan alokasi waktu yang tidak terlalu lama untuk melakukan pendidikan dan pelatihan.

6.1.2.6. Tempat

Tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian selama ini diselenggarakan di Direktorat Metrologi Bandung, Balai Diklat Metrologi Bandung serta Departemen Perdagangan di Jakarta. Sehingga banyak tenaga fungsional yang tidak sanggup untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Secara teoritis disebutkan ada tiga pilihan dimana pelatihan akan dilakukan yaitu : (a) Di unit kerja ; (b) di tempat kerja tetapi tidak di unit kerja ; (c) Di luar arena tempat kerja seperti di perguruan tinggi, di hotel dan lain-lain.

6.1.3. Evaluasi Hasil Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian 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 mernastikan bahwa semua sumber daya yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan mampu memberikan konstribusi positif bagi organisasi. Hasil pernyataan responden menunjukkan bahwa evaluasi program

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

perlu dilakukan terutarna untuk mengetahui hasil yang dicapai dalam peningkatan kinerja personal maupun organisasi.

6.2. Model Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang diharapkan.

Model yang dinginkan adalah perpaduan antara pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian yang telah ada dengan harapan dari pernyataan – pernyataan responden serta dukungan oleh teori pendidikan dan pelatihan.

6.2.1. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

a. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahapan yang harus dilaksanakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

b. Identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan mencakup kebutuhan organisasi, kebutuhan tugas dan kebutuhan personil.

6.2.2. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

6.2.2.1. Materi

Materi pelatihan adalah materi yang tersedia dan telah dilakukan pada pendidikan dan pelatihan bagi tenga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur, sehingga yang diharapkan adalah :

a. Materi yang diberikan disesuaikan dengan hasil identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

b. Materi harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi personal maupun organisasi dalam peningkatan kinerja di lapangan.

6.2.2.2. 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 yang diharapkan oleh responden yaitu :

a. Metode yang digunakan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran pelatihan.

b. Metode yang paling efektif dan banyak diminati adalah metode demonstrasi terutama UTTP yang semakin banyak jenis dan jumlahnya sesuai perkembangan teknologi.

6.5.2.3. Pelatih

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian, pelatih pada umumnya telah mempunyai pengalaman yang bagus, tetapi pelatih masih harus dituntut untuk memperhatikan perkembangan teknologi sehingga yang diharapkan adalah :

a. Pelatih yang memberikan materi dalam pelatihan harus berkualifikasi dan profesional.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

b. Pelatih harus terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya tentang metrologi dengan mengikuti perkembangan teknologi.

6.5.2.4. Waktu

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur, waktu yang dialokasikan selama ini terlalu lama 1 (satu) sampai 1,5 (satu setengah) tahun, hanya pada beberapa pendidikan dan pelatihan yang menggunakan waktu sampai dengan 2 (dua) minggu. Sehingga waktu yang diinginkan responden yaitu :

a. Waktu pelatihan paling efektif dalam pendidikan dan pelatihan fungsional kemetrologian adalah maximal 3 bulan.
b. Waktu dapat diperpanjang sampai dengan 4 bulan mengingat kebutuhan penunjang pendidikan dan pelatihan seperti praktek UTTP yang bervariasi langsung dilapangan.

6.5.2.5. Tempat

Tempat pelaksanaa pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional selama ini dialokasikan pada Direktorat Metrologi Bandung, Balai Diklat Metrologi Bandung dan Departemen Perdagangan di Jakarta. Sehingga banyak responden yang menginginkan tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diadakan di Propinsi Jawa Timur khususnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

6.2.3. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian 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. Responden mengharapkan :

a. Evaluasi program pelatihan dilaksanakan pada setiap akhir 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 teknologi serta kemampuan peserta secara utuh dan kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini masih ada kelemahannya dikarenakan Model Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur belum sampai pada uji coba model disebabkan waktu yang tidak cukup untuk uji coba dan pembuatan pedoman Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Kemetrologian harus melalui Keputusan Menteri Perdagangan Republik Indonesia.

