

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merupakan faktor kunci dalam reformasi ekonomi untuk menghadapi persaingan ekonomi global yang semakin ketat (Ciptoningrum, 2013, hlm.1). Dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan utama pada setiap kegiatan ekonomi. Meskipun suatu perusahaan atau organisasi telah didukung oleh sarana dan prasana yang baik bahkan sumber dana yang berlebih, akan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, kegiatan perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik, karenanya kompetensi dan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan.

Maka dari itu, pada saat ini kualitas sumber daya manusia menjadi fokus penting setiap perusahaan maupun organisasi agar tetap dapat bertahan dan berdaya saing. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas perusahaan maupun organisasi agar visi misi perusahaan dapat berjalan dan tercapai dengan sempurna.

Berdasarkan hasil lengkap sensus pertanian 2013 (ST 2013) yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) pada awal bulan ini (1 Juli) menunjukkan jumlah petani tanaman pangan berkurang cukup signifikan selama dasawarsa terakhir. BPS mencatat, jumlah rumah tangga usaha tani padi, jagung, dan kedelai pada 2013 mengalami penurunan masing-masing sebanyak 58,4 ribu rumah tangga (0,41 persen), 1,3 juta rumah tangga (20,4 persen), dan 314,8 ribu rumah tangga (31,9 persen) dibandingkan dengan kondisi pada 2003. Penurunan jumlah rumah tangga usaha padi dan jagung yang sangat besar terjadi di wilayah Sumatera dan Kalimantan. Sementara itu, penurunan jumlah rumah tangga usaha kedelai yang sangat signifikan terjadi di Jawa.

Penurunan tersebut disebabkan oleh dua hal yaitu petani tanaman pangan telah beralih ke subsektor lain yang lebih atraktif dan ekonomis, misalnya, subsektor perkebunan. Hal ini tercermin dari lonjakan jumlah rumah tangga usaha tani perkebunan dalam 10 tahun terakhir. Hasil ST 2013 mencatat, lonjakan petani kelapa sawit, karet, dan kakao masing-masing sebanyak 779,9 ribu rumah tangga (115 persen), 1,2 juta rumah tangga (71,7 persen), dan 286,3 ribu rumah tangga (15,1 persen) sepanjang 2003-2013. Serta petani tanaman pangan banyak yang pensiun sebagai petani. Hal ini terkonfirmasi dari hasil ST 2013 yang memperlihatkan bahwa jumlah rumah tangga pertanian telah berkurang sekitar 5 juta rumah tangga dalam 10 tahun terakhir.

Diduga mutasi petani tanaman pangan ke sektor non-pertanian disebabkan sulitnya merengkuh kesejahteraan bila hanya mengandalkan usaha tani. Hasil SPP 2013 memperlihatkan, rata-rata pendapatan rumah tangga tani tanaman pangan dari usaha pertanian hanya sekitar Rp11 juta per tahun atau kurang dari Rp1 juta per bulan. Itu artinya, petani bakal sulit merengkuh kesejahteraan bila hanya mengandalkan usaha tani. Betapa tidak, garis kemiskinan di daerah pedesaan pada Maret 2014 sebesar Rp286.097 per kapita per bulan. Artinya, rumah tangga yang terdiri dari empat anggota bakal berkategori miskin bila dalam sebulan memiliki pengeluaran/pendapatan lebih kecil dari Rp1,2 juta.

Rendahnya rata-rata pendapatan petani tanaman pangan bertalian erat dengan fakta bahwa sebagian besar petani tanaman pangan mengusahakan lahan yang sempit. Faktanya, lebih dari separuh petani tanaman pangan mengelola lahan pertanian kurang dari 0,5 hektare (petani gurem). Alhasil, skala usaha dan efisiensi usaha tani menjadi sulit dicapai.

