

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-undang No.2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tepatnya Bab IV pasal 10 ayat 1 telah diatur bahwa penyelenggaraan pendidikan di Indonesia dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Pendidikan Luar Sekolah (PLS) perlu ditingkatkan kualitasnya dan diperluas dalam rangka mengembangkan sikap mental, minat, bakat keterampilan dan kemampuan anggota masyarakat serta menyiapkan dan memberi bekal kepada warga masyarakat agar mampu bekerja dan berwirausaha serta meningkatkan martabat dan kualitas kehidupannya (GBHN, 1998).

Berbicara tentang Pendidikan Luar Sekolah, Djudju Sudjana, (1996:2) mengatakan bahwa:

Di dalam membina dan mengembangkan satuan pendidikan luar sekolah diperlukan asas yang kuat sehingga setiap program pendidikan ini didasari oleh kenyataan objektif yang dimiliki individu, masyarakat dan bangsa serta berorientasi kemasa depan. Asas-asas tersebut adalah: (1) asas kebutuhan; (2) asas pendidikan sepanjang hayat; (3) asas relevansi dengan pembangunan dan; (4) asas wawasan ke masa depan.

Uraian di atas, memberikan makna bahwa dalam membina dan mengembangkan pendidikan luar sekolah diperlukan suatu kajian, analisis dan perhitungan yang matang terhadap setiap program yang diluncurkan,

karena masyarakat selalu berubah dan teknologi tidak pernah surut atau susut, melainkan berkembang semakin pesat, oleh sebab itu setiap program yang diluncurkan harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat (*felt need*).

Di sisi lain pada abad ke-XXI Bangsa Indonesia berhadapan dengan kecenderungan pergeseran berbagai struktur kehidupan, seperti: pergeseran struktur pendidikan, pergeseran struktur penduduk, pergeseran struktur ekonomi serta pergeseran struktur ketenagakerjaan. Pergeseran tersebut pada akhirnya akan bermuara kepada penyediaan lapangan kerja dan pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari Pembangunan Nasional berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur merata, baik materiil maupun spirituil (*Penjelasan atas UURI No.25 tahun 1997*).

Dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN, 1998) dikemukakan bahwa:

Perluasan dan pemerataan kesempatan kerja serta peningkatan mutu dan perlindungan tenaga kerja merupakan kebijakan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Kebijakan perluasan dan pemerataan kesempatan kerja harus dapat menjangkau setiap warga negara yang benar-benar diarahkan kepada pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), agar tercipta angkatan kerja yang tangguh, disiplin, dan sikap kerja yang profesional sehingga dapat mengisi semua jenis dan tingkatan lapangan kerja dalam pembangunan.

Pernyataan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN: 1998) tersebut merupakan landasan bagi strategi pembinaan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, sehingga tercipta tenaga kerja yang terampil yang mampu meningkatkan produktifitas kerja organisasi lembaga, karena sumber daya manusia merupakan energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja.

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta laju perkembangan zaman dan terbukanya peluang pasar baik di dalam maupun di luar negeri, secara otomatis, sehingga menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Dan kenyataan menggambarkan bahwa masyarakat selalu berkembang dan mengalami perubahan. Hal ini memicu munculnya kesadaran masyarakat akan pelatihan sebagai suatu kebutuhan dalam berbagai tingkatan atau level (Tom W. Goad, 1982:10).

Kembali berbicara mengenai sumber daya manusia, tidak bisa lepas dari berbicara tentang peran pendidikan dan latihan, keduanya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem pengembangan sumber daya manusia. Dalam sistem ini termasuk sub sistem perencanaan, pengadaan, dan pengembangan tenaga serta kepada upaya agar seluruh sumber daya manusia dapat berdayaguna dan berhasilguna.

Erat kaitannya dengan sumber daya manusia, Taliziduhu Ndraha, (1999:9) menyatakan bahwa:

Sumber daya berhubungan dengan kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan manusia berhubungan dengan perlakuan organisasi terhadapnya, yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Bentuk upaya yang dilaksanakan guna peningkatan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan-pelatihan.