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

7.1.1. Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang telah dilaksanakan

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tahapan analisis kebutuhan pelatihan belum dilaksanakan sehingga sering terjadi kurang kesesuaian antara materi yang diberikan dengan peserta dan kebutuhan di lapangan.

Sehingga dalam implementasinya juga masih kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu meliputi : (1) Materi yang diberikan masih kurang mengikuti perkembangan teknologi, (2) Metode dalam pendidikan dan pelatihan masih banyak pada ceramah dan diskusi, sedangkan metode praktek UTTP yang bervariasi dilapangan secara langsung masih kurang, (3) Pelatih dalam pendidikan dan pelatihan harus menambah pengetahuan dan kemampuannya dengan mengikuti perkembangan teknologi, (4) Waktu pendidikan dan pelatihan yang sangat lama 1 sampai 1,5 tahun, hanya pada pelatihan tertentu 1 sampai 2 minggu, (5) Tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sangat jauh dari unit kerja tenaga fungsional kemetrologian yaitu di Direktorat Metrologi Bandung, Balai Diklat Metrologi Bandung dan Departemen Perdagangan di Jakarta.

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Evaluasi hasil program pelatihan belum dilaksanakan, sehingga sulit untuk mengetahui dampak dari pendidikan dan pelatihan.

7.1.2. Model Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang dibuat

Model pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian yang dibuat merupakan perpaduan pendidikan dan pelatihan yang telah ada dan keinginan responden dalam pendidikan dan pelatihan didukung teori yang ada, yaitu

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. Implementasi pendidikan dan pelatihan harus memperhatikan beberapa faktor antara lain :

   b.1. Materi pelatihan disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang menjadi perioritas. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan perkembangan teknologi di samping materi teknis peneraan dan laboratorium standar ukuran juga mengikut sertakan materi Manajemen Operasional Kemetrologian,

Pemahaman KUHP Penelolaan cap tanda tera, Sistim Manajemen Mutu, Prosedur Akreditasi

b.2. Metode pelatihan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran dari matode pelatihan yang akan dicapai. Metode praktek langsung dilapangan khusus UTTP yang lebih bervariasi merupakan metode yang paling efektif di samping metode ceramah.

b.3. Pelatih/pengajar dalam pendidikan dan pelatihan harus memenuhi kualifikasi dan syarat tertentu dan diharapkan yang profesional. menguasai materi terutama UTTP yang semakin bervariasi baik jenis dan jumlahnya, terampil mengajar secara sistematis, mempunyai kepribadian menarik dan mempunyai waktu yang cukup.

b.4. Waktu yang paling efektif untuk pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian adalah minimal 3 bulan, mengingat pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian sangat spesifik dan membutuhkan keahlian khusus.

b.5. Tempat yang paling efektif untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga fungsional kemetrologian adalah di Propinsi Jawa Timur khususnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur.

c. 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.

7.2. Saran

a. Dalam menghadapi perkembangan teknologi secara global maka setiap individu harus selalu mepersiapkan diri secara optimal, hal ini juga berlaku pada organisasi, oleh karena itu disarankan agar dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan sebaiknya diperhitungkan dan disesuaikan dengan Perda Propinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Laboratorium Kemeterologian yaitu pendidikan dan pelatihan fungsional Pengawasan dan Penyuluhan, pendidikan dan pelatihan fungsional Laboran Standar Ukuran serta pendidikan dan pelatihan fungsional Penera dalam rangka peningkatan kualitas kinerja organisasi.

b. Model Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Fungsional Kemetrologian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur yang penulis buat sebaiknya dibuat model operasionalnya dengan memperhatikan unsur - unsur yaitu : Terlebih dahulu dilakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan, Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus memperhatikan antara lain (1) Materi yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan dan pelaksanaan tugas sehari - hari, (2) Metode praktek kerja lapangan harus menjadi prioritas. (3) Pelatih yang digunakan harus yang memenuhi syarat sesuai yang disyaratkan dan

menguasai bidangnya serta mengikuti perkembangan teknologi, (4) Tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebaiknya diselenggarakan di Propinsi Jawa Timur khususnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan propinsi Jawa Timur dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Jawa Timur, (5) Waktu yang digunakan sebaiknya tidak telalu lama tetapi disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan pelatihan tenaga fungsional kemetrologian, serta adanya Evaluasi diakhir program pelatihan untuk melihat dampak yang ditimbulkan setelah pelatihan baik secara individu maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alimah, Nur, 2002, *Pengembangan Model Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kantor Kecamatan Tandes Pemerintah Kota Surabaya,* Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

Dessler, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit,* Prenhalindo, Jakarta

D. Shaw, Willard, 1994, *Academy for Educational Development (AED),* Washington DC.

Hardjana, M. Agus, 2001, *Training SDM yang Efektif,* Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, MSP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, B*bumi Aksara, Jakarta.