Maka dari itu agar sektor pertanian meningkat dan produktivitas pertanian terjaga, serta kebutuhan para petani terpenuhi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Adapaun upaya yang dilakukan untuk dapat

menciptakan tenaga kerja yang mampu memenuhi kriteria kebutuhan SDM tersebut. Bentuk upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai proses, baik proses pendidikan, pengalaman, pembelajaran maupun pelatihan, karena setiap proses tersebut akan dapat meningkatkan kemampuan seseorang.

Proses pendidikan merupakan suatu landasan dasar bagi setiap individu SDM untuk mengembangkan diri dan merupakan dasar tolak ukur kemampuan individu tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 1987 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1, menyebutkan:

“Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang”.

Suatu sarana yang dapat menunjang agar seseorang dapat meningkatkan kemampuan individu dan mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya adalah melalui kegiatan pelatihan. Pengembangan SDM berkelanjutan melalui pelatihan-pelatihan yang didesain sedemikian rupa, sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga akan diikuti oleh pertumbuhan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Intruksi Presiden No.15 tahun 1974, menyebutkan:

“Pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori”.

Friedman dan Yarbrough (dalam Sudjana, 2007, hlm. 4) mengemukakan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat diperlukan bagi

setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang cepat terjadi. Melalui pelatihan, diharapkan karyawan akan berkembang dengan baik sehingga mampu menghadapi tantangan perubahan.

Pelatihan yang diselenggarakan harus memperhatikan berbagai komponen, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hlm. 51) ada beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam pelatihan yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat terukur.
2. Para Pelatih (*Trainers*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Komponen-komponen tersebut diatas merupakan faktor penting terhadap kelangsungan suatu pelatihan, Maka dari itu, semua komponen di atas harus benar-benar diperhatikan. Dua komponen utama yang akan menjadi penentu keberhasilan suatu pelatihan adalah tenaga pelatih dan peserta pelatihan.

Menurut Sudjana (2007, hlm. 236) pelatih berperan sebagai pengelola pembelajaran melalui tiga fungsi pengelolaan pembelajaran yaitu perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kegiatan dan hasil pembelajaran dalam pelatihan. Maka dapat disimpulkan bahwa tenaga pelatih merupakan penentu dalam keberhasilan penyampaian materi dalam suatu kegiatan pelatihan, sedangkan peserta akan menjadi penentu/indikator keberhasilan kegiatan transfer materi ilmu/informasi dalam pelatihan tersebut. Tenaga pelatih perlu menguasai metode pembelajaran (perorangan atau kelompok), serta teknik-teknik dan media yang cocok untuk digunakan dalam pembelajaran, sehingga kegiatan dalam pembelajaran dapat bervariasi antara satu pelatih dengan pelatih yang lainnya. Tenaga pelatih harus

juga memiliki kemampuan untuk mengevaluasi hasil pembelajaran sehingga dapat membedakan perubahan perilaku peserta pelatihan pada saat sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Pelatih hendaknya mampu melakukan kerjasama dan koordinasi dengan para pelatih lainnya sehingga dapat terbentuk tim pelatih yang dapat melakukan kerjasama sebagai satu kesatuan dalam pengelolaan pembelajaran selama pelatihan. Seorang pelatih dituntut untuk memiliki kemampuan (kompetensi) dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian sebagai fungsi pengelolaan pembelajaran. Maka dapat disimpulkan bahwa instruktur/tenaga pelatih adalah seseorang yang mengelola atau melatih seseorang untuk mencapai keberhasilan tertentu.

Keberhasilan peserta didik bisa dilihat dari kompetensi seorang tenaga pelatihnya. Menurut Spencer sebagaimana dikutip (Muzdalifah, 2012, hlm. 22) Kompetensi adalah ‘karakteristik yang mendasari seorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan pengertian kompetensi tersebut maka kompetensi dapat dilihat dari karakteristik dasarnya, hubungan kausal dan kriterianya. Kemudian kompetensi tersebut dapat dilihat dari aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi di antaranya yaitu dari segi pengetahuan, pemahaman dan kemampuan.

