
**PERAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* TENAGA
KEPENDIDIKAN PADA INSTITUT PERTANIAN BOGOR (IPB)**

Penulis	Info Artikel
Erwina Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma Email: wina.sumardin@gmail.com	p-ISSN : 2615-1871 e-ISSN : 2615-5850 Volume 1 Nomor 1, Maret 2018

ABSTRAK

Pelatihan merupakan salah satu sarana untuk memperoleh SDM yang berkualitas. Pelatihan erat kaitannya dengan *human capital* (modal insani) yang ada pada organisasi. Pengembangan modal insani telah diterapkan oleh banyak organisasi, salah satunya yaitu Institut Pertanian Bogor yang memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan modal insani tenaga kependidikan pada Institut Pertanian Bogor. Data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai kependidikan IPB dan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui literatur yang berkaitan dengan Institut Pertanian Bogor. Responden pada penelitian ini berjumlah 95 orang. Metode penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Alat Analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Latent Variable Score* (LVS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap pengembangan modal insani pada Institut Pertanian Bogor adalah positif dan signifikan, sehingga semakin baik pelatihan yang dilaksanakan oleh Institut Pertanian Bogor maka modal insani juga akan semakin berkembang. Variabel pelatihan yang paling berpengaruh terhadap *human capital* yaitu variabel *trainer*. Sedangkan pengembangan modal insani sangat dirasakan pada variabel keterampilan dan kemampuan.

Kata kunci : Modal Insani, Pelatihan, Keterampilan dan Kemampuan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik perusahaan maupun instansi, saat ini dihadapkan pada kondisi persaingan globalisasi yang mengarah pada peningkatan pembangunan disegala bidang. Organisasi dituntut agar berperan serta dalam peningkatan pembangunan terutama yang bertujuan untuk kesejahteraan umat, sehingga diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Demi memperoleh SDM yang berkualitas suatu organisasi telah banyak melakukan upaya, salah satunya yaitu dengan melakukan pelatihan terhadap pegawai. Program pelatihan pada SDM dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari pegawai. Saat

ini, pelatihan juga penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan organisasi untuk memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan digunakan untuk menyiapkan pegawai dalam menghadapi perubahan dan perkembangan baik dari internal maupun eksternal. Melalui pelatihan, pegawai dapat meningkatkan kinerja yang lebih maksimal untuk organisasi dan memberikan kontribusi lebih.

Pelaksanaan pelatihan mempunyai hubungan dengan faktor-faktor lain yang ada didalam organisasi. Pengembangan modal insani merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan pelatihan. Salah satu komponen dalam modal insani yaitu pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan dipercaya mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Hubungan ini merupakan satu kesatuan yang saling mendukung antara pelaksanaan pelatihan dengan modal insani di suatu organisasi. Peran pelatihan sangat diperlukan untuk pengembangan modal insani yang dapat dijadikan sebagai upaya untuk mencapai visi organisasi. Sumber daya manusia sebagai modal merupakan dasar penggerak nilai dalam instansi dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Pegawai merupakan aset berharga bagi organisasi yang selama ini sedikit dikesampingkan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu pengelolaan dalam pengembangan aset ini

Institut Pertanian Bogor sebagai perguruan tinggi badan hukum milik negara berdasarkan PP Nomor 154 tahun 2000 yang menyelenggarakan dan bertanggung jawab atas pendidikan tinggi dalam berbagai disiplin ilmu terutama ilmu pertanian secara luas. Institut Pertanian Bogor juga telah diberi mandat sebagai perguruan tinggi pelopor pembangunan pertanian dalam arti yang luas. Institut Pertanian Bogor dalam hal ini merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi yang mampu mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan baik dalam rangka menghadapi tuntutan pembangunan baik nasional maupun global sehingga IPB mampu bersaing secara global.

Pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan melalui pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien dapat dilakukan di seluruh bidang termasuk bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM), salah satunya yaitu melalui pelatihan. Pelatihan untuk pegawai kependidikan IPB pada tahun 2011-2012 bisa dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Pelatihan untuk tenaga kependidikan IPB tahun 2011-2012

No.	Pelatihan	Waktu
1.	Pelatihan Sosialisasi Teknis PLP	27-30 November 2011
2.	Sosialisasi Jabatan PLP	13-15 Juni 2011
3.	Sosialisasi Teknia PLP	27-30 November 2011
4.	Pelatihan tenaga kependidikan tingkat tinggi tenaga laboratorium	26-29 Mei 2011
5.	Diklat Pengeluaran Bersertifikasi	14-29 November 2011
6.	Kegiatan Lokakarya	24-26 November 2011

7. Sosialisasi Jabatan kebijakan kepegawaian bagi pejabat pengelola kepegawaian di lingkungan kemdikbud	8-11 Mei 2012
8. Pelatihan Bahasa Inggris	10 April-8 Mei 2012
9. Pelatihan Bahasa Inggris	Februari-Juli 2012
10 Sosialisasi dan Workshop Jabatan PLP	14-17 Mei 2012

Sumber : Arsip Direktorat SDM IPB (2012)

Pelatihan pada Institut Pertanian Bogor merupakan program rutin yang dilaksanakan setiap tahunnya oleh Direktorat SDM IPB. Pelaksanaan pelatihan dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai, dimana pegawai merupakan salah satu aset organisasi yang harus dikelola dengan baik. Melalui pelaksanaan pelatihan yang dilakukan pada Institut Pertanian Bogor, dapat diketahui apakah terjadi pengembangan modal insani sebagai teori yang baru, dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan pengalaman pegawai. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan modal insani tenaga kependidikan pada Institut Pertanian Bogor.

METODELOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Institut Pertanian Bogor yang berlokasi di Darmaga, Bogor, Jawa Barat dengan pertimbangan bahwa institusi tersebut telah menerapkan sistem modal insani. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak terkait yaitu pegawai Direktorat SDM dan pengisian kuisioner oleh tenaga kependidikan pada unit kerja Institut Pertanian Bogor. Sedangkan data sekunder diperoleh dari arsip data/berbagai laporan instansi dan berbagai literatur, baik berupa buku yang memuat teori-teori, hasil penelitian terdahulu, internet, serta data-data yang disediakan oleh instansi yang relevan dengan teori yang dibahas. Dengan populasi sebanyak 1655 orang dan dengan kesalahan yang dapat ditolerir 10% maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang tenaga kependidikan pada Institut Pertanian Bogor. Metode pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis *struktural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software Lisrel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan terhadap pengembangan modal insani pada Institut Pertanian Bogor dianalisis dengan menggunakan *Struktural Equation Modeling* (SEM). Model Persamaan Struktural (SEM) pada penelitian ini menghasilkan sebuah model yang akan memenuhi *Goodness of Fit*. Apabila dari indikator yang menilai *fit* tersebut nilai yang dihasilkan memenuhi standar *Cut-off-value*, maka dapat dikatakan indikatornya adalah *good fit*. Jika apabila indikator yang menilai *fit* tidak memenuhi standar maka bisa saja indikatornya termasuk pada *marginal fit/close fit/poor fit* dengan ketentuan rentang nilai yang semakin jauh dari standar sebenarnya. Hasil pengolahan *goodnes of fit* (GOF) model dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. *Goodness Of Fit* (GOF) model penelitian