Irianto, Jusuf, 2001, *Dasar- Dasar Manajemen Pelatihan,* Penerbit Insan Cendekia, Surabaya.

Irianto, Jusuf, 2001 *Tema - Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit Insan Cendekia, Surabaya.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara R.I Nomor : 128/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Penera dan Angka Kreditnya.

Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan R.I Nomor : 482/MPP/Kep/11/2000 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera .

Keputusan Presiden (Kepres) No. 87 tahun 1999 Tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

Landang, Judi 2002, *Pengaruh Diklat Adum, dan Tingkat Motivasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap kemampuan Pelaksanaan Tugas Struktural Eselon III dan IV di Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur,* Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

Laporan Rekapitulasi Jumlah Tenaga Fungsional Penera Tahun 2005 Menurut Unit Kerja.

Moekiyat, 1991, *Latihan dan Manajemen Sumber Daya Manuasia,* Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan Pelatihan Jabatan Karier Bagi Pegawai Negeri Sipil.

PERDA Propinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Laboratorium Kemetrologian.

Simamarta, Dj. A. 1983, *Operation Reserch, Sebuah Pengantar*, PT. Gramedia, Jakarta.

Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Undang – Undang (UU) No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Wibowo, *Teguh. 2002. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Devisi Terminal tanjung Perak. Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

JADWAL RENCANA PELAKSANAAN

1. Susunan Organisasi

Pembimbing I : Dr. Sunaryo, Ms., MSc.

Pembimbing II : Dr. Alisjahbana, Ir. MA.

Penelitian : Veronica Ratih Murwani RA, SE.

2. Jadwal Penelitian

No. Nama Kegiatan	Bulan (2006)					
	April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept
Pesiapan						
1. Penyusunan Proposal	XXXX					
2. Ujian Proposal	X					
3. Perbaikan Proposal		XX				
Pelaksanaan						
1. Pengurusan ijin		X				
2. Pengumpulan Data		XX	XXXX			
3. Pengolahan Data			X	XX		
4. Analisis data				XX		
Penulisan					XXX	
Ujian Tesis					X	
Perbaikan Tesis						XX
Penyerahan Tesis						X

Keterangan : Setiap tanda x menunjukkan jumlah dalam mingguan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

RINCIAN BIAYA PENELITIAN

1. Pembelian buku penunjang	Rp	1.500.000,-
2. Pembelian alat – alat penelitian	Rp	750.000,-
3. Pembelian ATK	Rp	750.000,-
4. Biaya pengadaan	Rp	500.000,-
5. Biaya transport	Rp	1.000.000,-
JUMLAH	**Rp**	**5.000.000,-**

Terbilang ## Lima Juta Rupiah ##

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
PROGRAM PASCASARJANA
Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya-60286 ☎(031) 5023715, 5020170, Fax. (031) 5030076
E-mail : pasca@pasca.unair.ac.id URL Address : http://www.pasca.unair.ac.id
SDLA Perpustakaan Universitas Airlangga

Nomor : 1043 /J03.4/PP/2006 11 Mei 2006
Lamp :
Hal : Izin melaksanakan penelitian

Yth. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur
Jl.Siwalankerto Utara II/42 Surabaya

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 2004/2005 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

N a m a : Veronica Ratih Murwani Retnaning Astuti,SE
Nim : 090410734 - L
J u d u l : MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI TENAGA FUNGSIONAL KEMETROLOGIAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROPINSI JAWA TIMUR

Pembimbing : Dr.Sunarjo,dr,MS,M.Sc
Pembimbing I : Dr.H.Alisjahbana,Ir,MA

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.