Menurut Sudjana (2007, hlm. 240) “disamping kemampuan profesional, secara ideal pelatihan diisyaratkan memiliki dasar kemampuan dasar, akademik, personal, sosial, dan vokasional. Kompetensi dasar adalah kemampuan yang berkaitan dengan materi yang dikuasai. Termasuk kedalam kemampuan ini adalah pengetahuan dasar yang dipersyaratkan dalam penguasaan materi pelatihan yang menjadi tanggung jawab pelatih dan pengetahuan dasar tentang pelatihan”. Maka dari itu kompetensi tenaga pelatih akan berpengaruh terhadap peningkatan

kualitas dan produktivitas peserta pelatihan, karena kompetensi tenaga pelatih sebagai salah satu strategi pengembangan SDM memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui hasil dari penyelenggaraan program pelatihan tersebut. Namun tidak dapat dipungkiri, bahwa faktor lain yang akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu pelatihan adalah peserta pelatihan, karenanya setiap pelatihan selalu ditujukan kepada peserta dengan persyaratan kompetensi tertentu. Hal ini bertujuan supaya tercipta keselarasan dan kesamaan persepsi antara penyelenggara dengan peserta pelatihan, sehingga tujuan pelatihan tersebut dapat tercapai dengan baik dan akan memberikan hasil pelatihan yang bermanfaat.

Peserta pelatihan yang telah memenuhi persyaratan, diharapkan akan mempermudah proses transfer ilmu/informasi dalam kegiatan pelatihan. Meskipun demikian, kondisi yang terjadi tidak selalu sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini bisa dimungkinkan oleh berbagai sebab, seperti tingkat kemampuan pemahaman peserta, kondisi pengalaman kerja peserta dan juga persepsi peserta terhadap kompetensi pelatih dalam pelatihan yang diikuti.

Persepsi merupakan bagian dari keseluruhan proses yang menghasilkan tanggapan setelah rangsangan diterapkan kepada manusia (Sobur, 2013, hlm.446). Dengan latar belakang yang berbeda, persepsi peserta terhadap suatu pelatihan akan berbeda-beda. Ada banyak faktor yang akan menyebabkan stimulus masuk dalam rentang perhatian seseorang. Faktor tersebut dibagi menjadi dua bagian besar yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang melekat pada objeknya, seperti: kontras, perubahan intensitas, pengulangan (*repetition*), sesuatu yang baru (*novelty*) dan sesuatu yang menjadi perhatian orang banyak. Faktor internal adalah faktor yang terdapat pada orang yang mempersepsikan stimulus tersebut, seperti: pengalaman, pengetahuan, harapan, kebutuhan, motivasi, emosi dan budaya. Perbedaan persepsi tersebut mungkin terjadi dan akan turut mempengaruhi keberhasilan suatu pelatihan, karena faktor internal yang mempengaruhi persepsi setiap individu peserta berbeda-beda.

Kebutuhan akan pelatihan sumber daya manusia atau tenaga kerja dan besarnya manfaat dari pelatihan tersebut akan tetap tinggi seiring dengan kemajuan ekonomi global. Begitupun halnya di bidang pertanian, kualitas dan kompetensi petani, maupun penyuluh pertanian harus senantiasa ditingkatkan agar tidak terjadi ketertinggalan ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian, sehingga produktivitas pertanian akan terjaga dan bahkan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, didirikanlah sebuah lembaga pelatihan pertanian pemerintah yang dikenal dengan Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) di Lembang.

Balai Basar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang adalah sebuah lembaga pelatihan yang bergerak dalam bidang pelatihan pertanian, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi para petani maupun para penyuluh pertanian, berupa pelaksanaan pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi, serta pengembangan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur pertanian.