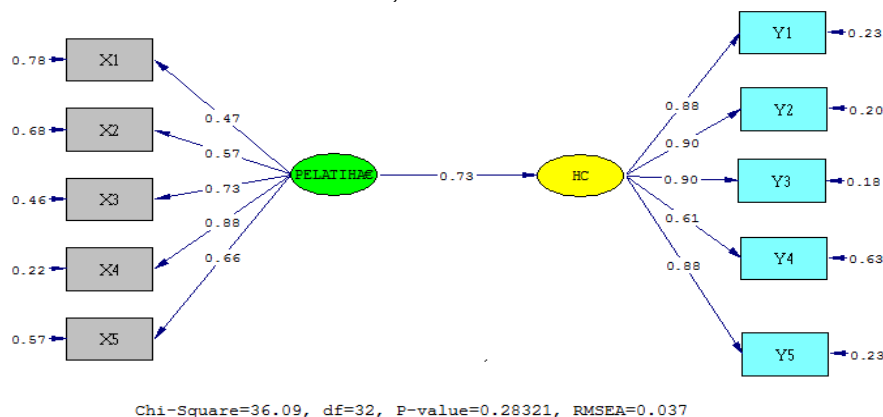
<i>Goodness of Fit</i>		<i>Cut Off Value</i>	<i>Hasil</i>	<i>Keterangan</i>
Pengukuran Absolut	Df	Nilai Positif	32	Good Fit
	Chi-Square	$\leq 46,19$	36,09	Good Fit
	Chi-Square/df	$\leq 2,00$	1,13	Good Fit
	RMSR	$\leq 0,05$	0,036	Good Fit
	RMSEA	$\leq 0,08$	0,037	Good Fit
	GFI	$\geq 0,90$	0,93	Good Fit
Pengukuran Inkremental	AGFI	$\geq 0,90$	0,88	Marginal Fit
	NFI	$\geq 0,90$	0,94	Good Fit
	NNFI	$\geq 0,90$	0,99	Good Fit
	CFI	$\geq 0,90$	0,99	Good Fit
	IFI	$\geq 0,90$	0,99	Good Fit
	RFI	$\geq 0,90$	0,92	Good Fit
Pengukuran Parsimoni	PNFI	Nilai Positif	0,67	Good Fit
	PGFI	Nilai Positif	0,58	Good Fit

Hasil GOF yang telah dilakukan dapat terlihat ada 1 (satu) buah instrumen GOF yang masih berada pada level *marginal fit* yaitu nilai AGFI. Namun untuk keseluruhan kecocokan model dapat dikatakan mampu mempresentasikan data sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Analisis lebih lanjut yang dilakukan menghasilkan nilai *loading factor* dan *t-value*. Nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengetahui informasi mengenai penerimaan hipotesis pada penelitian dan kontribusi terbesar dari setiap indikator.

Tabel 3. Nilai *loading factor* dan *t-value* semua indikator

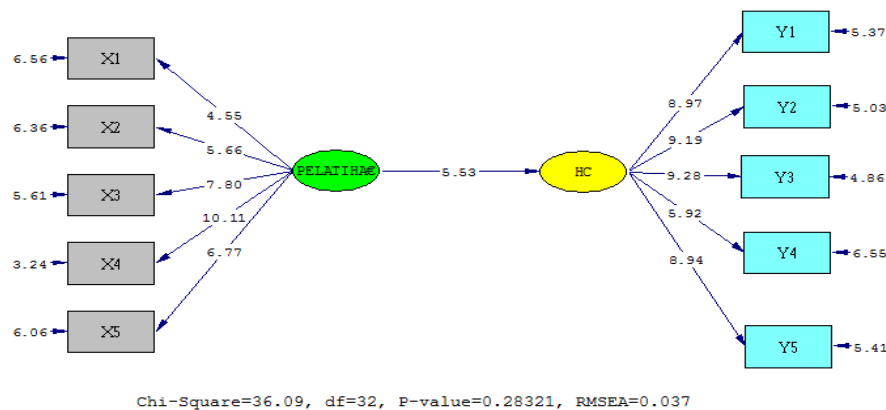
Variabel Laten	Variabel Indikator	<i>Loading Factor</i> (λ)	<i>t-value</i>
Pelatihan	Metode Pelatihan	0,47	4,55
	Materi Pelatihan	0,57	5,66
	Fasilitas Pelatihan	0,73	7,80
	Trainer Pelatihan	0,88	10,11
	Lamanya Waktu Pelatihan	0,66	6,77
Modal insani	Pengetahuan	0,88	8,97
	Keterampilan	0,90	9,19
	Kemampuan	0,90	9,28
	Sikap	0,61	5,92
	Pengalaman	0,88	8,94

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap modal insani. Hal ini ditunjukkan oleh hasil koefisien konstruk sebesar 0,73.



Gambar 1. Koefisien lintas model pengaruh petaltihan terhadap modal insani

Pengaruh pelatihan terhadap modal insani juga ditunjukkan positif dan signifikan bila dilihat melalui nilai *t-value* yang lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 5,53. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterapkan oleh Institut Pertanian Bogor telah mampu mendorong pengembangan modal insani .



