

**Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Kompetensi  
Pengelolaan Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi (TI) Angkatan II  
Tahun 2014 Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah**

Oleh :

Putri Ratna Hapsari, Aufarul Marom

**Jurusan Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

Jalan Prof Haji Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269 Telepon (024)  
7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

This study is structured to evaluate the implementation of technical training competency office management based ini information technology class II in 2014 at the Board of Education and Training of Central Java province using indicators of success, education and training, as well as the factors that influence the success of education and training. Qualitative descriptive study with data collection through interviews, observation, documentation, and literature study. Source of information is head of the technical areas, technical training field staff on the Board of Education and Training of Central Java Province, and alumni of training participants. The study used indicator of the successfull training of Michael Hariss. Indicators participants' reactions have not been good, less active and not enthusiastic follow the training. Changes in behavior has not been good, most participants still have the same pattern of work as it did before the training. Tangible results have not been good, there are still a lot of training participants who do not apply the knowledge gained on the job because it is not related with their field. Researchers also evaluated the factors that affect the success of the training from some experts. Training participants are not good, they are less enthusiastic participants and many of them who are join the training not match

with the IT field or PDE. Coach is pretty good, the ability to transfer knowledge is good but there are lack practice for the participants. Materials provided has not been good, the participants felt the training was too theoretical and less practice which are related with IT. Good facilities and infrastructure, and wireless audio wasteful battery consumption, wifi unstable, as well as computer provided insufficient number for training participants. Time management isn't good, trainers and participants alike are still frequently late for training. Based on the results of this study we can conclude that the implementation of technical training competency office management based on information technology (IT) class II in 2014 at the Board of Education and Training of Central Java province has not been good.

The recommendation given that need a selection for the participants to join to make the training usefull and on target. Need to complete the infrastructure to support the learning process and provide a firm training sanctions for both trainers and participants who are indiscipliner.

*Keywords: Evaluation, Technical Training, Training Materials and Infrastructure*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia aparatur yang ada sangat jauh dari apa yang diharapkan. Kondisi SDM aparatur saat ini menunjukkan pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, kurang kreatif dan inovatif serta masih banyak lagi potret kondisi negatif lainnya. Gambaran kondisi dari aparatur tersebut mendorong kita untuk melakukan upaya perubahan pada SDM aparatur di Indonesia.

Seringkali terjadi pada pegawai baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga organisasi harus melakukan program pengembangan pegawai. perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan dengan membuat adanya program pendidikan dan pelatihan atau disebut diklat.

Diklat bagi pegawai sangat penting dalam rangka memajukan organisasi terlebih dimana ilmu pengetahuan dan teknologi di berbagai bidang makin berkembang

dengan sangat pesat. Untuk itu perlu adanya program diklat untuk mengembangkan kemampuan dibidang teknologi para pegawai.

Salah satu diklat teknologi yang sudah dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah adalah Diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014. Diklat ini dilaksanakan selama 17 hari kerja, mulai 12 Agustus sampai 2014 dengan 29 Agustus dengan target peserta 33 orang Aparatur yang berasal dari SKPD di lingkungan Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah. Untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 dibutuhkan indikator untuk menilainya. Menurut Harris (2000: 127) terdapat indikator tingkat keberhasilan diklat dapat dilihat dari reaksi peserta, perubahan perilaku dan hasil nyata.

Indikator pertama yaitu reaksi peserta. Harris (2000:127) mengatakan bahwa reaksi peserta

adalah tanggapan peserta akan pelaksanaan pelatihan saat mengikutinya, di mana instruktur memberikan materi yang sesuai. Namun kenyataannya peserta kurang antusias dalam mengikuti pelaksanaan diklat hal ini dikarenakan kurangnya pendekatan komunikasi antara instruktur dengan peserta diklat. Reaksi peserta diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 masih belum baik. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal seperti interaksi komunikasi antara pelatih/instruktur dan peserta yang kurang terjalin dengan baik sehingga peserta kurang aktif dalam mengikuti diklat. Jadi instruktur atau pelatih kurang mengetahui kebutuhan peserta.

