

RINGKASAN EKSEKUTIF

NETY DIAN EFRIYANTI, 2009. Analisis Kebutuhan Pelatihan Kepala Tata Usaha (KTU) di Lingkungan Institut Pertanian Bogor (IPB). Dibawah bimbingan **ILLAH SAILAH dan MOELYADI.**

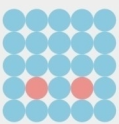
Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah pelatihan yang sebelumnya diikuti oleh Kepala Tata Usaha (KTU) apakah telah sesuai dengan keinginan serta tuntutan profesionalisme pekerjaan dan tantangan di masa depan, pelatihan apa yang dibutuhkan dan ada atau tidaknya korelasi antara pelatihan dengan kinerja menurut persepsi KTU. Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi persepsi KTU terhadap pelatihan yang telah diikuti, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan KTU, serta mengetahui korelasi antara pelatihan yang pernah diikuti dengan kinerja KTU menurut persepsi KTU. Sebelum dilakukan penelitian ini, terlebih dahulu diidentifikasi kondisi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik KTU.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2008 sampai Januari 2009 bertempat di Institut Pertanian Bogor. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan survey. Data menggunakan data primer dan data sekunder, dengan teknik penentuan responden secara sensus seluruh Kepala Tata Usaha (KTU) fakultas maupun departemen yang ada di lingkungan IPB. Namun responden yang mengisi kuesioner hanya 75% dari total KTU fakultas dan 71% dari total KTU departemen. Analisis kebutuhan pelatihan menggunakan metode *Training Needs Assessment Tools* (TNA-T). Persepsi responden terhadap pelatihan dilakukan dengan menggunakan teknik rentang kriteria, sedangkan korelasi antara pelatihan dengan kinerja menggunakan analisis korelasi *rank spearman*.

Pada penelitian ini, KTU fakultas sudah memiliki aspek kompetensi yang tinggi ketika bekerja, yaitu dalam hal aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik. Aspek kognitif yang dimiliki oleh KTU fakultas yaitu dalam hal pengetahuan dan pemahaman yang terkait dengan tupoksi sebagai KTU fakultas seperti pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan administrasi fakultas dalam bidang penjaminan mutu penyelenggaraan akademik, pelayanan umum, pengetahuan dalam mengkoordinasikan kegiatan administrasi dengan departemen, serta proses penataan dan pengembangan penjaminan mutu akademik. Pada aspek afektif, KTU fakultas sudah memiliki nilai yang tinggi, yaitu sikap disiplin, rapi, dan kreatif dalam bekerja. Selain itu, KTU fakultas sudah berperilaku berlandaskan spiritual dan berorientasi melayani dalam bekerja. Dalam aspek psikomotorik, KTU fakultas juga sudah memiliki nilai yang tinggi, seperti ketrampilan dalam membuat tugas-tugas administrasi yang berkaitan dengan penjaminan mutu kegiatan administrasi akademik dan ketrampilan dalam menyelesaikan tugas administrasi fakultas.

Sama halnya dengan KTU fakultas, KTU departemen juga sudah memiliki nilai yang tinggi pada aspek kompetensi yang seharusnya diterapkan dalam bekerja. Aspek kognitif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu pengetahuan tentang prosedur administrasi perkuliahan di departemen, pengetahuan administrasi bidang penelitian, pengabdian masyarakat, pelayanan administrasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



akademik dan non akademik yang berkaitan dengan keuangan, sumberdaya manusia, kepegawaian dan umum, serta pegetahuan tentang prosedur pembinaan tenaga kependidikan di lingkungan departemen. Aspek afektif yang digunakan pada penelitian ini yaitu sikap tanggung jawab, sikap mandiri, sikap percaya diri, kerapian dalam bekerja, jiwa kepemimpinan dalam bekerja, kemampuan memotivasi bawahan, asas kejujuran, ketekunan, dan perilaku berlandaskan spiritual dalam bekerja. Sedangkan aspek psikomotorik yang sudah tinggi dan dimiliki oleh KTU departemen yaitu ketrampilan dalam membuat tugas-tugas administrasi baik akademik maupun non akademik.