Menurut Lynton & Pareek, (1992:xviii) "pelatihan bertujuan mengadakan perbaikan terus-menerus dalam pekerjaan". Hal ini sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No.25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, tepatnya pada bab VIII, pasal 119 yang menyatakan bahwa:

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan ketrampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Demikian halnya dengan keberadaan lembaga Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) dan Loka Latihan Kerja Industri (LLKI) yang berada dalam naungan Departemen Tenaga Kerja, yang bertindak sebagai pembina fungsional pelatihan kerja mempunyai fungsi dan peranan menyediakan tenaga kerja yang terampil. Untuk menyediakan tenaga kerja yang terampil tentunya diperlukan adanya instruktur, sarana, fasilitas, program dan juga faktor penunjang latihan yang memadai.

Sebagai lembaga pemerintah, Balai Latihan Kerja Industri maupun Loka Latihan Kerja Industri yang secara langsung berhadapan dengan para pencari kerja, maka keberadaannya perlu didukung oleh tenaga-tenaga atau instruktur-instruktur yang professional. Dan hal ini merupakan salah satu tujuan dari kedua lembaga tersebut, yaitu bahwa setiap

instruktur latihan kerja harus berupaya mengembangkan diri secara maksimal untuk kemampuannya agar menjadi instruktur yang profesional.

Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam salah satu peraturan pemerintah yang menyatakan bahwa "dalam rangka mencapai tujuan nasional dibutuhkan aparatur-aparatur pemerintah dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdaya guna dan berhasil guna di dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan" (Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994).

Profesionalisme mengandung pengertian penguasaan ilmu dan teknologi yang mendalam tentang suatu bidang pekerjaan, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam rangka pengembangan profesionalisme di lingkungan aparatur negara itulah perlu dikembangkan Jabatan Fungsional.

Adapun yang dimaksud dengan jabatan fungsional adalah "kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri" (Peraturan pemerintah Nomor 16 tahun 1994, pasal 1 ayat 1). Instruktur di Lembaga Balai Latihan Kerja Industri maupun Loka Latihan Kerja Industri sebagai tenaga fungsional menduduki posisi yang penting dan strategis dalam rangka pembentukan tenaga kerja yang terampil, di samping tersedianya sarana, fasilitas dan program latihan kerja.

Sebagai salah satu bentuk upaya untuk mempersiapkan instruktur yang nantinya akan bertugas untuk mencetak tenaga kerja yang terampil, maka pelatihan kerja bagi instruktur sangat diperlukan. Salah satu pelatihan yang diikuti adalah oleh instruktur adalah pelatihan intruktur industri. Edwin B. Flippo (Suparman, 1997) menempatkan pelatihan kerja sebagai bagian dari tanggungjawab manajemen personalia. Ia mengemukakan bahwa pelatihan kerja meliputi: (1) pengembangan individu dan organisasi atau lembaga; (2) pelatihan operasional; (3) pengembangan manajemen; (4) kebutuhan manajer dan program pengembangan.

Apabila pelatihan yang dilaksanakan tersebut sesuai dengan kebutuhan baik individu maupun organisasi atau lembaga, maka akan menjadikan pelatihan tersebut efektif dan efisien. Dan hal ini akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (instruktur) nantinya. Bagaimanapun perlu diingat bahwa pelatihan antara lain dimaksudkan untuk menanggulangi masalah-masalah kinerja, yang terutama berkaitan dengan kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) karyawan (instruktur) untuk berkinerja.

Bagi suatu organisasi atau lembaga, pelatihan merupakan investasi. Ia merupakan modal tak kentara (*Intangible Capital*) yang nantinya diharapkan memiliki nilai balik (*turn over*). Pelatihan merupakan tanggungjawab yang sangat penting dari setiap pimpinan organisasi atau lembaga, karena pelatihan merupakan investasi dalam bentuk manusia (Moekijat, 1993:3).

Melalui pelatihan, suatu organisasi akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan kecakapan individual karyawan yang pada gilirannya akan memberikan perkembangan yang lebih baik terhadap organisasi atau lembaga secara menyeluruh (Saleh Marzuki, 1993:). Meskipun tidak terjadi secara otomatis, pengembangan organisasi atau lembaga memerlukan upaya-upaya tersendiri yang diikuti peningkatan kinerja individu karyawannya.