A.n. Direktur
As.Dir.Bidang Akademik,

Prof.Dr.Laba Mahaputra,drh,M.Sc.
NIP. 130687550

SKN-PPS-UA-C6

KUESIONER PENELITIAN

Bapak Ibu/Sdr I. yang terhormat,

Dalam rangka penelitian untuk kepentingan akademis, dimohon dengan hormat kepada bspsk/ibu/sdr/i untuk mengisi kuesioner ini. Setiap jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi keberadaan anda di instansi saudara.

Mudah-mudahan langkah-langkah pekerjaan bapak/ibu/sdr/I baik pada masa sekarang maupun masa-masa mendatang senantiasa mendapat petunjuk, berkah, dan hidayah-Nya. Amin.

Atas perhatian dan perkenannya dihaturkan terima kasih.

Peneliti.

Data Responden

Nama :

(dirahasiakan)

Umur :

Pendidikan :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Fakultas / Unit Kerja :

1. Apakah Saudara dalam 3 (tiga) tahun terakhir pernah mengikuti Diklat yang ada hubungannya dengan tugas Saudara yang diselenggarakan oleh Departemen Perdagangan atau Dinas Perindag. Prop. Jatim ?

   a. Ya b. Tidak

2. Bila ya sebutkan jenis Diklat, kapan dan dimana ?

Jenis Pelatihan	Tahun (lama bulan)	Tempat	Penyelenggara
.....	.....	.....	.....
	.....		
.....	.....	.....	.....

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

3. Apakah program Diklat yang pernah Anda ikuti . . . . di tempat kerja

   1. Sangat membantu memperbaiki kinerja
   2. Membantu memperbaiki kinerja
   3. Biasa – biasa
   4. Tidak membantu memperbaiki kinerja
   5. Sangat tidak membantu memperbaiki kinerja

4. Apakah Diklat yang pernah Anda ikuti memutakhirkan keahlian Anda :

   1. Sangat setuju
   2. Setuju
   3. Biasa – biasa saja
   4. Tidak setuju
   5. Sangat tidak setuju

5. Diklat yang Anda ikuti membantu Anda memiliki kompetensi dalam pekerjaan :

   1. Sangat setuju
   2. Setuju
   3. Biasa – biasa saja
   4. Tidak setuju
   5. Sangat tidak setuju

6. Apakah Diklat yang Anda ikuti membantu memecahkan permasalahan operasional :

   1. Sangat setuju
   2. Setuju
   3. Tetap saja
   4. Tidak setuju
   5. Sangat tidak setuju

7. Diklat yang diselenggarakan mampu mempersiapkan Anda untuk promosi jabatan :

   1. Sangat setuju
   2. Setuju
   3. Biasa – biasa saja
   4. Tidak setuju
   5. Sangat tidak setuju

8. Apakah ada kesenjangan antara kemampuan kerja dengan standar kerja yang ditetapkan terhadap Anda sehingga diadakan Diklat :

   1. Sangat tinggi
   2. Tinggi
   3. Biasa – biasa saja
   4. Rendah
   5. Sangat rendah

9. Kesejahteraan (gap) antara isi (content) program Diklat dengan kebutuhan (need) lembaga tempat bekerja menurut Anda :

   1. Sangat jauh
   2. Jauh
   3. Biasa – biasa saja
   4. Tidak ada gap
   5. Sama sekali tidak ada gap (releven sekali)

10. Diklat atau teknologi baru yang diadopsi untuk memperbaiki kinerja operasional lembaga menurut Anda :

    1. Sangat efisien
    2. Efisien
    3. Biasa – biasa saja
    4. Tidak efisien
    5. Sangat tidak efisien

11. Menurut Saudara, Diklat yang anda ikuti sudah dianalisis dengan :

    1. Sangat tepat
    2. Tepat
    3. Biasa – biasa saja
    4. Tidak tepat

12. Bagaimana harapan Anda terhadap analisis Diklat yang diadakan dimasa yang akan datang agar sesuai dengan kebutuhan ?

. . . . . .
. . . . . .
. . . . . .
. . . . . /. . . . . .