Gambar 2. Nilai Signifikansi Test (uji-*t*) model pengaruh pelatihan terhadap modal insani

Keterangan :

X1 = Metode Pelatihan
X2 = Materi Pelatihan
X3 = Fasilitas Pelatihan
X4= *Trainer* Pelatihan
X5=Lamanya Waktu Pelatihan

Y1 = Pengetahuan
Y2 = Keterampilan
Y3 = Kemampuan
Y4=Sikap
Y5=Pengalaman

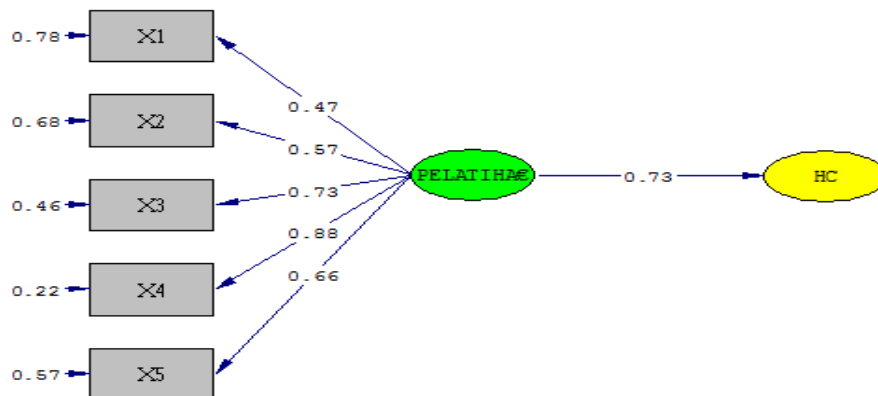
Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan konsep *structural equation modeling* mempunyai hasil yang berbeda dengan hasil rata-rata skor pendapat tenaga kependidikan *Institut Pertanian Bogor*. Perbedaan hasil dapat dilihat pada variabel laten pelatihan. Hasil rata-rata skor menunjukkan bahwa metode pelatihan merupakan komponen pelatihan yang mendominasi dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,94. Sedangkan pada hasil pengolahan data *trainer* yang mendominasi dengan nilai *loading factor* (λ) sebesar 0,88. Kontribusi pengaruh pelatihan terhadap modal insani dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 4. Kontribusi pengaruh pelatihan terhadap modal insani pada Institut Pertanian Bogor

Simbol	Indikator	Loading Factor (λ)	Koefisien Konstruk (γ)	Kontribusi
X1	Metode Pelatihan	0,47	0,73	0,34
X2	Materi Pelatihan	0,57	0,73	0,42
X3	Fasilitas	0,73	0,73	0,53
X4	<i>Trainer</i>	0,88	0,73	0,64
X5	Lamanya waktu	0,66	0,73	0,48
Y1	Pengetahuan	0,88	0,73	0,64
Y2	Keterampilan	0,90	0,73	0,66
Y3	Kemampuan	0,90	0,73	0,66
Y4	Sikap	0,61	0,73	0,45
Y5	Pengalaman	0,88	0,73	0,64

Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh adanya perbedaan hal yang dirasakan tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor dengan kondisi yang sebenarnya. Tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor cenderung mempunyai persepsi bahwa pelatihan yang diterapkan oleh IPB didominasi oleh indikator metode pelatihan namun pada implikasinya adalah pelatihan lebih cenderung terhadap *trainer* atau tutor pelatihan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Modal Insani



Gambar 3. Koefisien lintas model pengaruh pelatihan terhadap modal insani

Berdasarkan hasil perkalian antara *loading factor* (λ) sebesar 0,47 dengan koefisien konstruk (γ) sebesar 0,73 maka didapat besaran kontribusi sebesar 0,34. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang bernilai positif dan signifikan antara metode pelatihan dengan pengembangan modal insani pada Institut Pertanian Bogor. Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan (Rivai, 2009). Metode pelatihan yang dilaksanakan oleh IPB berbeda-beda tergantung pada jenis pelatihan. Misalnya, untuk pelatihan komputer digunakan metode model teknik simulasi. Model pelatihan ini lebih berfokus pada praktik dibanding teori. Metode ceramah dan komunikasi ekspositif sistem dua arah juga merupakan metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan administrasi dan etos kerja dan *performance* diri. Secara keseluruhan metode pelatihan yang diberikan pada pelatihan sudah baik, dimana metode yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan dan membantu dalam memahami materi yang diberikan sehingga mampu mengembangkan modal insani pada Institut Pertanian Bogor. Walaupun metode pelatihan merupakan komponen paling kecil kontribusinya dibanding komponen lain, bukan berarti harus ditiadakan namun harus tetap dipertahankan.