Oleh sebab itu agar pelatihan tidak hanya memboroskan dana saja, maka tujuan harus dirancang secara jelas, serta keluaran seperti apa yang diharapkan. Pelatihan harus bertujuan untuk memperbaiki unjuk kerja (*Performace*) peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang mengirimkannya, atau dapat untuk mewujudkan perubahan tingkah laku. Pelatihan sangat memerlukan penelitian, karena pelatihan adalah bidang yang terus bergerak dan masih berkembang dengan cepat. Sebab lain karena tampaknya tiap usaha untuk memperoleh maslahat yang sepadan dengan pengeluaran biaya pelatihan diliputi pertentangan (Lynton & Pareek, 1992-4).

Menurut Tom W. Goad (1982:8) dinyatakan bahwa: "... *training comes in more flavore and styles than ice cream or automobiles. It is been use to solve many problem, it can make organization run smoothy*".

Lynton & Pareek-pun, (1982:10) menegaskan bahwa:

Tidak diragukan lagi sumbangan pelatihan terhadap segala bentuk aktifitas pengembangan sumber daya manusia, namun keraguan baru muncul apabila orang mulai mempertanyakan kontribusinya dalam praktek.



Hal ini memberikan arti bahwa, meskipun pelatihan atau program pengembangan sumber daya manusia merupakan program yang sangat bernilai dan signifikan dalam memperbaiki unjuk kerja (*Performance*) karyawan atau individu dan organisasi atau lembaga, namun tidak berarti pelatihan merupakan jalan keluar untuk pemecahan keseluruhan masalah. Dalam dunia kerja training biasanya dihubungkan dengan kegiatan memberi petunjuk, orientasi dan pengarahan supaya mampu bekerja lebih baik.

Namun demikian kenyataan menunjukkan bahwa meskipun seseorang yang telah belajar suatu keterampilan baru (mengikuti pelatihan) tidaklah menjamin terwujudnya dalam tindakan, meningkatnya kinerja, banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Robinson, (1981) (Marzuki, 1993) menyebutkan 'tiga faktor penting, yaitu: *encouragement, support dan receptive organization*'.

Pendapat lain yang menyatakan tentang hal yang sama adalah Saleh Marzuki, (1993:3) bahwa:

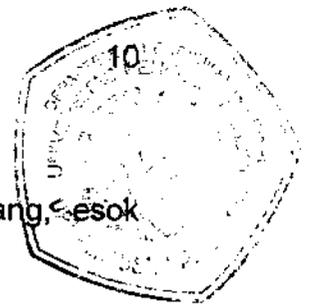
Seseorang akan dapat memanfaatkan keterampilannya yang didapat dari pelatihan, akan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti: kesempatan, kesesuaian bahan yang dilatihkan dengan tugas dalam pekerjaan, kesesuaian bahan yang dilatihkan dengan sumber belajar yang tersedia atau kondisi lokal, dorongan dan *support* dari pimpinan, dan penerimaan teman sekerja atau suasana kerja.

Senada dengan pendapat tersebut di atas, Agus Dharma menyatakan bahwa "kinerja dipengaruhi banyak faktor, di antaranya adalah: faktor karyawan, dan lingkungan". Adapun pengukuran kinerja instruktur dilakukan berdasarkan pelaksanaan tugas-tugas pokok yang

dibebankan sesuai dengan jenjang jabatan fungsionalnya masing-masing. Banyak pendapat yang secara tersirat sepakat dengan pernyataan ini, antara lain Siswanto (1987:195) yang menyatakan bahwa "*performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya".

Sebagai tenaga fungsional, pelaksanaan tugas pokok instruktur dinilai dengan menggunakan angka kredit. Angka kredit hakekatnya adalah sejumlah angka yang harus diperoleh jika seorang tenaga fungsional akan naik pangkat atau jabatan. Oleh karena itu indikator kinerja instruktur adalah angka kredit yang diperolehnya dari hasil melaksanakan tugas-tugas pokok yang dibebankan sesuai dengan jenjang jabatan fungsionalnya masing-masing.

Berkaitan dengan hal itu pula penelitian ini dilakukan. Karena dari penelitian ini akan terlihat gambaran kinerja instruktur Balai Latihan Kerja Industri dan Loka Latihan Kerja Industri. Dengan tergambarkannya kinerja instruktur beserta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya, minimal akan dapat dijadikan masukan bagi upaya peningkatan kinerja instruktur di dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang dibebankan. Keberhasilan instruktur dalam melaksanakan tugas-tugas pokok secara mikro akan merupakan unsur penunjang bagi keberhasilan pelaksanaan program lembaga Balai Latihan Kerja Industri maupun Loka Latihan Kerja Industri; dan secara makro akan merupakan penunjang bagi keberhasilan dalam



mempersiapkan tenaga kerja yang terampil di waktu sekarang, esok maupun di masa-masa mendatang.

