

39. EFEKTIFITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TK IV TERHADAP KINERJA APARATUR PERHUBUNGAN

Yanuar Wijayanto

Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan Kementerian Perhubungan
yanuarw2012@yahoo.com

ABSTRACT

Leadership training is intended for officials or officials-to-be who will sit the IV echelon structural position which is intended to form the figure of the leader of the bureaucracy that has a high ability in planning and leading the implementation of the agency's program. The aim of this study is to find out the answer on the effectiveness of the implementation of the Leadership IV grade on the performance of the transport apparatus. The location of this research is at The Center of Development for Transport Human Resources. The technique of collecting data uses questionnaires conducted on all participants / alumni of Leadership Training of IV grade in 81-82 batch numbered 58 respondents. From the distribution of the questionnaires, 53 questionnaires were returned and 5 questionnaire did not return. The questionnaires analyzed in this study amounted to 53 questionnaires. The research method used in this research is descriptive quantitative method. Based on research that has been done can be concluded that the effectiveness of the implementation of leadership training IV grade on the performance of the transport apparatus to get an average of 88,5 % and be on effective criteria. It can be concluded that the implementation of Leadership Training IV grade effectively influence the performance of the transport apparatus.

Keywords: *effectiveness, leadership training, performance of transport apparatus.*

I. PENDAHULUAN

Pada umumnya, tujuan setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai yang ada dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efektif. Efektivitas kerja dapat diperoleh melalui pengembangan pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Perbaikan efektivitas kerja itu dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya (Ranupandojo dan Husnan, 1983 dalam Sofhian, 2012).

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja aparatur sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia ialah melalui Pendidikan dan Pelatihan atau dikenal sebagai Pelatihan. Siagian (1995) menyatakan "pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu investasi dalam bidang sumber daya manusia (Human Investment) yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi, apabila organisasi yang bersangkutan ingin bukan saja meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya, akan tetapi dalam rangka mempercepat, pementapan perwujudan perilaku organisasi yang diinginkan".

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, sosok PNS yang diharapkan adalah PNS yang memiliki kompetensi, profesional, berbudi pekerti luhur, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun realitanya, tuduhan akan lambannya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat, malas, ketidak disiplin pada saat jam kerja, sering membolos menjadi budaya dalam praktek kerja PNS sehingga menjadi tantangan besar bagi pemerintah untuk menghilangkan sifat tersebut.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja aparatur sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia ialah melalui Pendidikan dan Pelatihan atau dikenal sebagai Pelatihan. Siagian (1995) menyatakan “pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu investasi dalam bidang sumber daya manusia (Human Investment) yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi, apabila organisasi yang bersangkutan ingin bukan saja meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja-nya, akan tetapi dalam rangka mempercepat, pemantapan perwujudan perilaku organisasi yang diinginkan”.

Salah satu Pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan ialah pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai amanah PP No. 101 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN. Pelatihan ini dikhususkan bagi aparatur perhubungan yang akan menduduki atau memiliki jabatan struktural.

Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan dalam pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pola Baru melakukan evaluasi terhadap peserta hanya pada saat peserta mengikuti Pelatihan. Namun setelah selesai mengikuti Pelatihan, evaluasi terhadap dampak atau konsekuensi kinerja PNS (peserta) setelah kembali pada instansi masing-masing belum dilaksanakan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian atau penelitian dengan judul Efektifitas Pelatihan Kepemimpinan Pola Baru Terhadap Kinerja Aparatur Perhubungan (Studi Kasus Pelatihan Kepemimpinan Tk IV Angkatan 81-82 Tahun 2017 pada Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan).

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk IV Angkatan 81-82 Tahun 2017 dalam meningkatkan kinerja aparatur perhubungan.

II. METODOLOGI

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah di Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan, Jl. Raya Parung Bogor Km 26 Bogor. Untuk memperoleh data yang diperlukan dan berkaitan dengan objek penelitian, penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2017.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasikan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta dan data-data sebagaimana adanya.

C. Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Dalam sebuah penelitian populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tk IV Angkatan 81-82 Tahun 2017 berjumlah 58 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian lapangan ini penulis berusaha menganalisis data yang diperoleh sehingga antara pengertian dan teori yang ada dapat dibuktikan relevansinya.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Survei/Angket. Tehnik ini digunakan untuk memperoleh data dari peserta Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV tentang efektifitas PelatihanKepemimpinan Tk.IV Dalam meningkatkan kinerja aparatur/pegawai.
2. Studi dokumentasi. Adapun data yang dicari melalui dokumentasi adalah gambaran umum dan Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan, Laporan Pelaksanaan PelatihanKepemimpinan dan Peraturan-peraturan terkait dengan penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Analisis hasil penelitian secara kuantitatif melalui distribusi frekuensi dengan memberikan presentase, dalam hal ini penulis menggunakan rumus sebagai berikut.

