

## KOMPARASI KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN SESUDAH MENGIKUTI DIKLAT PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA PROVINSI GORONTALO

Femica Maydinda Harend<sup>1</sup>, Rusli Isa<sup>2</sup>, Agus Hakri Bokingo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

e-mail: [femicadinda1905@gmail.com](mailto:femicadinda1905@gmail.com)

**Abstract:** *This research uses a quantitative approach. Types and sources of data used are primary data from questionnaires and secondary data from documents obtained at the study site and other bibliography. Primary data collection techniques in this study used as many as 53 respondents from the office employees. Data analysis techniques in this study used the analysis of the Difference Test (Paired Sample t-Test). Based on the results obtained in this study, there is a significant difference from the average value of Performance Before Education and Training After Training Performance of 2.71698, and t value of 15.872 with a significant level of  $p$  value  $0.000 < \alpha = 0.05$ . This shows that Performance Before Training influences Performance After Training. The results of the analysis with the Paired Sample t-Test test found that the value of  $p$  value =  $0.000 < \alpha = 0.05$  so that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted which showed that the Performance Before Training affected the Performance After Training for employees in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights Gorontalo.*

**Keywords:** *Performance; Training*

**Abstrak:** Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dari penyebaran angket dan data sekunder dari dokumen yang diperoleh di tempat penelitian serta daftar pustaka lainnya. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 53 responden dari pegawai kantor tersebut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Uji Beda (Paired Sample t-Test). Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini, terdapat perbedaan yang signifikan dari nilai rata-rata Kinerja Sebelum Diklat dan Kinerja Sesudah Diklat sebesar 2.71698, dan nilai t sebesar 15.872 dengan tingkat signifikan  $p$  value  $0.000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Sebelum Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Setelah Diklat. Hasil analisis dengan uji Paired Sample t-Test didapatkan bahwa nilai  $p$  value =  $0.000 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa Kinerja Sebelum Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Sesudah Diklat pada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Gorontalo.

**Kata Kunci:** *Kinerja; Diklat*

### PENDAHULUAN

Seperti diketahui bahwa pada setiap organisasi memiliki tujuan

yang harus dicapai oleh anggotanya, sehingga unsur sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan di dalam

organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki pelatihan diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai.

Salah satu instansi yang menerapkan diklat yaitu Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Kemenkumham RI) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Dari berbagai macam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu yang dilakukan instansi Kanwil Kemenkumham Gorontalo yaitu dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tuntutan level pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh pekerjaan atau jabatan, karena pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu pegawai ini perlu

penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:67), yaitu: (1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dan kemampuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditepatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*). (2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### **Indikator Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Barry dalam Umar (2010:14), proses pendidikan dan pelatihan tersebut memiliki beberapa indikator yang dapat dilihat dari: (1) Reaksi (*Reaction*); tingkat reaksi adalah untuk mengetahui tingkat

kepuasan peserta terhadap pelaksanaan suatu diklat. Bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan diklat tersebut. Mengetahui tingkat kepuasan peserta dapat dilakukan dengan mengukur beberapa aspek dalam diklat. Aspek-aspek itu meliputi: pelayanan panitia penyelenggara, kualitas instruktur, kurikulum materi pelatihan, metode belajar, fasilitas utama dan fasilitas pendukung, kebernilaian dan kebermaknaan isi diklat, dan lain-lain yang berhubungan dengan diklat. (2) Pembelajaran (*Learning*); tingkat pembelajaran adalah untuk mengukur tingkat tambahan pengetahuan, keterampilan maupun perubahan sikap peserta setelah mengikuti diklat. Bertujuan untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program diklat pada materi diklat yang telah diberikan. Belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan serta penambahan keterampilan peserta setelah selesai mengikuti program diklat. Melalui definisi tersebut, kita dapat menentukan aspek apa saja yang dapat diukur dalam tahap kedua ini. Program ini dikatakan berhasil ketika aspek-aspek diatas mengalami perbaikan dengan membandingkan pengukuran sebelum dan sesudah diklat. Semakin tinggi tingkat perbaikannya, dikatakan semakin berhasil pula suatu program diklat. (3) Perilaku (*Behaviour*); Tingkat perilaku untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku kerja peserta diklat setelah kembali ke lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud disini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan

materi diklat, dan bukan perilaku dalam konteks hubungan personal dengan rekan-rekan kerjanya. Jadi yang ingin diketahui ialah seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, atau penambahan keterampilan peserta membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika kembali ke lingkungan kerjanya. Apakah perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan atau penambahan keterampilan peserta ini diimplementasikan dalam lingkungan kerja peserta ataukah dibiarkan berkarat dalam diri peserta tanpa pernah diimplementasikan. (4) Akhir (*Result*); tingkat akhir adalah untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta diklat terhadap tingkat produktivitas perusahaan. Bertujuan untuk menguji dampak diklat terhadap kelompok kerja atau perusahaan secara keseluruhan.