Jenis dan jenjang diklat pertanian di BBPP Lembang yaitu menggunakan teknis administrasi dan penyelenggaraan diklat teknis pertanian. Dalam penyelenggaraan proses belajar-mengajarnya yaitu untuk meningkatkan kompetensi kerja dan kompetensi teknis bagi aparatur non aparatur pertanian. Tenaga kediklatan adalah widyaiswara, pengelola lembaga diklat dan tenaga kediklatan lainnya yang menyelenggarakan diklat. Tenaga kediklatan lainnya adalah pejabat atau seseorang yang bukan widyaiswara, bukan pengelola lembaga diklat, tetapi karena keahlian, kemampuan atau kedudukannya diikutsertakan dalam pencapaian tujuan diklat. Program diklatnya yaitu serangkaian tahapan penyelenggaraan diklat yang mencakup analisis kebutuhan diklat, perumusan kebutuhan diklat, kurikulum dan silabus, pola diklat, metodologi diklat, modul dan atau bahan ajar, serta evaluasi pembelajaran untuk menjamin tercapainya hasil belajar. Kemudian dilakukan analisis jabatan/pekerjaan dimana dalam prosesnya sistematis untuk menetapkan Standar Kompetensi Kerja (SKK) yang dibutuhkan.

Adapun standar kompetensi kerja yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundangan yang berlaku.

BBPP Lembang sebagai lembaga pelatihan pertanian, senantiasa berupaya untuk memberikan pembinaan kepada para petani maupun penyuluh pertanian yang dilakukan berdasarkan kondisi faktual dan bersifat memecahkan masalah yang ada serta sebagai proses pembelajaran melalui penyampaian informasi terbaru mengenai kondisi dan teknologi pertanian. Pembinaan tersebut dituangkan dalam berbagai bentuk pelatihan yang secara berkesinambungan dilaksanakan, sesuai dengan kondisi dan kebutuhan para petani maupun penyuluh pertanian. Hasil belajar dalam pelatihan ini untuk mencapai tujuan yang diraih oleh peserta diklat yang telah ditetapkan melalui perbuatan atau perilaku nyata yang harus dilakukan oleh peserta di akhir diklat. Indikator Keberhasilan yaitu instruksional khusus adalah ukuran keberhasilan diklat yang dicapai peserta diklat sesuai dengan tujuan akhir untuk setiap mata diklat.

Selain sebagai media pembelajaran, pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja para peserta pelatihan. Pengalaman kerja para peserta dan tambahan pengalaman yang didapat dalam proses pelatihan, tentunya akan bermanfaat untuk mencapai produktivitas pertanian yang lebih baik, karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang dinyatakan baik karena berdasarkan hasil monitoring pelaksanaan diklat, dalam pembelajarannya berjalan efektif, hal ini ditunjukkan berdasarkan *output* telah dilatihnya 90 peserta diklat yang terbagi ke dalam 3 diklat, yaitu diklat teknis perlindungan padi, diklat

teknis budidaya jagung dan diklat teknis perbenihan jagung, dengan hasil rata-rata peserta menguasai pemahaman materi. Kemudian dari aspek disiplin, motivasi, kepemimpinan, kerjasama dan prakarsa peserta tergolong baik, sehingga sikap peserta pada pelaksanaan diklat ini berjalan efektif.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai kondisi tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Keterkaitan antara Persepsi Peserta Pelatihan terhadap Kompetensi Pelatih dan Pengalaman Kerja Peserta dengan Hasil Pelatihan”. (Studi deskriptif pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang).

## **B. Identifikasi Masalah Penelitian**

Dalam penelitian ini bahwa pelatihan pada periode 12 Mei s.d 20 Mei 2014 yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang menjadi perhatian peneliti untuk menelitinya. Bahwa dalam sebuah pelatihan itu harus memenuhi 8 standar nasional pendidikan yang terdiri dari standar kompetensi, isi, proses, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan agar tidak terjadi kesalah pahaman tentang masalah yang diteliti maka perlu diidentifikasi masalah yang terkait dengan judul, yakni :

1. Terdapat perbedaan persepsi peserta terhadap kompetensi pelatih yang dipengaruhi oleh perbedaan tingkat pengetahuan dan pemahaman serta kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan
2. Latar belakang pendidikan terakhir tenaga pelatih yang beragam sehingga mempengaruhi tingkat kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan.