13. Penentuan pegawai dalam Diklat di Direktorat Metrologi menurut Anda :

1. Sangat tepat
2. Tepat
3. Sedang – sedang saja
4. tidak tepat
5. Sangat tidak tepat

14. Pemilihan program Diklat tersebut menurut Anda :

1. Sangat tepat
2. Tepat
3. Tidak begitu tepat
4. Tidak tepat
5. Sangat tidak tepat

15. Media / Peralatan yang digunakan dalam menyelenggaraan Diklat menurut Anda :

1. Sangat lengkap
2. Lengkap
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak lengkap
5. Sangat tidak lengkap

16. Menurut saudara proses pembelajaran yang dilakukan dalam Diklat terhadap level saudara :

1. Sangat sesuai
2. Sesuai
3. Kurang sesuai
4. Tidak sesuai
5. sangat tidak sesuai

17. Perancangan program Diklat dilakukan terhadap kebutuhan peserta menurut Anda :

    1. Sangat sesuai
    2. Sesuai
    3. Kurang sesuai
    4. Tidak sesuai
    5. sangat tidak sesuai

18. Tempat program Diklat yang diadakan menurut Anda :

    1. Sangat cocok
    2. Cocok
    3. Kurang cocok
    4. Tidak Cocok
    5. Sangat tidak cocok

19. Harapan Anda terhadap *implementasi* program Diklat dimasa yang akan datang
    . . . . . .
    . . . . . .
    . . . . . .

20. Menurut Anda, program Diklat yang diadakan terkait dengan pengetahuan Anda :

    1. Sangat membantu menambah pengetahuan
    2. Menambah pengetahuan
    3. Cukup Menambah pengetahuan
    4. Tidak Menambah pengetahuan
    5. Sangat tidak menambah pengetahuan

21. Dengan Diklat yang Anda ikuti, ... membantu mengatasi kesulitan dalam bertugas :

    1. Sangat mampu
    2. Mampu
    3. Cukup mampu
    4. Tidak mampu
    5. Sangat tidak mampu

22. Program Diklat yang diadakan telah dapat mencapai tujuan organisasi / lembaga tempat Anda bekerja. Bagaimana pendapat Anda :

    1. Sangat setuju
    2. Setuju

3. Cukup setuju
4. Tidak setuju
5. sangat tidak setuju

23. Dengan Diklat yang Anda ikuti perilaku Saudara dalam pekerjaan :

1. Sangat berubah
2. Berubah
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak berubah
5. sangat tidak berubah

24. Menurut Saudara, lamanya (waktu) Diklat yang diadakan ..... dievaluasi secara keseluruhan :

1. Sangat perlu
2. Perlu
3. Cukup perlu
4. Tidak perlu
5. Sangat tidak perli

25. Masalah yang telah diidentifikasi sebelum Diklat telah dapat dipecahkan, menurut Anda :

1. sangat berhasil
2. Berhasil
3. Tetap saja
4. Tidak berhasil
5. Sangat tidak berhasil

26. Sesuatu *(anything)* dalam program Diklat yang tidak berfungsi, menurut Anda :

1. Sangat perlu dirubah
2. Dirubah
3. Sedikit saja
4. Tidak perlu dirubah
5. Biarkan saja dan tidak perlu dirubah

27. Selain Diklat yang sudah ada, perlukah diadakan pelatihan lain yang Anda butuhkan :

1. Sangat perlu
2. Perlu
3. Tidak tahu
4. Tidak perlu
5. Sangat tidak perlu

28. Berkaitan dengan rencana kalender Diklat dimasa mendatang, menurut Anda bagaimana ?

    1. Sangat perlu diadakan perubahan – perubahan
    2. Perlu diadakan perubahan – perubahan
    3. Acuh saja
    4. Tidak perlu diadakan perubahan – perubahan
    5. Sangat perlu diadakan perubahan – perubahan

29. Menurut Anda, waktu yang disediakan untuk penyelenggaraan Diklat

    1. Sangat lama
    2. Lama
    3. Cukupan
    4. Singkat
    5. sangat singkat

30. Menurut Saudara, sudahkah Diklat dievaluasi setiap sesinya ?

    1. Sudah
    2. Belum
    3. tak tahu
    4. Tidak perlu dievaluasi
    5. Sangat tidak perlu dievaluasi

31. Perlukah penyelenggaraan Diklat yang Anda ikuti tersebut dievaluasi ?

    1. Sangat perlu
    2. Perlu
    3. Sekedarnya
    4. Tidak Perlu
    5. Sangat tidak perlu

32. Kalau memang perlu, menurut Anda siapa yang seharusnya mengevaluasi program pelatihan tersebut ?

    . . . . . .
    . . . . . .
    . . . . . .