Menurut Rivai (2009), materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Apa pun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan yang diberikan pada tenaga kependidikan IPB telah sesuai dengan kebutuhan dan dapat dipahami dengan mudah. Sehingga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan modal insani dan memiliki nilai kontribusi yang lebih besar dibanding dengan metode pelatihan yaitu sebesar 0,42. Materi pelatihan mampu menambah pengetahuan tenaga kependidikan sehingga membantu dalam

menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Walaupun bukan komponen dengan kontribusi tertinggi, materi pelatihan harus tetap dipertahankan karena merupakan satu-kesatuan dari pelaksanaan pelatihan yang cukup penting.

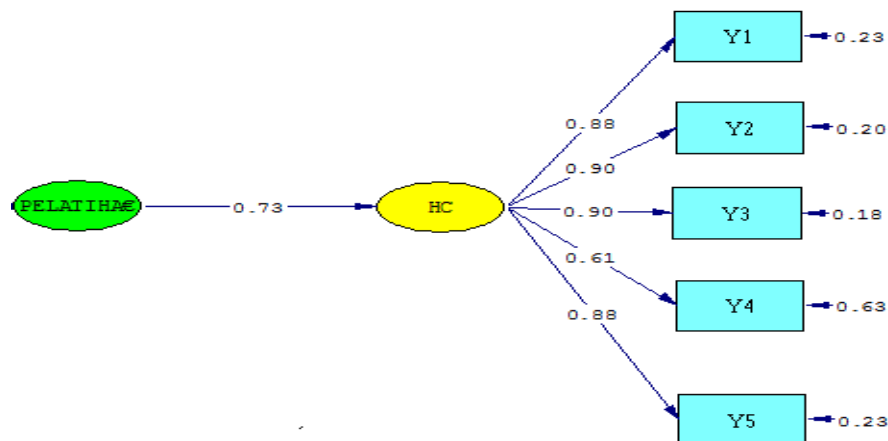
Fasilitas pelatihan lebih mendominasi dibanding kedua komponen sebelumnya dengan nilai kontribusi 0,53. Hal ini menandakan bahwa fasilitas pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan modal insani pada Institut Pertanian Bogor. Fasilitas pelatihan sebagai sarana pendukung kelancaran pelatihan sudah baik dan sangat membantu dalam menunjang pelaksanaan pelatihan. Adanya fasilitas yang tersedia membuat peserta pelatihan merasa nyaman mengikuti pelatihan. Selain itu, alat bantu media yang digunakan dalam pelatihan sangat membantu kelancaran pelatihan yang diikuti oleh tenaga kependidikan IPB. Keberadaan komponen fasilitas pelatihan pada Institut Pertanian Bogor harus tetap dipertahankan karena memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pengembangan modal insani. Jika perlu lebih ditingkatkan lagi, salah satu cara meningkatkan komponen ini yaitu dengan membuat suatu ruang khusus pelatihan pada Institut Pertanian Bogor, dengan pertimbangan bahwa ruang khusus pelatihan pada IPB belum ada sehingga pelaksanaan pelatihan belum terfokus pada satu tempat.