Indikator tingkat keberhasilan selanjutnya adalah hasil nyata. Menurut Harris (2000: 127) Hasil nyata yakni terkait dengan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh peserta dari program pelatihan. Hasil nyata merupakan ukuran konkrit akan perbaikan hasil-hasil pekerjaan

dari pegawai yang menunjang tercapainya tujuan instansi. Hasil nyata diukur dalam aktivitas program pelatihan. Hasil nyata diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 dapat dilihat melalui perhitungan nilai tingkat penerapan materi terdapat 8 materi diklat tetapi hanya sebagian kecil peserta yang menerapkan materi pada pekerjaan peserta, dikarenakan peserta tidak sesuai bidang kediklatan.

Indikator keberhasilan diklat selanjutnya yakni perubahan perilaku. Menurut Harris (2000:127) Perubahan perilaku adalah tingkat seberapa jauh perilaku peserta pada pekerjaan di pengaruhi oleh program pelatihan yang diikuti, dan apakah pengetahuan serta keterampilan baru yang diperoleh peserta pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaan. Perubahan perilaku peserta setelah mengikuti diklat belum terlihat signifikan dalam melakukan pekerjaan.

Dari gambaran di atas, maka peningkatan kompetensi aparatur perlu adanya peningkatan

pengoptimalan pelaksanaan Diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 guna menghasilkan SDM aparatur yang profesional sesuai dengan kebutuhan pada instansi masing-masing. Sejalan dengan gambaran kondisi Diklat Teknis teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 pada Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah di atas, maka dalam penelitian ini mengambil judul **“Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Kompetensi Pengelolaan Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi (TI) Angkatan II Tahun 2014 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah ”**

#### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah?

2. Apakah Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah.

### **Kajian Pustaka**

Evaluasi adalah proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan dapat dicapai, evaluasi adalah perbedaan apa yang ada dengan suatu standar untuk mengetahui apakah ada selisih, evaluasi berfungsi sebagai penyedia informasi untuk pembuat keputusan. Evaluasi merupakan penilaian atau manfaat atau guna. Dhunn (2000:608)

Menurut Harris (2000:127), terdapat 4 dasar untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan, yaitu:

1. Reaksi Peserta (Trainee Reaction) Merupakan tanggapan peserta akan pelaksanaan pelatihan saat mengikutinya, di mana instruktur memberikan materi yang sesuai.
2. Perubahan Perilaku ( Behavioral change) Merupakan tingkat seberapa jauh perilaku peserta pada pekerjaan di pengaruhi oleh program pelatihan yang diikuti, dan apakah pengetahuan serta keterampilan baru yang diperoleh peserta pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.

3. Hasil Nyata ( concrete result) Merupakan ukuran konkrit akan perbaikan hasil-hasil pekerjaan dari para karyawan yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, seperti peningkatan produksi, menurunkan tingkat kesalahan dalam bekerja, dan tujuan dari program pelatihan lainnya.

Menurut Alliger dan Janak (2001) terdapat empat ukuran dari keberhasilan pendidikan dan pelatihan, yaitu sebagai berikut :

1. Reaksi  
Reaksi merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung.
2. Perubahan Perilaku  
Perubahan perilaku ini berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.
3. Hasil.  
Hasil merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah

output dan penurunan pemborosan.

Dapat disimpulkan bahwasannya indikator keberhasilan diklat merupakan reaksi peserta dalam mengikuti diklat, perubahan perilaku peserta setelah mengikuti diklat dan hasil nyata yang dapat berpengaruh untuk pekerjaan masing-masing setelah mendapat ilmu dari kediklatan.

Pada pelaksanaan diklat terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan diklat Moekijat ( 2001 : 64) memaparkan kunci keberhasilan pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut ;

1. The trainee (Peserta Pendidikan dan Pelatihan)

Peserta Pendidikan dan Pelatihan hendaknya dilatih untuk berbagai macam pekerjaan atau hal-hal yang bersifat mendidik dan cocok untuk pekerjaan mereka agar setelah kembali ke instansi mereka dapat menerapkan ilmunya di instansi masing-masing.