Di samping itu terdapat alasan dan asumsi yang membuat penulis semakin terdorong untuk menelusuri fenomena ini:

1. Keberadaan dan fungsi lembaga BLKI maupun LLKI dalam mempersiapkan calon tenaga kerja terampil perlu mendapatkan perhatian khusus. Hal ini karena melihat fungsinya yang demikian luhur, maka tidak berlebihan jika, tenaga atau instruktur sendiri mendapatkan perhatian juga.

2. WB. Werther & Keith (1996:284-288) yang menyatakan bahwa:

Pelatihan yang baik tidak hanya akan memberikan keuntungan bagi individu yang dilatihnya, tetapi juga terhadap organisasi atau lembaga dan individu secara keseluruhan, serta lingkungan dimana ia berada. Hal itu akan terwujud apabila pelatihan yang diselenggarakan tepat dalam pemilihan strategi, tepat dalam menentukan sasaran, tepat dalam menentukan rincian program pelatihan dan tepat dalam menentukan sumber daya. (Lynton & Pareek, 1992:26).

3. Merujuk pada hasil penelitian Constantine Kontoghiorghes dari Okland University, yang berjudul "*Training Effectiveness And Employee Output A Regression Model Based On Training Transfer And Organization Development Variables*", diketahui bahwa ternyata hubungan hasil atau skor tes suatu pelatihan terhadap peningkatan kinerja cenderung rendah atau lemah, namun sebaliknya tingkat pemahaman atau pengetahuan dari pelatihan yang diukur setelah 3-9 bulan atau lebih setelah *training relativ* memiliki hubungan yang sangat tinggi terhadap produktifitas karyawan.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berangkat dari pemikiran seperti yang telah dikemukakan di atas, serta menilik dan coba untuk mengupas hubungan yang ditimbulkan oleh pelatihan, agar penelitian ini tidak terlalu luas dalam pembahasannya dan lebih terarah, maka penulis akan membatasi masalah penelitian pada hal-hal yang menyangkut tentang pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan serta perlakuan pasca pelatihan, yang mampu untuk meningkatkan kinerja instruktur. Pembatasan ini dilakukan juga dengan disesuaikan dengan kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian dan mengkajinya secara lebih intensif.

Masalah penelitian akan dibatasi pada variabel-variabel penelitian yang meliputi pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan dan perlakuan pasca pelatihan yang akan dilihat hubungannya dengan kinerja instruktur BLKI maupun LLKI.

C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

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

1. Masalah Umum

Bagaimanakah hubungan (kontribusi) antara pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan.

2. Masalah Khusus

- a. Bagaimanakah hubungan (kontribusi) antara pelatihan instruktur industri dengan kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan?
- b. Bagaimanakah hubungan (kontribusi) antara hasil pelatihan dengan kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan?
- c. Bagaimanakah hubungan (kontribusi) antara perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan?
- d. Bagaimanakah hubungan (kontribusi) antara pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja instruktur BLKI Singosari Kabupaten Malang dan LLKI Kabupaten Pasuruan?

D. Kerangka Berpikir

Tujuan terpenting dalam merancang program pelatihan haruslah terjadi perubahan, baik kognitif, afektif atau psikomotorik pada peserta ke arah yang lebih baik (Donalson & Edward). Pelatihan harus dipandang tidak hanya sebagai aktivitas, namun lebih dari itu, pelatihan harus dipandang sebagai hasil dalam perubahan ke arah yang lebih baik dan menguntungkan bagi setiap instruktur yang dilatih dan lembaga serta lingkungan di mana ia berada. Hal itu tentu saja memerlukan kecermatan dan kepiawaian dalam mengemas suatu program pelatihan, tentu saja