Pelatih memegang peranan yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan, itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, yang berkualifikasi profesional (Hamalik, 2007). Pada Institut Pertanian Bogor, pelatih mampu memberikan gambaran bagaimana prinsip belajar yang baik, dan mampu menumbuhkan semangat belajar peserta. Pelatih adalah orang yang berpengalaman dan mampu menyampaikan metode yang mudah dipahami dan menarik. Sehingga dari sini bisa dikatakan bahwa pelatih memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan modal insani yang ada pada Institut Pertanian Bogor. Berdasarkan hasil perkalian antara *loading factor* (λ) sebesar 0,88 dengan koefisien konstruk (γ) sebesar 0,73 maka didapat besaran kontribusi sebesar 0,64. Dari nilai kontribusi yang diperoleh diketahui bahwa *trainer* pelatihan pada Institut Pertanian Bogor merupakan komponen pelatihan yang paling berpengaruh terhadap pengembangan modal insani. Karena merupakan komponen yang paling memiliki kontribusi terbesar maka *trainer* pelatihan harus terus ditingkatkan. *Trainer* pada IPB disebut tutor. Peningkatan komponen tutor ini dilakukan dengan terus melakukan evaluasi terhadap tutor pada setiap pelatihan. Evaluasi dilakukan oleh peserta pelatihan dengan menggunakan angket. Bagi IPB sendiri, tutor merupakan hal yang krusial dan sangat penting dalam pelatihan. Hal ini karena untuk membangkitkan semangat peserta pelatihan yang mayoritas peserta pelatihan adalah tenaga kependidikan yang sudah cukup berumur membutuhkan kemampuan dari tutor. Peningkatan komponen tutor harus terus menjadi perhatian bagi SDM IPB.

Selain keempat komponen pelatihan yang telah dijelaskan diatas, komponen yang juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap modal insani yaitu lamanya waktu pelatihan dengan nilai kontribusi sebesar 0,48. Pengaruh lamanya waktu pelatihan terhadap pengembangan modal insani dapat dilihat pada Gambar 11 di atas. Menurut Hamalik (2007), lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang: (1) jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih bermutu tinggi, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan latihan. (2) Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan.

Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama. (3) Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Lamanya waktu pelatihan pada IPB berpengaruh positif dan signifikan pada pengembangan modal insani sehingga perlu tetap dijaga walaupun bukan komponen dengan kontribusi tertinggi. Jadi semakin sesuai lamanya waktu pelatihan maka modal insani akan semakin meningkat.

Pengaruh Modal Insani terhadap Pelatihan pada Institut Pertanian Bogor



Gambar 4. Koefisien lintas model pengaruh modal insani terhadap pelatihan

Tadic (2010), menyimpulkan bahwa modal insani sebagai karyawan dengan seperangkat pengetahuan individu maupun kelompok, keterampilan, kemampuan, sikap, *possibilities*, perilaku dan emosi. Lebih tepatnya termasuk pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian para anggota individu dari suatu organisasi. Pada penelitian ini Komponen pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada pelatihan. Hal ini berdasarkan hasil perkalian antara loading factor (λ) dengan koefisien konstruk (γ) yaitu sebesar 0,64. Menurut Moeheriono (2009), pengetahuan merupakan pemahaman prosedur kerja, sistem, dokumen, sasaran sesuai dengan ruang lingkup tugas dan jabatan. Pengetahuan merupakan komponen yang penting pada modal insani. Pengetahuan yang terbentuk pada IPB menyebabkan pelaksanaan pelatihan yang semakin efektif pada institusi ini. Pengetahuan yang dimiliki tenaga kependidikan pada Institut Pertanian Bogor dapat digunakan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan diaplikasikan dalam menyelesaikan tugas/ pekerjaan mereka. Penguasaan pengetahuan tenaga kependidikan semakin tercermin dari kemampuan mereka untuk memahami kondisi lingkungan hidup disekitar tempat kerjanya.

Menurut Moeheriono (2009), dalam suatu keberhasilan organisasi, tentang tugas pokok, proses atau bisnis apa pun tergantung pada tiga *skill* atau keterampilan yaitu *commudity skill*, *leverage skill*, *proprietary skill*. *Commudity skill* yaitu kemampuan yang tidak spesifik untuk suatu bisnis tertentu, dapat langsung diperoleh dan lebih kurang sama nilainya bagi setiap bisnis, misalnya kemampuan mengetik dan mengoperasikan komputer. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan. Dilihat dari nilai kontribusi yaitu 0,66. Dari nilai kontribusi yang diperoleh diketahui bahwa keterampilan merupakan komponen modal insani yang berkontribusi tinggi. Keterampilan tenaga kependidikan pada IPB dapat dilihat melalui cara tenaga kependidikan tersebut mengkoordinasi pekerjaan, membangun

serta bekerjasama dengan orang-orang yang berbeda. Karena keterampilan merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam pelatihan maka harus terus ditingkatkan.