3. Terdapat perbedaan kemampuan kompetensi tenaga pelatih yang berpengaruh terhadap tingkat penguasaan materi sehingga turut menentukan efektivitas proses pembelajaran dan hasil pelatihan.
4. Terdapat perbedaan latar belakang kondisi kerja dan pengalaman kerja peserta yang disebabkan oleh perbedaan masa kerja dan asal satuan kerja setiap peserta sehingga menimbulkan perbedaan kebutuhan individu peserta pada pelatihan yang diikuti.

Penulis tidak akan mengkaji keseluruhan permasalahan yang dihadapi oleh BBPP Lembang, dalam penelitian ini hanya akan dikaji keterkaitan antara persepsi peserta pelatihan terhadap kompetensi pelatih dan pengalaman kerja peserta dengan hasil pelatihan yang diselenggarakan di BBPP Lembang pada periode 12 Mei s.d 20 Mei 2014.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan hasil temuan dilapangan maka penelitian ini menitik beratkan kepada keterkaitan antara persepsi peserta pelatihan terhadap kompetensi pelatih dan pengalaman kerja peserta dengan hasil pelatihan yang dilakukan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keterkaitan antara persepsi peserta pelatihan terhadap kompetensi pelatih dengan hasil pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang?
2. Bagaimana keterkaitan antara pengalaman kerja peserta dengan hasil pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang?
3. Adakah keterkaitan antara persepsi peserta pelatihan terhadap kompetensi pelatih dan pengalaman kerja peserta dengan hasil pelatihan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang?

## **D. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai keterkaitan antara persepsi peserta pelatihan terhadap kompetensi pelatih dan pengalaman kerja peserta dengan hasil pelatihan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang.

### **2. Tujuan Khusus**

Secara spesifik tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai:

- a. Keterkaitan antara persepsi peserta pelatihan terhadap kompetensi pelatih dengan hasil pelatihan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang.
- b. Keterkaitan antara pengalaman kerja peserta dengan hasil pelatihan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang.
- c. Keterkaitan antara persepsi peserta pelatihan terhadap kompetensi pelatih dan pengalaman kerja peserta dengan hasil pelatihan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPP Lembang.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu pendidikan serta dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk pengembangan keilmuan pelatihan terutama dalam kompetensinya.

## **2. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi lembaga untuk memperbaiki dan meningkatkan program-program pelatihan yang diselenggarakan. Bagi peserta pelatihannya dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas peserta pelatihan pada proses pelatihan. Kemudian bagi tenaga pelatihnya dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi dalam pengembangan penelitian terhadap kompetensi tenaga pelatih terhadap hasil pelatihan. Serta bagi peneliti sebagai sarana belajar untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dengan meneliti langsung sehingga dapat melihat, merasakan praktek-praktek pelatihan sebagai sarana untuk belajar dan mengembangkan diri.

## **F. Stuktur Organisasi Skripsi**

Penyusunan proposal skripsi ini disusun sesuai dengan sistematika penulisan yang ditetapkan, yaitu:

**BAB I PENDAHULUAN** : Berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN** : Berisi tentang Konsep Persepsi meliputi pengertian dan proses persepsi, Konsep Pelatihan meliputi kompetensi pelatih, peran pelatih dalam pelatihan, peserta pelatih, pelatihan dan hasil pelatihan, Pengalaman Kerja meliputi pengertian pengalaman kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, cara memperoleh pengalaman kerja dan manfaat pengalaman kerja, kerangka pemikiran, Hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN** : Berisi penjabaran yang rinci mengenai: Gambar Umum Objek Penelitian, Desain Penelitian, Metode Penelitian, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengujian Instrumen, Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data .

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** : Berisi tentang Kondisi Objektif, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** :Berisi tentang kesimpulan yang di dapat dari peneliti dan saran yang digunakan oleh peneliti.