2. The instructor (instruktur)

Hal yang sangat penting dalam penyelenggaraan Diklat yang baik

adalah instruktur. Seorang instruktur yang cakap dan berpengalaman memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap program pendidikan dan pelatihan.

3. The training period (Masa pendidikan dan pelatihan)

Lamanya masa pendidikan dan pelatihan tergantung kepada kemampuan belajar dan daya tangkap peserta diklat dan media yang digunakan dalam hal ini sarana dan prasarana.

4. The training material (materi pendidikan dan pelatihan)

Materi yang digunakan dalam proses diklat biasanya dalam bentuk tertulis maupun lisan yang digunakan sebagai referensi dan dasar intruksi.

5. The training process (proses pendidikan dan pelatihan)

Proses yang dimaksud adalah aktivitas-aktivitas peserta Diklat yang akan dilakukan sebagai bagian dari transformasi ilmu dan praktek, dimana peserta dapat leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam pelaksanaan Diklat juga peserta membutuhkan ketenangan dalam belajar dan keleluasaan untuk

berdiskusi yang merupakan hal yang tidak terpisahkan dari proses Diklat.

### **Metode Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengevaluasi program diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah bagaimana keberhasilan pelaksanaan diklat tersebut serta apa saja faktor penghambat pelaksanaan diklat. Penelitian ini dilakukan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sample* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sumber data didapatkan dari data sekunder dan data primer. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Kualitas data dilakukan dengan uji triangulasi.

## **PEMBAHASAN**

### **PENELITIAN**

Didalam meningkatkan kualitas pegawai diklat mempunyai peran penting untuk membantu mengembangkan kemampuan. Diklat sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pegawai, dan peran diklat memberikan manfaat bagi peserta diklat. Dengan adanya pelaksanaan diklat diharapkan mampu melahirkan pegawai diklat yang berkompeten dan mampu memberikan kontribusi peningkatan kerja instansi. Dengan adanya diklat yang sudah diberikan kepada pegawai diklat perlu adanya evaluasi.

Evaluasi tersebut dilakukan setelah peserta diklat selesai menjalankan diklat. Pemantauan itu bertujuan agar apa yang telah diajarkan oleh diklat dapat diketahui manfaatnya serta pencapaian tujuan agar dapat diketahui keberhasilan diklat yang telah dilaksanakan.

Berikut ini evaluasi pelaksanaan diklat

#### 1. Reaksi Peserta

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa reaksi peserta diklat teknis kompetensi pengelolaan



perkantoran berbasis teknologi informasi angkatan II tahun 2014 masih belum baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari pernyataan beberapa informan yang menyatakan bahwa memang hanya terdapat beberapa peserta yang aktif dalam mengikuti pembelajaran diklat.

Reaksi peserta masih kurang karena dapat diketahui sebagian peserta yang mengikuti diklat tersebut tidak sesuai bidangnya. Seharusnya diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi angkatan II tahun 2014, diikuti oleh pegawai dibidang pengelola data elektrik (PDE) atau IT, namun karena lebih banyak dinas yang mengirimkan peserta itu bukan pada bidangnya sehingga peserta tidak mengerti dengan apa yang diajarkan karena peserta yang telah mengikuti dan dipilih langsung oleh atasan.

## 2. Perubahan Perilaku

Jika dilihat dari seberapa jauh program diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi angkatan II tahun 2014 mempengaruhi kinerja pegawai saat turun lapangan

memang belum menunjukkan perubahan perilaku yang signifikan karena perilaku sendiri meliputi sikap-sikap yang dimiliki oleh pegawai.

Jadi sebenarnya peserta sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup, pelatih sudah memberikan materi sesuai namun kembali lagi kepada persoalan sebelumnya karena para pegawai yang dikirimkan oleh atasan mereka tidak pada bidang PDE atau TI sehingga pengetahuan yang mereka tidak dapat di aplikasikan pada pekerjaan sehari-harinya maka mereka hanya menganggap pengetahuan yang didapatkan hanya sekedar penambahan pengetahuan saja tanpa dapat bermanfaat bagi mereka setelah kembali ke instansi masing-masing.