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan:

P = Angka persentase

F = Frekuensi (jumlah jawaban responden)

N = Number of Cases (jumlah frekuensi atau banyaknya individu)

Selain itu, hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan adalah untuk mencari rata-rata, median, modus, standar deviasi dan varians. Selanjutnya, analisis dilanjutkan untuk mencari rata-rata persentase skor efektifitas pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV, dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

Untuk mengetahui tingkatan efektifitas variabel yang diteliti, rata-rata persen (M%) yang telah didapatkan dibandingkan ke skala PAP skala lima dengan kriteria sbb:

Tabel 02. Pedoman Konversi PAP Skala Lima.

Persentase	Kriteria
90- 100	Sangat efektif
80- 89	Efektif
65- 79	Cukup efektif
55- 64	Kurang efektif
0 - 54	Tidak efektif

(Agung, 2014; 145)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 58 kuesioner yang disebarakan kepada peserta Pelatihan Kepemimpinan Tk IV Angkatan 81-82, 53 kuesioner kembali dan 3 kuesioner tidak kembali, sehingga kuesioner yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 53 kuesioner. Berdasarkan jawaban kuesioner Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV yang telah disebarakan, didapatkan persentase jawaban sebagai berikut:

A. Alumni menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	41.5	41.5	41.5
5	31	58.5	58.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, semua alumni menjawab menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar dengan kriteria sangat setuju 58,5% (31 orang) dan 41,5% (22 orang) menyatakan setuju. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua responden menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

B. Alumni melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	45.3	45.3	45.3
5	29	54.7	54.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, semua alumni menjawab pernyataan yang menyatakan bahwa melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dengan kriteria sangat setuju 54,7% (29 orang) dan 45,3% (24 orang) menyatakan setuju. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua responden menyatakan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

C. Alumni menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	49.1	49.1	49.1
5	27	50.9	50.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, semua alumni menjawab pernyataan yang menyatakan bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kriteria sangat setuju 50,9% (27 orang) dan 49,1% (26 orang) menyatakan setuju. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua responden menyatakan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

D. Alumni tidak menunda-nunda pekerjaan.

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.8	3.8	3.8
4	30	56.6	56.6	60.4
5	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 51 orang menyatakan tidak menunda-nunda pekerjaan dengan kriteria sangat setuju 39,5% (21 orang), 56,6% (30 orang) menyatakan setuju dan sisanya 3,8% (2 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan Alumni tidak menunda-nunda pekerjaan.

E. Alumni menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.8	3.8	3.8
4	32	60.4	60.4	64.2
5	19	35.8	35.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 51 orang menyatakan menikmati setiap pekerjaan yang dikerjakan dengan kriteria sangat setuju 35,8% (19 orang), 60,4% (32 orang) menyatakan setuju dan sisanya 3,8% (2 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan Alumni menikmati setiap pekerjaan yang dikerjakan.

F. Hasil pekerjaan alumni diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	27	50.9	50.9	50.9
5	26	49.1	49.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan hasil pekerjaan alumni diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja dengan kriteria sangat setuju 49,1% (26 orang), 50,9% (27 orang) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua alumni menyatakan Hasil pekerjaan alumni diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.

G. Setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan alumni dapat menambah pengetahuan dan wawasannya

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	21	39.6	39.6	39.6
5	32	60.4	60.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan alumni dapat menambah pengetahuan dan wawasannya dengan kriteria sangat setuju 43% (12 orang) , 50% (14 orang) menyatakan setuju dan 7% (2 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan alumni dapat menambah pengetahuan dan wawasannya.

H. Melaksanakan evaluasi terhadap materi PelatihanKepemimpinan sangat penting untuk perbaikan pembelajaran

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	47.2	47.2	47.2
5	28	52.8	52.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan alumni dapat menambah pengetahuan dan wawasannya dengan kriteria sangat setuju 53% (28 orang) , dan 47% (25 orang) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua alumni menyatakan melaksanakan evaluasi terhadap materi PelatihanKepemimpinan sangat penting untuk perbaikan pembelajaran.

I. Setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan almuni memiliki keinginan untuk mengembangkan inovasinya

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.8	3.8	3.8
4	20	37.7	37.7	41.5
5	31	58.5	58.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan almuni memiliki keinginan untuk mengembangkan inovasinya dengan kriteria sangat setuju 59% (31 orang) , 38% (20 orang) menyatakan setuju dan 3% (2 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan almuni memiliki keinginan untuk mengembangkan inovasinya.