Komponen kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada pelatihan. Hal ini berdasarkan hasil perkalian antara loading factor (λ) dengan koefisien konstruk (γ) yaitu sebesar 0,66. Nilai kontribusi yang diperoleh komponen kemampuan sama dengan nilai kontribusi keterampilan. Hal ini menandakan bahwa selain keterampilan, kemampuan juga merupakan komponen yang sangat penting bagi pengembangan modal insani pada Institut Pertanian Bogor. Menurut Pujiastuti dalam Hendrawan *et al* (2012), kemampuan terdiri atas beberapa yaitu kemampuan dalam memimpin, kemampuan bekerjasama, kemampuan bekerja secara mandiri, dan kemampuan berkomunikasi. Tenaga kependidikan pada Institut Pertanian Bogor telah mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, mampu mengambil keputusan dalam menghadapi situasi tertentu, serta mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan. Kemampuan sebagai komponen terpenting modal insani harus terus ditingkatkan. Meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan IPB dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya dengan cara memberi kewenangan pada tenaga kependidikan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka, memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan diperlukan sesuai martabatnya, menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka, dan membentuk tim untuk melakukan pekerjaan.

Pengaruh sikap terhadap pelatihan mempunyai nilai positif dan signifikan. Namun nilai kontribusi sikap terhadap pelatihan mempunyai nilai kontribusi paling kecil yaitu sebesar 0,45. Sikap merupakan kemampuan/ tindakan sikapnya terhadap perusahaan dan karyawan lain serta kerja samanya (Moeheriono, 2009). Sikap yang terbentuk dengan baik akan mampu menopang dan mendukung pelatihan yang diterapkan organisasi. Tenaga kependidikan pada IPB memandang pekerjaan bukan sebagai beban dan tidak menghindari tugas yang diberikan sehingga tugas yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu tenaga kependidikan juga menyelesaikan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Walaupun sikap merupakan komponen terendah pada modal insani, bukan berarti sikap harus ditiadakan dalam suatu organisasi namun harus tetap menjadi komponen modal insani karena memiliki pengaruh terhadap pelatihan

Komponen pengalaman mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada pelatihan. Hal ini berdasarkan hasil perkalian antara loading factor (λ) dengan koefisien konstruk (γ) yaitu sebesar 0,64. Nilai kontribusi yang diperoleh komponen pengalaman sama dengan nilai kontribusi pengetahuan. Pengalaman yang diperoleh tenaga kependidikan dapat membantu mengurangi kesalahan yang dilakukan dan membantu dalam menyelesaikan tugas pada unit kerja. Komponen pengalaman ini harus tetap dipertahankan.

Pelaksanaan pelatihan untuk tenaga kependidikan memerlukan perhatian yang khusus, dimana perlu diadakannya pelatihan yang berkala. Pelatihan berkala yang dimaksud disini yaitu dilihat dari waktu pelaksanaan yang rutin dilakukan. Tidak harus setahun sekali, namun dengan jangka waktu 2 (dua) tahun. Pelatihan yang dimaksud yaitu seperti pelatihan etos kerja dan *performance* diri serta program pelatihan pelayanan prima yang merupakan jenis pelatihan motivasi. Pelatihan ini dirasa perlu dilaksanakan secara rutin 2 (dua) tahun sekali

dengan pertimbangan bahwa tenaga kependidikan membutuhkan suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan disamping kebutuhan teknis. Program pelatihan ini dirasa sangat perlu, melihat bahwa tenaga kependidikan pada IPB merupakan tenaga kependidikan dengan rentang usia yang sudah cukup berumur yaitu mayoritas diatas 45 tahun dengan mayoritas masa kerja yang sudah sangat lama, sehingga membutuhkan suatu dorongan yang berkala untuk melaksanakan pekerjaan pada IPB. Selain itu, dengan pelatihan ini. Tenaga kependidikan diharapkan dapat memahami secara konsep maupun praktik bagaimana melakukan pelayanan terbaik kepada seluruh civitas IPB yang lain serta elemen lain diluar IPB. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Magableh *et al.* (2011) mengenai dampak pelatihan terhadap UKM, menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja UKM yang diukur melalui keuntungan, pendapatan dan pertumbuhan lapangan kerja.