33. Kemudian pada sesi yang mana Diklat itu dievaluasi ?
jawaban yang tersedia :

1. Evaluasi selama Diklat berlangsung
2. Pada akhir setiap sesi
3. Pada akhir seluruh Diklat

34. Metode Diklat yang Anda ikuti memakai metode :

1. Metode informatif
2. Metode partisipasi
3. Metode informatif eksperensial
4. Metode partisipasi eksperensial

35. Menurut Anda, apakah metode Diklat yang digunakan memudahkan peserta menguasai materi pelatihan :

1. Sangat memudahkan
2. Memudahkan
3. Cukup memudahkan
4. Tidak memudahkan
5. Sangat tidak memudahkan

36. Menurut Anda, apakah metode Diklat yang digunakan dapat mendorong partisipasi aktif peserta dalam mengikuti pelatihan.

1. sangat mendorong
2. Mendorong
3. Cukup mendorong
4. Tidak mendorong
5. sangat tidak mendorong

37. Metode Diklat yang digunakan memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk berpraktek langsung dengan pekerjaan Anda :

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak setuju
5. sangat tidak setuju

38. Metode Diklat itu bermacam – macam. Apakah Anda merasa dilibatkan dalam pengolahan materi pelatihan ?

. . . . . .
. . . . . .
. . . . . .

39. Sikap Anda sendiri terhadap program Diklat tersebut :

1. Sangat respek
2. Respek
3. Kurang respek
4. Tidak respek
5. sangat tidak respek

40. Dengan demikian menurut Anda, Diklat mampu mengembangkan karier pribadi Anda untuk tujuan – tujuan lembaga tempat Anda bekerja :

1. sangat setuju
2. Setuju
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak setujku
5. sangat tidak setuju

41. Menurut Anda, apakah pelatih memiliki kemampuan dan kecakapan untuk mendidik. membimbing. memberi petunjuk kepada peserta Diklat ?

1. sangat mampu
2. Mampu
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak mampu
5. sangat tidak mampu

42. Jelaskan jawaban saudara mengapa demikian ?

. . . . . .
. . . . . .
. . . . . .

43. Pelatih dalam menyampaikan materi Diklat, menurut Anda :

1. sangat menguasai
2. Menguasai
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak menguasai
5. sangat tidak menguasai

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

44. Pelatih dalam memilih materi Diklat menurut Anda

1. Sangat selektif
2. Selektif
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak selektif
5. Sangat tidak selektif

45. Pelatih dalam berkomunikasi dengan peserta Diklat menurut Anda :

1. sangat cakap
2. Cakap
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak cakap
5. swangat tidak cakap

46. Bahasa yang digunakan oleh pelatih, menurut Anda :

1. Sangat mudah dipahami
2. Mudah dipahami
3. Cukupan
4. Tidak mudah dipahami
5. Sangat tidak mudah dipahami

47. Adapun kemampuan dan kecakapan pelatih menurut Anda :

1. sangat handal
2. Handal
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak handal
5. sangat tidak handal

48. Bagaimana harapan Anda mengenai pelatih untuk program Diklat dimasa mendatang ?

. . . . . .
. . . . . .
. . . . . .