J. Kompetensi dan profesionalisme peserta meningkat setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.9	1.9	1.9
4	22	41.5	41.5	43.4
5	30	56.6	56.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan kompetensi dan profesionalisme peserta meningkat setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan dengan kriteria sangat setuju 57% (30 orang), 42% (22 orang) menyatakan setuju dan 2% (1 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan kompetensi dan profesionalisme peserta meningkat setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan.

K. Materi yang disampaikan dalam Pelatihan kepemimpinan TK.IV relevan dengan tuntutan pekerjaan

p11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.7	5.7	5.7
4	30	56.6	56.6	62.3
5	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan materi yang disampaikan dalam Pelatihan kepemimpinan TK.IV relevan dengan tuntutan pekerjaan dengan kriteria sangat setuju 38% (20 orang), 57% (30 orang) menyatakan setuju, 6% (3 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan materi yang disampaikan dalam Pelatihan kepemimpinan TK.IV relevan dengan tuntutan pekerjaan.

L. Materi/mata pelajaran yang disampaikan dalam Pelatihan kepemimpinan TK.IV mendukung untuk tercapainya sasaran kerja yang telah ditetapkan

p12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.8	3.8	3.8
4	32	60.4	60.4	64.2
5	19	35.8	35.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan materi/mata pelajaran yang disampaikan dalam Pelatihan kepemimpinan TK.IV mendukung untuk tercapainya sasaran kerja yang telah ditetapkan dengan kriteria sangat setuju 36% (19 orang), 60% (32 orang) menyatakan setuju, 4% (2 orang) menyatakan

ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan materi yang disampaikan dalam Pelatihan kepemimpinan TK.IV relevan dengan tuntutan pekerjaan

M. Setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan TK.IV peserta dapat mengaplikasikan proyek perubahannya

p13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	52.8	52.8	52.8
5	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan TK.IV peserta dapat mengaplikasikan proyek perubahannya dengan kriteria sangat setuju 47% (25 orang), 53% (28 orang) menyatakan setuju, 18% (5 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa se amualumni menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan TK.IV peserta dapat mengaplikasikan proyek perubahannya.

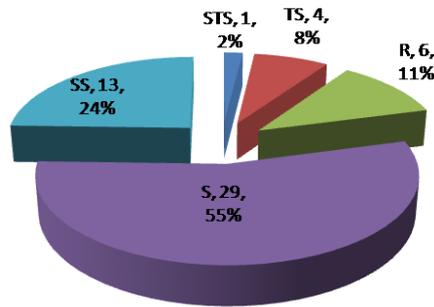
N. Setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan TK.IV peserta dapat pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dan memperoleh promosi jabatan

p14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	9.4	9.4	9.4
4	27	50.9	50.9	60.4
5	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

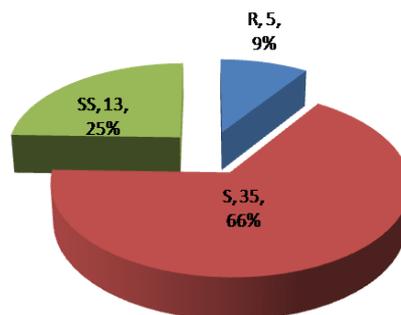
Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan TK.IV peserta dapat pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dan memperoleh promosi jabatan dengan kriteria sangat setuju 40% (21 orang), 51% (27 orang) menyatakan setuju, 9% (5 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah mengikuti Pelatihan kepemimpinan TK.IV peserta dapat pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dan memperoleh promosi jabatan.

O. Alumni mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan bila tidak mengikuti pelatihan



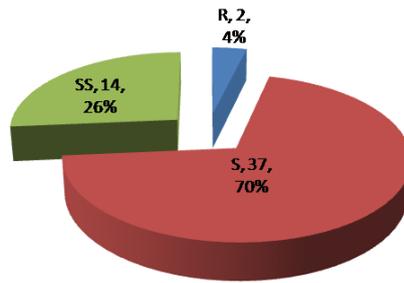
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan bila tidak mengikuti pelatihan dengan kriteria sangat setuju 24% (13 orang), 55% (29 orang) menyatakan setuju, 11% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 8% (4 orang) menyatakan ragu dan 2% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan bila tidak mengikuti pelatihan.