## 2. Hasil Nyata

Hasil nyata yang dapat dilihat dari peningkatan produksi pegawai. Peningkatan produksi yang dimaksud adalah meningkatnya kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai, sebenarnya kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh

pegawai sesuai mengikuti diklat masih sama saja, mengapa dapat dikatakan tersebut karena terdapat beberapa informan yang mengatakan bahwa tidak adanya teknologi yang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan yang menyangkut tentang berbasis IT seperti yang diajarkan dikelas.

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 adalah :

#### 1. Peserta diklat

Tidak dilakukannya seleksi peserta tetapi hanya langsung dipilih seadanya pegawai yang mau mengikuti diklat tersebut, bahkan terdapat pegawai dibidang yang membutuhkan pendidikan tersebut berhalangan hadir sehingga digantikan oleh pegawai lain yang tidak sesuai dengan bidangnya.

#### 2. Pelatih atau Instruktur

Salah satu hal yang harus dimiliki seorang pelatih adalah kemampuan dalam mentransfer ilmu kepada peserta, semakin handal

dalam mentransfer ilmu terhadap peserta akan semakin memudahkan peserta untuk memahami dan menyerap materi dengan baik. Pelatih dalam memberikan materi sudah baik namun kemampuan berkomunikasi pelatih terhadap peserta masih kurang 2 arah.

#### 3. Materi atau Kurikulum Diklat

Materi yang diberikan sudah dirancang sesuai dengan kediklatan sehingga peserta diharapkan dapat dengan cepat menangkap materi dengan baik, Namun sayangnya pengetahuan-pengetahuan yang didapat oleh peserta pada saat tidak dapat dimanfaatkan saat peserta terjun langsung dipekerjaannya hal ini disebabkan materi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa masih terdapat beberapa peserta diklat yang diikut sertakan mengikuti diklat tidak sesuai dengan bidangnya, karena sebenarnya mereka tidak membidangi diklat tersebut tetapi diklat tersebut merupakan perintah dari atasan mau tidak mau mereka harus berangkat.

#### 4. Sarana dan Prasarana

Peserta merasa bahwa Lab komputer yang digunakan untuk praktek jumlahnya terbatas. Jumlah komputer yang disediakanpun terbatas tidak sebanding dengan jumlah peserta yang ada sehingga 1 (satu) komputer kadang digunakan untuk 2 (dua) orang.

Hal ini tentu mengganggu jalannya proses pembelajaran. Koneksi internet baik di ruang kelas maupun ruang praktek tidak bisa stabil. Hal lain yang ditemukan yaitu masih terdapat peralatan yang tidak berfungsi seperti audio dan wireless dengan baik karena rusak dan dimakan usia, kondisi seperti ini tidak cepat dilakukan upaya perbaikan.

#### 5. Waktu

Penggunaan waktu oleh peserta dan pelatih saat berlangsungnya diklat belum dilakukan dengan maksimal. Pada kenyataannya masih sering jam pembelajaran dimulai tidak tepat waktu hanya karena peserta dan pelatih tidak hadir tepat waktu.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Melalui hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat melalui :

1. Dilihat peserta yang mengikuti diklat terlihat kurang aktif dan antusias mengikuti diklat peserta merasa bahwa pelatihan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaannya. Pelatihan dirasa teoritis tanpa praktek pada setiap materi yang diberikan oleh pelatih. Selain itu Perubahan perilaku peserta sesuai mengikuti diklat belum dapat memberikan dampak pada peserta dan saat bekerja secara signifikan. Hal ini disebabkan karena pemberian pelatihan lebih menekankan peserta untuk menghafal teori bukan mempraktekan teori. Pemberian diklat kepada pesertanya belum

menunjukkan hasil nyata yang baik banyak peserta yang tidak dapat menerapkan ilmunya yang diperoleh dari diklat karena teknologi yang dimiliki oleh instansi belum memadai. Disamping itu, ada juga alasan peserta tidak dapat bekerja sesuai dengan diklat yang diberikan karena pada dasarnya memang peserta tersebut dikirimkan oleh dinas tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya yang sama sekali tidak melibatkan IT di dalamnya. Selain kedua hal tersebut, kurangnya praktek yang diberikan dari teori yang ada juga sangat minim dari 8 materi yang diajarkan, hanya beberapa saja yang dipraktikkan sehingga saat turun ke lapangan peserta masih merasa awam untuk mempraktikkan ilmu yang didapatnya dari diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014.