49. Kepekaan sosial yang dimiliki oleh pelatih menurut Anda :
1. sangat diakui
2. Diakui
3. Biasa – biasa saja
4. Tidak diakui
5. sangat tidak diakui

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

50. Dukungan serta kepedulian atasan langsung Anda terhadap program Diklat itu sendiri :

1. Sangat tinggi
2. Tinggi
3. Cukup tinggi
4. Tidak mendukung
5. sangat tidak mendukung

Frequencies

Frequency Table

Pernah mengikuti pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	5	12.5	12.5	12.5
	Ya	35	87.5	87.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tempat pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		5	12.5	12.5	12.5
	Balai Dikat Metrologi	2	5.0	5.0	17.5
	Bandung	11	27.5	27.5	45.0
	Dirmet	4	10.0	10.0	55.0
	Dirmet Bandung	13	32.5	32.5	87.5
	LIPPI	3	7.5	7.5	95.0
	Serpong	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Penyelenggara pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		5	12.5	12.5	12.5
	Badiklat Bandung	2	5.0	5.0	17.5
	Badiklat Metrologi	2	5.0	5.0	22.5
	Balai Diklat Dirmet	2	5.0	5.0	27.5
	Balai Diklat Metrologi	8	20.0	20.0	47.5
	Dirmet Bandung	8	20.0	20.0	67.5
	Dirmet&Disperindag Jatim	2	5.0	5.0	72.5
	Disperindag Jatim	1	2.5	2.5	75.0
	Ditmet	3	7.5	7.5	82.5
	LIPPI	5	12.5	12.5	95.0
	Peparindag	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Perbaikan kinerja setelah mengikuti diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak memperbaiki	1	2.5	2.5	2.5
	Biasa - biasa	10	25.0	25.0	27.5
	Membantu	11	27.5	27.5	55.0
	Sangat membantu	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Diklat memutakhirkan keahlian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Biasa - biasa saja	11	27.5	27.5	27.5
	Setuju	15	37.5	37.5	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dilkat membantu memiliki kompetensi dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Biasa - biasa saja	9	22.5	22.5	27.5
	Setuju	16	40.0	40.0	67.5
	Sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Diklat membantu memecahkan permasalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Biasa - biasa saja	2	5.0	5.0	17.5
	Setuju	19	47.5	47.5	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Diklat mampu mempersiapkan untuk promosi jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	27.5	27.5	27.5
	Biasa - biasa saja	22	55.0	55.0	82.5
	Setuju	2	5.0	5.0	87.5
	Sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Apakah ada kesenjangan kemampuan kerja dengan standar kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	15.0	15.0	15.0
	Biasa - biasa saja	25	62.5	62.5	77.5
	Tinggi	4	10.0	10.0	87.5
	Sangat tinggi	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gap antara isi program diklat dengan kebutuhan lembaga tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat jauh	5	12.5	12.5	12.5
	Jauh	6	15.0	15.0	27.5
	Biasa - biasa saja	18	45.0	45.0	72.5
	Tidak ada gap	6	15.0	15.0	87.5
	Sama sekali tidak ada gap	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Diklat atau teknologi baru yang diadopsi memperbaiki kinerja operasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak efisien	1	2.5	2.5	2.5
	Biasa - biasa saja	7	17.5	17.5	20.0
	Efisien	20	50.0	50.0	70.0
	Sangat efisien	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Ketepatan analisis diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak tepat	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak tepat	14	35.0	35.0	42.5
	Biasa - biasa saja	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Penentuan pegawai dalam diklat di Direktorat Metrologi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak tepat	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak tepat	4	10.0	10.0	12.5
	Biasa - biasa saja	8	20.0	20.0	32.5
	Tepat	25	62.5	62.5	95.0
	Sangat tepat	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Ketepatan pemilihan program diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak tepat	7	17.5	17.5	17.5
	Tepat	31	77.5	77.5	95.0
	Sangat tepat	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kelengkapan media yang digunakan dalam diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak lengkap	25	62.5	62.5	62.5
	Biasa - biasa saja	10	25.0	25.0	87.5
	Lengkap	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kesesuaian proses pembelajaran dengan level