#### **Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan dengan Kinerja**

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro dalam Pakpahan (2014) yang menyatakan, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan

sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul: “Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Diklat Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo”.

## METODE PENELITIAN

Peneliti perlu mengoperasikan variabel-variabel seperti yang telah dipaparkan dari latar belakang dan rumusan masalah dengan maksud untuk menentukan instrumen atau pengukuran variabel yang meliputi Kinerja Sebelum Diklat dan Kinerja Setelah Diklat. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent*). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dari penyebaran angket dan data sekunder dari dokumen yang diperoleh di tempat penelitian serta daftar pustaka lainnya. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 53 responden dari pegawai kantor tersebut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Uji Beda (*Paired Sample t-Test*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hubungan antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$  apakah terdapat perbedaan, maka dilakukan uji komparasi atau perbedaan dengan menggunakan uji

*Paired Sample T-test*. Melalui pengujian ini, dapat dilihat signifikansi perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang saling berhubungan.

Berdasarkan hasil *Paired Samples Statistics* menjelaskan bahwa rata-rata kinerja sebelum diklat sebesar 19,2453 sedangkan rata-rata sesudah diklat sebesar 21,9623. Hal ini menyatakan bahwa rata-rata kinerja sesudah diklat lebih besar dari rata-rata kinerja sebelum diklat yang menunjukkan adanya pengaruh pada tingkat kinerja pegawai sebelum dan sesudah diadakannya diklat. Hal ini terlihat sesuai yang terjadi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo dimana setelah diadakannya diklat sangat membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya.

*Paired Samples Correlations* hasil uji menunjukkan bahwa korelasi antar dua variabel sebesar 0,904 dengan Sig. 0,000 yang berarti nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Dari hasil tersebut terdapat perbedaan sebelum dan sesudah diklat berbeda secara signifikan berubah menjadi naik. Penerapan diklat pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo memberikan peningkatan untuk mencapai kinerja sesuai target yang diharapkan.

Untuk hasil *Uji Paired Samples Test* menjelaskan bahwa nilai rata-rata Kinerja Sebelum Diklat dan Kinerja Setelah Diklat sebesar 2.71698, dan nilai t sebesar 15.872 dengan tingkat signifikan  $p$

*value*  $0.000 < \alpha = 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak atau menyatakan adanya perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai antara sebelum dan sesudah dilakukan diklat. Pada penelitian ini kinerja pegawai yang diukur dengan keempat indikator mengalami perbedaan yang signifikan karena dalam pelaksanaan diklat pegawai dengan efektif mengikuti diklat dan menghasilkan peningkatan kinerja.

Diklat merupakan salah satu cara untuk membantu meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih baik. Adanya program diklat yang diselenggarakan akan membantu menggali potensi dalam diri peserta diklat. Salah satu bentuk diklat yang diadakan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo adalah diklat teknis klasikal dan *e-learning*. Di tengah keterbatasan BPSDM Hukum dan HAM untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai secara klasikal, pemanfaatan teknologi digital menjadi pilihan kebijakan Kementerian Hukum dan HAM sejak 2010. Kebijakan ini kemudian diatur melalui Permenkumham Nomor 10 tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan dengan metode *E-Learning* di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kinerja Sebelum Diklat (X1) dan Kinerja Setelah Diklat (X2). Hasil analisis dengan uji *Paired Sampel t-Test* didapatkan bahwa nilai *p value* =  $0.000 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan

bahwa terdapat perbedaan Kinerja Sebelum Diklat dan Kinerja Setelah Diklat pada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Gorontalo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto dan Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kamrida, Andi. 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Negeri Makassar.
- Kirkpatrick, D.L. 2010. *Evaluating Training Programs*. San Fransisco: Bereet-Kohler Publisher.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Edisi Revisi, Cetakan ke 10*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, Edi Saputra. Siswidiyanto dan Sukanto. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam*

*Organisasi.*

Jakarta:

Gramedia Pustaka Utama.