2. Dilihat dari peserta yang mengikuti diklat dapat diketahui

bahwa sebagian besar peserta pasif saat proses pembelajaran. Peserta diklat tidak diseleksi dengan baik sehingga pada saat diterjunkan kembali ke instansi masing-masing ilmu yang diperolehnya dari diklat diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 tidak dapat dimanfaatkannya karena memang peserta tersebut tidak membidangi IT atau PDE di kantornya. Cara penyampaian materi oleh pelatih sudah baik dengan menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti oleh peserta. Hanya ada satu hal yang menjadi kekurangannya, yaitu pemberian praktek pada teori-teori yang disampaikan masih kurang. Dengan demikian peserta hanya memahami materi saja tanpa handal menjelaskan sistem IT. Peserta diklat juga banyak yang merasa jika diklat ini justru tidak memfokuskan pada IT. Selain itu peserta merasa bahwa Lab komputer yang digunakan untuk

praktek jumlahnya terbatas. Jumlah komputer yang disediakanpun terbatas tidak sebanding dengan jumlah peserta yang ada sehingga 1 (satu) komputer kadang digunakan untuk 2 (dua) orang. Hal ini tentu mengganggu jalannya proses pembelajaran. Koneksi internet baik di ruang kelas maupun ruang praktek tidak bisa stabil. Hal lain yang ditemukan yaitu masih terdapat peralatan yang tidak berfungsi seperti audio dan wireless dengan baik karena rusak dan dimakan usia, kondisi seperti ini tidak cepat dilakukan upaya perbaikan. Penggunaan waktu oleh peserta dan pelatih saat berlangsungnya diklat belum dilakukan dengan maksimal. Pada kenyataannya masih sering jam pembelajaran dimulai tidak tepat waktu hanya karena peserta dan pelatih tidak hadir tepat waktu.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah peneliti

lakukan, maka berikut ini disajikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pelaksanaan diklat teknis kompetensi pengelolaan perkantoran berbasis teknologi informasi (TI) angkatan II tahun 2014 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah.

- a. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi pelatih agar dapat menjalin komunikasi 2 arah agar peserta antusias dan aktif dalam mengikuti diklat.
- b. Agar calon peserta diklat yang akan diikuti sertakan dalam penyelenggaraan diklat untuk lebih selektif dalam memilih pegawai yang akan didiklatkan sesuai bidang kediklatan.
- c. Agar praktek yang diberikan lebih banyak dari pada teori yang disampaikan kepada peserta diklat agar para peserta mampu mengaplikasikan langsung secara nyata dalam pekerjaannya.
- d. Untuk meningkatkan kualitas kelengkapan ruang kelas seperti wifi, audio dan wireless alat bantu pelatih dalam memberikan materi dan arahan untuk dapat

diganti dengan yang lebih baru agar tidak mengganggu proses pembelajaran. Untuk meningkatkan komputer yang tersedia dalam lab komputer agar dapat digunakan oleh setiap peserta satu komputer satu peserta.

- e. Untuk meningkatkan kedisiplinan pelatih agar dapat menjadi panutan para peserta, selain itu harus adanya tindak tegas untuk para peserta maupun pelatih.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Dunn, William N. 2000. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: GadjahmadaUniversity Press.

Alliger, Goerge M., dan Janak, Elizabeth A, 2001, "Kirkpatrick's Levels of Training Criteria : Thirty Years Later", Personnel Psychology.

Michael Harris, 2000. Human Resource management. second edition. USA : Harcourt Brace & Company.

Moekijat. 2001. Evaluasi Pelatihan: Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Perusahaan, CV. Mandar Maju: Bandung.