P. Pengajar/fasilitator memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dimanfaatkan dalam pembelajaran



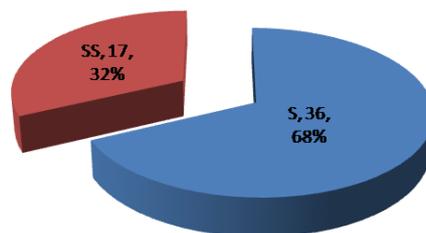
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan pengajar/fasilitator memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dimanfaatkan dalam pembelajaran dengan kriteria sangat setuju 25% (13 orang), 66% (35 orang) menyatakan setuju, 9% (5 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan pengajar/fasilitator memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dimanfaatkan dalam pembelajaran.

Q. Dalam mengajar, pengajar/fasilitator menggunakan metode secara bervariasi (CTJ, demonstrasi, film pendek,dll)



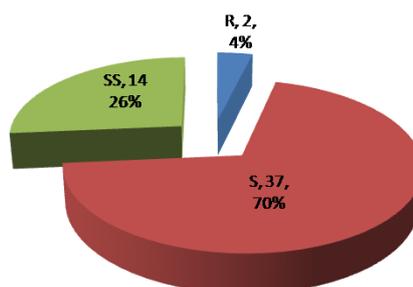
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan selama pembelajaran pengajar/fasilitator menggunakan metode secara bervariasi (CTJ, demonstrasi, film pendek, dll) dengan kriteria sangat setuju 26% (14 orang), 70% (37 orang) menyatakan setuju, 4% (2 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan selama pembelajaran berlangsung, pengajar/fasilitator menggunakan metode secara bervariasi (CTJ, demonstrasi, film pendek, dll).

R. Fasilitator/pengajar memberikan motivasi, nasihat dan ide kepada peserta saat pembelajaran



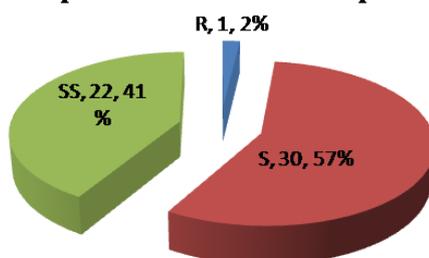
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan selama pembelajaran pengajar/fasilitator memberikan motivasi, nasihat dan ide kepada peserta saat pembelajaran dengan kriteria sangat setuju 32% (17 orang) dan 68% (36 orang) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua alumni menyatakan selama pembelajaran berlangsung, pengajar/fasilitator memberikan motivasi, nasihat dan ide kepada peserta saat pembelajaran.

S. Setelah selesai pembelajaran, pengajar/fasilitator mampu menyimpulkan materi pelajaran dengan baik



Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan setelah selesai pembelajaran, pengajar/fasilitator mampu menyimpulkan materi pelajaran dengan baik dengan kriteria sangat setuju 26% (14 orang), 70% (37 orang) menyatakan setuju, 4% (2 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah selesai pembelajaran, pengajar/fasilitator mampu menyimpulkan materi pelajaran dengan baik.

T. Proyek Perubahan dapat membantu memperdalam materi Pelatihan



Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 53 orang menyatakan proyek perubahan dapat membantu memperdalam materi Pelatihan dengan kriteria sangat setuju 41% (22 orang), 57% (30 orang) menyatakan setuju, 2% (1 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan proyek perubahan dapat membantu memperdalam materi Pelatihan.

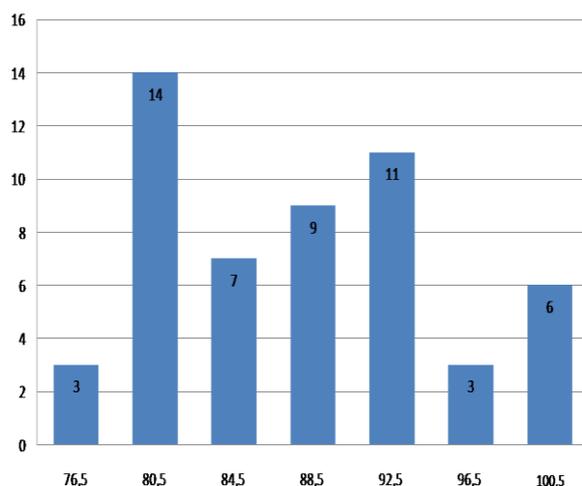
Untuk lebih jelasnya, jawaban dari kuesioner Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV yang disebarakan dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Hasil analisis data skor kuesioner Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IVmendapatkan rentangan sebesar 25, skor minimum 75, skor maksimum 100, nilai rata-rata sebesar 87,70, median sebesar 87,0, modus sebesar 80, standar deviasi sebesar 7,08, dan variansi sebesar 50,06. Untuk melihat sebaran skor yang diperoleh responden, berikut disajikan tabel distribusi frekuensi.