Metode pelatihan memiliki nilai kontribusi yang paling rendah dibandingkan dengan komponen pelatihan lainnya. Walaupun kontribusi metode pelatihan rendah, bukan berarti harus diabaikan, tetapi harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena metode pelatihan memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan pelatihan sehingga perlu adanya perhatian khusus pada perbaikan komponen pelatihan ini. Untuk meningkatkan komponen metode pelatihan diperlukan kerja keras dari Direktorat SDM sebagai pelaksana pelatihan pada IPB. Direktorat SDM perlu melakukan evaluasi yang mendalam terhadap metode pelatihan yang selama ini dilaksanakan oleh IPB.

Pada variabel laten modal insani, kemampuan dan keterampilan merupakan komponen dengan nilai kontribusi tertinggi. Keterampilan dan kemampuan yang merupakan komponen dengan kontribusi terbesar modal insani harus terus ditingkatkan. Meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan IPB dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya dengan cara memberi kewenangan pada tenaga kependidikan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka, memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan diperlukan sesuai martabatnya, menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka, dan membentuk tim untuk melakukan pekerjaan. Melalui beberapa cara tersebut tenaga kependidikan akan merasa dihargai keterampilan dan kemampuannya sehingga akan bekerja lebih maksimal lagi untuk mencapai tujuan IPB. Wibisono (2006) mengemukakan bahwa sumber daya insani merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan, dan teknologi yang digunakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan modal insani pada Institut Pertanian Bogor. Secara berturut-turut komponen yang memiliki pengaruh terbesar terhadap pengembangan modal insani pada Institut Pertanian Bogor adalah *trainer*, fasilitas pelatihan, lamanya waktu pelatihan, materi pelatihan dan terakhir metode pelatihan. Adapun saran dalam penelitian ini yaitu (1) *Human capital* (modal insani) pada IPB dapat berkembang dengan baik melalui pelatihan, untuk itu IPB perlu memberikan perhatian khusus pada pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan untuk pegawai. Diperlukannya pelatihan dengan waktu pelaksanaan yang rutin 2 (dua) tahun sekali seperti pelatihan etos

kerja dan *performance* diri serta pelatihan pelayanan prima. (b) Komponen *trainer* pada IPB perlu ditingkatkan melalui suatu persiapan dan pembinaan seperti melakukan suatu program pendidikan bagi *trainer* karena *trainer* pada pelatihan yang dilaksanakan IPB merupakan pejabat-pejabat IPB. Sehingga dari program pendidikan ini diharapkan *trainer* yang bersangkutan lebih mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif. Melalui program pendidikan tersebut akan menghasilkan *trainer* yang benar-benar memiliki keahlian dalam materi yang disampaikan sehingga dari situ, selanjutnya IPB bisa membuat program pelatihan bagi tenaga kependidikan yang mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kependidikan. (c) Perlu adanya fasilitas yang baik bagi peserta pelatihan, misalnya pengadaan ruang kelas khusus pelatihan pada Institut Pertanian Bogor, dengan pertimbangan bahwa ruang khusus pelatihan pada IPB belum ada sehingga pelaksanaan pelatihan belum terfokus pada satu tempat. Pengadaan ruang khusus pelatihan akan lebih efektif dan efisien bagi tenaga kependidikan IPB dan berpengaruh pada peningkatan keterampilan dan kemampuan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, G. 2007. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Internal Terhadap Pembelajaran Pegawai (Studi Kasus Bakosurtanal Cibinong-Bogor)*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Hamalik, O. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrawan, S., Indraswari., S. Yazid. 2012. *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional dan Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Magableh IK, Kharabsheh R, Al-Zubi KA. 2011. Determinants and impact of training: the case of SMEs in Jordan. *International Journal of Economics and Finance*. 3 (4) : 104-116.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor. *Pembelajaran Pegawai (Studi Kasus Bakosurtanal Cibinong, Bogor)*. Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, V. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tadic I. 2010. Human Capital Practices in Different Industries in Croatia. *The Business Review*. 15 (2): 239-246
- Wibisono D. 2006. *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Bandung (ID): Gelora Aksara Pratama.