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak sesuai	2	5.0	5.0	7.5
	Kurang sesuai	17	42.5	42.5	50.0
	Sesuai	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kesesuaian perancangan program diklat terhadap kebutuhan peserta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak sesuai	4	10.0	10.0	12.5
	Kurang sesuai	9	22.5	22.5	35.0
	Sesuai	17	42.5	42.5	77.5
	Sangat sesuai	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kecocokan tempat program diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak cocok	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang cocok	14	35.0	35.0	45.0
	Cocok	20	50.0	50.0	95.0
	Sangat cocok	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Keterkaitan program diklat dengan kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup menambah pengetahuan	8	20.0	20.0	20.0
	Menambah pengetahuan	20	50.0	50.0	70.0
	Sangat membantu menambah pengetahuan	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kemampuan diklat membantu mengatasi kesulitan dalam bertugas

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak mampu	4	10.0	10.0	10.0
	Cukup mampu	20	50.0	50.0	60.0
	Mampu	11	27.5	27.5	87.5
	Sangat mampu	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kemampuan diklat mencapai tujuan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak setuju	4	10.0	10.0	17.5
	Cukup setuju	16	40.0	40.0	57.5
	Setuju	16	40.0	40.0	97.5
	Sangat setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Perubahan perilaku dengan adanya diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Biasa-biasa saja	18	45.0	45.0	45.0
	Berubah	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Evaluasi terhadap lamanya waktu diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak perlu	2	5.0	5.0	5.0
	Cukup perlu	2	5.0	5.0	10.0
	Perlu	15	37.5	37.5	47.5
	Sangat perlu	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Keberhasilan diklat dalam mengidentifikasi masalah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap saja	15	37.5	37.5	37.5
	Berhasil	23	57.5	57.5	95.0
	Sangat berhasil	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Perlunya perubahan dalam program diklat yang dirasa tidak berfungsi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dirubah	20	50.0	50.0	50.0
	Sangat perlu dirubah	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Perlunya pelatihan lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup perlu	4	10.0	10.0	10.0
	Perlu	24	60.0	60.0	70.0
	Sangat perlu	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kepentingan adanya diklat pada rencana kalender dimasa mendatang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak perlu diadakan perubahan-perubahan	2	5.0	5.0	5.0
	acuh saja	2	5.0	5.0	10.0
	Perlu diadakan perubahan-perubahan	19	47.5	47.5	57.5
	Sangat perlu diadakan perubahan-perubahan	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Waktu yang disediakan penyelengara diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Singkat	9	22.5	22.5	22.5
	Cukupan	17	42.5	42.5	65.0
	Lama	8	20.0	20.0	85.0
	sangat lama	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Evaluasi diklat setiap sesinya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tak tahu	2	5.0	5.0	5.0
	Belum	32	80.0	80.0	85.0
	Sudah	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Keperluan evaluasi diklat pada setiap sesinya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup perlu	2	5.0	5.0	5.0
	Perlu	30	75.0	75.0	80.0
	Sangat perlu	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Bagian yang perlu dievaluasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evaluasi selama diklat berlangsung	9	22.5	22.5	22.5
	Pada akhir setiap sesi	14	35.0	35.0	57.5
	Pada akhir seluruh diklat	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Metode diklat yang diikuti menggunakan metode

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Metode informatif	20	50.0	50.0	50.0
	Metode partisipasi	10	25.0	25.0	75.0
	Metode informatif eksperensial	4	10.0	10.0	85.0
	Metode partisipasi eksperensial	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kemudahan peserta menguasai materi pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak memudahkan	7	17.5	17.5	17.5
	Cukup memudahkan	25	62.5	62.5	80.0
	Memudahkan	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Metode diklat mendorong partisipasi aktif peserta dalam mengikuti pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup mendorong	23	57.5	57.5	57.5
	mendorong	11	27.5	27.5	85.0
	sangat mendorong	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Metode diklat memberikan kesempatan peserta praktek langsung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	2	5.0	5.0	5.0
	3	5	12.5	12.5	17.5
	4	23	57.5	57.5	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Merasa dilibatkan dalam diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	12.5	12.5	12.5
	2	35	87.5	87.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sikap terhadap program diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang respek	13	32.5	32.5	32.5
	Respek	23	57.5	57.5	90.0
	Sangat respek	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Diklat mampu mengembangkan karir pribadi untuk tujuan di tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Cukup setuju	14	35.0	35.0	42.5
	Setuju	22	55.0	55.0	97.5
	Sangat setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	