Analisis persepsi responden dengan rentang kriteria menunjukkan bahwa KTU fakultas masih kurang mengikuti pelatihan. Hal ini mungkin disebabkan oleh jumlah pelatihan yang diselenggarakan IPB juga masih kurang dan belum cukup untuk membantu KTU fakultas dalam menyelesaikan pekerjaannya, meskipun pelatihan yang diikuti telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan KTU fakultas. Akan tetapi bagi KTU fakultas, pelatihan yang diikuti masih kurang sesuai dengan kebutuhan insititusi. Pada pelatihan yang diikuti oleh KTU fakultas, semua materi pelatihan yang diberikan merupakan materi yang dibutuhkan dalam bekerja. Media dan alat-alat yang digunakan saat pelatihan membantu KTU fakultas dalam memahami materi yang disampaikan. Metode pelatihan yang digunakan juga sudah memuaskan KTU fakultas dan instruktur pelatihan juga merupakan orang yang memiliki keahlian terhadap materi yang disajikan. Sebelum dilaksanakan pelatihan, telah disampaikan secara jelas sasaran pelatihan pada awal sesi pelatihan sehingga KTU fakultas dapat memahami maksud pelatihan. Bagi KTU fakultas, materi pelatihan yang diberikan memperkuat kemampuan KTU, lingkungan dalam pelatihan memperkuat motivasi dan membantu KTU untuk belajar, serta instruktur pelatihan mendorong KTU fakultas untuk terlibat dan bersedia memberikan bantuan saat diperlukan. Akan tetapi, masih kurang banyak kesempatan yang diberikan kepada KTU fakultas untuk mempraktikkan ketrampilan selama pelatihan. Dalam mengikuti pelatihan, atasan memberikan dukungan kuat kepada KTU fakultas untuk mengikuti pelatihan. Bagi KTU fakultas, setelah mengikuti pelatihan, KTU fakultas dapat lebih cepat dan mudah menyelesaikan pekerjaannya, kemampuan, ketrampilan dan kinerja KTU fakultas semakin meningkat, semakin sedikit masalah yang dihadapi KTU fakultas dalam bekerja dan semakin berkurang sikap keragu-raguan KTU fakultas dalam bekerja. Selain itu, KTU fakultas juga semakin disiplin dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.

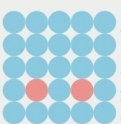
Dalam penelitian ini juga dilakukan identifikasi persepsi KTU departemen terhadap pelatihan yang pernah diikuti. KTU departemen sudah sering mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh IPB. Jumlah dan jenis pelatihan yang diprogramkan juga telah cukup bagi KTU departemen serta dapat membantu KTU departemen dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bagi KTU departemen, pelatihan yang diikuti telah sesuai dengan kebutuhan KTU dan institusi. Media pelatihan, alat bantu, materi dan metode yang digunakan, serta instruktur dalam pelatihan sudah cukup memuaskan KTU departemen. Pada awal pelatihan, sasaran pelatihan telah disampaikan terlebih dahulu sebelum KTU departemen mengikuti pelatihan. Materi pelatihan yang diberikan juga memperkuat kemampuan KTU departemen. Saat pelatihan, KTU departemen mendapatkan banyak waktu untuk mempraktikkan ketrampilan saat pelatihan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Instruktur pelatihan juga mendorong KTU departemen untuk terlibat dan bersedia memberikan bantuan ketika diperlukan. Selain adanya dukungan kuat dari atasan, lingkungan pelatihan juga memperkuat motivasi KTU departemen untuk belajar. Menurut KTU departemen, pelatihan dapat meningkatkan kinerja, sikap kedisiplinan, kemudahan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan pelatihan juga dapat mengurangi permasalahan dan keragu-raguan yang dihadapi KTU departemen ketika bekerja.

Berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan dengan menggunakan T-NAT, menunjukkan bahwa KTU fakultas tidak lagi membutuhkan pelatihan pada semua tupoksi, bahkan yang dibutuhkan adalah pengembangan tanggung jawab KTU fakultas pada tupoksi penanganan keamanan dan ketertiban di lingkungan fakultas. Sedangkan analisis kebutuhan pelatihan KTU departemen dengan menggunakan TNA-T menunjukkan bahwa KTU departemen tidak lagi membutuhkan pelatihan yang berhubungan dengan tupoksi sebagai KTU, karena telah memenuhi syarat, yaitu tuntutan atasan dan kemampuan KTU berada pada nilai yang seimbang. Penelitian ini hanya mengidentifikasi secara umum pelatihan yang dibutuhkan oleh keseluruhan Kepala Tata Usaha (KTU) baik fakultas maupun departemen yang ada di lingkungan IPB berdasarkan tupoksi KTU sendiri. Akan tetapi, dengan menggunakan kuesioner terbuka, KTU fakultas dan departemen menginginkan diadakannya pelatihan baik yang berhubungan dengan tupoksinya maupun diluar tupoksi. Pelatihan yang diinginkan oleh KTU, yaitu pelatihan arsiparis, analisis jabatan, dan pelatihan yang berhubungan dengan tanggung jawab sebagai KTU seperti manajemen tata usaha, manajemen workshop, pelayanan prima, pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan sistem informasi kepegawaian. Dari perhitungan *rank spearman* diperoleh nilai dibawah 0,40 yang menunjukkan hubungan yang sangat rendah tentang korelasi antara pelatihan dengan kinerja, dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan yang pernah diikuti baik oleh KTU fakultas maupun KTU departemen dengan kinerja menurut persepsi KTU sendiri. Ini berarti bahwa persepsi KTU tentang kinerjanya setelah mengikuti pelatihan tidak memiliki hubungan dengan pelatihan yang pernah diikuti oleh KTU.

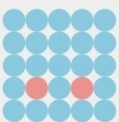
Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa (1) Aspek-aspek kompetensi seperti aspek afektif, kognitif dan psikomotorik yang dimiliki oleh KTU saat ini sudah berada pada nilai yang cukup tinggi, akan tetapi belum mencapai nilai maksimal, sehingga perlu ditingkatkan dapat dengan memberikan pelatihan, (2) Program pelatihan yang diselenggarakan oleh IPB masih belum cukup untuk KTU. Padahal bagi KTU fakultas dan KTU departemen, pelatihan mampu meningkatkan kinerja KTU dan membantu KTU untuk lebih mudah dan cepat menyelesaikan pekerjaannya, (3) Dengan menggunakan TNA-T, dapat diketahui bahwa KTU fakultas tidak lagi membutuhkan pelatihan yang berhubungan dengan tupoksi sebagai KTU. KTU fakultas hanya membutuhkan pengembangan tanggung jawab yang berhubungan dengan tupoksi penanganan keamanan dan ketertiban di lingkungan fakultas (4) Berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan menggunakan TNA-T, juga dapat diketahui bahwa KTU departemen tidak lagi membutuhkan pelatihan yang berhubungan dengan tupoksi sebagai KTU departemen, karena telah memenuhi syarat antara tuntutan atasan dan kemampuan yang harus dimiliki oleh KTU, (5) Tidak adanya hubungan antara pelatihan dan kinerja KTU (menurut persepsi KTU) (6) Perlu adanya ukuran-

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2009



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

ukuran atau standar yang pasti tentang kinerja KTU sendiri, sehingga dapat diidentifikasi dengan jelas sudah sejauh mana kemampuan KTU agar kebutuhan pelatihan dapat teridentifikasi dengan tepat.

Setelah dilakukan penelitian ini, ada beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih optimal, yaitu perlu dilakukannya analisis kebutuhan pelatihan yang lebih mendetail dan spesifik dengan menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan agar dapat diketahui secara detail pelatihan yang seharusnya diberikan, sehingga pelatihan yang diberikan lebih tepat dan dapat meningkatkan kinerja KTU. Analisis kebutuhan pelatihan dapat menggunakan metode *Training Needs Assessment Tools* (TNA-T) dan dapat dikombinasikan dengan metode analisis lainnya, serta didukung oleh keseriusan, kejujuran dan antusiasme dari reponden.

Kata Kunci: IPB, Otonomi, Analisis Kebutuhan Pelatihan, Kepala Tata Usaha, *Training Needs Assessment Tools* (TNA-T), Analisis Persepsi, *Rank Spearman*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.