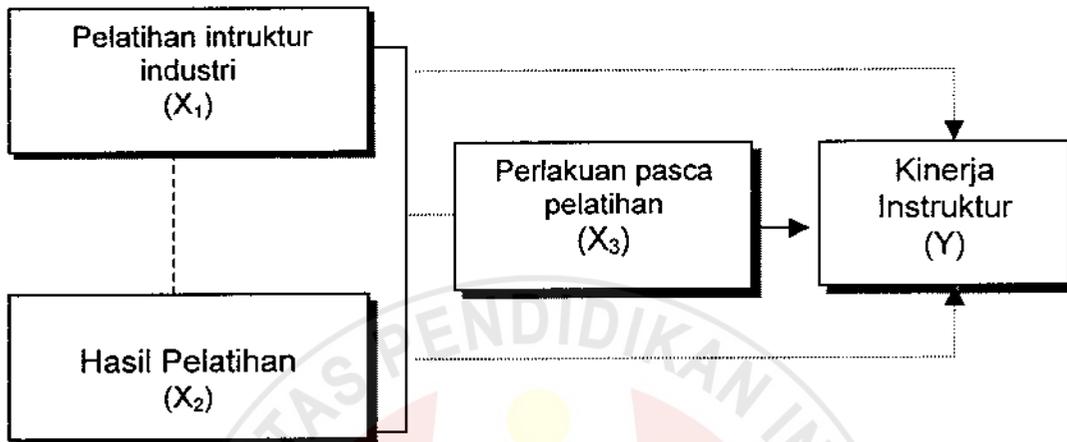
semua itu untuk mencapai tingkat keefektifan program pelatihan yang dilaksanakan.

Proses perencanaan atau tahap pra pelatihan memiliki peran yang sangat esensial. Meliputi proses identifikasi dan penentuan kebutuhan pelatihan, perumusan tujuan dan rincian program pelatihan, pemilihan strategi dan metode serta pemilihan sumber daya pelatihan. Apabila pada proses perencanaan ini pihak manajemen atau penyelenggara pelatihan gagal menemukan permasalahan yang benar-benar membutuhkan pelatihan maka sulit mewujudkan pengaruh atau hubungan pelatihan terhadap diri instruktur maupun organisasi atau lembaga.

Di samping proses perencanaan, penyelenggaraan pelatihan juga merupakan tahap yang sangat menentukan. Meskipun rancangan pelatihan telah disusun secara maksimal, tetapi jika terdapat penyimpangan dalam penyelenggaraan maka akan mempengaruhi hasil pelatihan seperti yang diharapkan. Oleh sebab itu ia juga memerlukan penanganan yang hati-hati dan profesional.

Untuk mengetahui apakah pelatihan yang telah dilaksanakan itu memiliki hubungan atau pengaruh bagi peningkatan kinerja instruktur dan selanjutnya akan berpengaruh pada organisasi atau lembaga, maka kegiatan yang perlu untuk dilaksanakan adalah evaluasi. Dengan evaluasi dapat diketahui apakah pelatihan tersebut bermanfaat ataupun tidak, bagi individu maupun organisasi atau lembaga. Hasil evaluasi merupakan sumber informasi untuk pengambilan keputusan tentang penyelenggaraan program dan perbaikan di masa yang datang.

Jadi dengan demikian, kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh antar variabel adalah seperti pada gambar 1.1. ini:



Gambar 1.1. Kerangka Berfikir : Hubungan antar Variabel

E. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Mayor

H_0 = Tidak terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja Instruktur

H_1 = Terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja Instruktur .

2. Hipotesis Minor

a. H_0 = Tidak terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara pelatihan instruktur industri dengan kinerja instruktur.

- H_1 = Terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja Instruktur.
- b. H_0 = Tidak terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara hasil pelatihan dengan kinerja Instruktur.
- H_1 = Terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara hasil pelatihan dengan kinerja Instruktur.
- c. H_0 = Tidak terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja Instruktur.
- H_1 = Terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja Instruktur

F. Definisi Operasional

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Instruktur Industri, sebagai variabel bebas
2. Hasil Pelatihan, sebagai variabel bebas
3. Perlakuan Pasca Pelatihan, sebagai variabel bebas
4. Kinerja Instruktur, sebagai variabel terikat

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Variabel Pelatihan Instruktur Industri

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keefektifan pelatihan, sehingga akan mempengaruhi peningkatan kinerja instruktur, yaitu yang

meliputi tahap *pra pelatihan*, dengan menggunakan indikator: (1) signifikannya pelatihan dengan kebutuhan individu maupun lembaga, (2) isi program; (3) persyaratan calon pengajar/instruktur; (4) kualitas calon peserta (persyaratan peserta); (5) fasilitas, (6) waktu penyelenggaraan. Tahap pelatihan (selama pelatihan), yang meliputi indikator sebagai berikut: (1) kualitas instruktur dalam mengelola pembelajaran; (2) penggunaan metode atau strategi; (3) ketepatan penggunaan waktu; (4) partisipasi aktif; (5) kerjasama; (6) penggunaan fasilitas; (7) materi tes dan penilaian.