Tabel 03. Tabel Distribusi Frekuensi

No	Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	75 - 78	76,5	3	5,66
2	79 - 82	80,5	14	26,42
3	83 - 86	84,5	7	13,21
4	87 - 90	88,5	9	16,98
5	91 - 94	92,5	11	20,75
6	95 - 98	96,5	3	5,66
7	99 - 102	100,5	6	11,32
Jumlah			53	100

Untuk lebih jelasnya, tabel di atas, dapat digambarkan pada grafik berikut.



Gambar 04. Histogram Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV

Selanjutnya, analisis dilanjutkan untuk mencari rata-rata persentase skor Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M\% = \left(\frac{M}{SMI} \right) \times 100\%$$

$$M\% = \left(\frac{88,5}{100} \right) \times 100\% = 88,5\%$$

Untuk mengetahui tingkatan Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV dalam meningkatkan kinerja aparatur, rata-rata persen (M%) yang telah didapatkan dibandingkan ke skala PAP skala lima dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 05. Pedoman Konversi PAP Skala Lima sebagai berikut:

Persentase	Kriteria
90- 100	Sangat efektif
80- 89	Efektif
65- 79	Cukup efektif
55	Kurang efektif
0 - 54	Tidak efektif

Berdasarkan pedoman konversi PAP skala lima di atas, Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV dalam meningkatkan kinerja aparatur berada pada kriteria efektif yaitu 88,5 % Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV secara efektif berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Hal ini dapat dilihat dari jawaban alumni dari 20 pernyataan yang diajukan. Pernyataan yang diajukan tersebut antara lain dalam hal menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik, pekerjaan alumni diterima baik oleh atasan dan rekan kerja, adanya keinginan alumni untuk mengembangkan inovasinya, proyek perubahan yang dilakukan alumni dapat memperdalam materi Pelatihan, serta pernyataan alumni yang menyatakan adanya peningkatan

kompetensi dan perubahan perilaku dan sikap kerja dalam melaksanakan tupoksinya.

IV. SIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Efektivitas pelaksanaan Pelatihan kepemimpinan Tk.IV dalam meningkatkan kinerja aparatur berada pada kriteria efektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tk.IV secara efektif berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

B. Saran

Adapun saran yang diajukan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

1. Widyaiswara perlu diberikan kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan kompetensinya karena akan berdampak pada pembelajaran di kelas
2. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana dalam pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan khususnya dalam pembelajaran.
3. Kepada pejabat terkait diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan.
4. Kajian Pelatihan kepemimpinan ini belum optimal, karena dilakukan hanya sepihak dan belum melibatkan satuan kerja dimana alumni tersebut ditempatkan, sehingga tidak dapat melihat secara lebih dalam persoalan-persoalan yang timbul dari alumni. Diharapkan para WI lainnya dapat meneruskan kajian ini dengan mencermati komponen/varibel lainnya dengan analisis yang berbeda.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A.A. Gede. 2014. Metodologi Penelitian Pendidikan. Malang; Aditya Media Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta:Rineka Cipta.
- , 2009. Manajemen Penelitian. Jakarta; PT. Rineka Cipta.
- Moekijat, PA. 2003. Manajemen Kepegawain Jakarta: Bumi Aksara
- Mudir. 2013. Mengukur Kinerja Pegawai Melalui Lima Indikator. [Internet] Available from: http://www.slideshare.net/mu_dir/mengukur-kinerja-pegawai-melalui-limaindikator / Accessed [Accessed: 25 Oktober 2015].
- Nasution, M.A. 2004. Metode Research. Jakarta; Bumi Aksara.
- Sedarmayanti 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil) edisi ke empat. Bandung: Refika Aditama
- Siagian. 2002. Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ranika Cipta
- Tika, H. Moh. Pabundu. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Cetakan keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Irawanto, DW. Paradigma Baru Evaluasi Efektivitas Pelatihan (<http://www.portalhr.com/kolom/2id185.html>), diakses 12 Pebruari 2015
- Hamzah, Rochmulyati, 1990, Mengukur Efektivitas Pelatihan. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Proceeding Pertemuan Ilmiah Tahunan (PIT) Nasional ke-2 Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI) Provinsi Banten Pandeglang, 3 – 4 Desember 2015
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menpan-RB No. 22 Tahun 2014, Jabatan fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.
- PERKALAN, 2013. Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, LAN RI. Jakarta.
- Mawar, M. 2012. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tana Toraja, Univ. Hasanudin. Makasar