Variabel Hasil Pelatihan

Yang dimaksud hasil penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai suatu perolehan manfaat yang didapat oleh peserta pelatihan sebagai akibat dari pelaksanaan pelatihan. Perolehan manfaat tersebut adalah kemanfaatan yang dirasa oleh peserta dari aspek-aspek program pelatihan terhadap materi-materi yang diberikan; materi dapat diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan; melakukan pekerjaan dengan lebih senang; dan terakhir adalah hasil meningkat.

Variabel Perlakuan Pasca Pelatihan

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bahwa setelah pelatihan selesai dilaksanakan diharapkan pemimpin unit kerja memperlakukan mereka dengan baik. Artinya bahwa keberhasilan instruktur dalam pelatihan di tempat kerja belum tentu dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal ini memberikan makna bahwa keberhasilan instruktur di tempat kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut dengan jeli. Seperti faktor fisik (mesin, dan alat yang dipergunakan dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan); faktor organisasi (hubungan pimpinan dan bawahan, kebijakan pimpinan, adanya perhatian atas prestasi atau promosi jabatan); faktor manusia (hubungan antar karyawan; kerja sama).

Variabel Kinerja Instruktur

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai hasil pelaksanaan tugas-tugas pokok atau pekerjaan yang senyatanya telah dikerjakan oleh instruktur sesuai dengan beban tugasnya atau jabatannya, yang secara administrasi dibuktikan dengan angka kredit untuk kenaikan pangkat atau jabatan. Adapun pengukuran angka kredit dihitung pada dua akhir tahun ini, yaitu pada tahun 1999 dan 2000.

G. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data tentang hal-hal sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Agar diketahui apakah terdapat hubungan (kontribusi) signifikan antara antara pelatihan instruktur industri, hasil pelatihan, perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja Instruktur.

2. Tujuan Khusus

- a. Agar diketahui hubungan (kontribusi) signifikan antara pelatihan instruktur industri dengan kinerja instruktur kinerja Instruktur.
- b. Agar diketahui hubungan (kontribusi) signifikan antara hasil pelatihan dengan kinerja instruktur kinerja Instruktur.
- c. Agar diketahui hubungan (kontribusi) signifikan antara perlakuan pasca pelatihan dengan kinerja instruktur kinerja Instruktur.

H. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan informasi untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Dapat dijadikan sebagai salah satu masukan bagi para peneliti lain yang tertarik pada penelitian tentang pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja instruktur, sebagai bentuk perwujudan dari tugas-tugasnya yaitu mempersiapkan calon tenaga kerja terampil dan mandiri.
- b. Timbulnya permasalahan baru berdasarkan hasil penelitian ini, sehingga menimbulkan keinginan bagi pihak lain yang berminat untuk diteliti dan dikaji lebih lanjut.
- b. Dapat menunjukkan faktor-faktor determinan yang berhubungan dengan kinerja instruktur.

2. Kegunaan Secara Praktis

Secara praktis penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai:

- a. Masukan bagi para penyelenggara atau pengelola lembaga-lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan dalam membekali tenaga atau instruktornya dalam upaya mempersiapkan dan mendidik calon tenaga kerja yang terampil. Serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan selanjutnya dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia.
- b. Sebagai masukan bagi individu mantan peserta pelatihan, hal ini dapat dijadikan intropeksi dan motivasi diri untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja maupun mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi.
- c. Sebagai masukan bagi peneliti:
Pengkajian yang dilakukan dalam penelitian ini memerlukan kecermatan dan ketelitian yang tinggi, karena peneliti akan mengkaji secara cermat pengaruh atau dampak dari setiap tahapan dalam pelatihan instruktur industri dengan kinerja instruktur. Maka hal ini merupakan satu bentuk latihan dalam pemerolehan pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti, sehingga dirasa sangat bermanfaat dan dapat menambah wawasan yang positif dalam mengembangkan dunia penelitian.