

Subjek Penelitian

Penentuan *sample* menggunakan teknik sampling jenuh yaitu pemilihan *sample* dengan semua anggota populasi digunakan sebagai *sample* (Sugiyono, 2004). Populasi atau subjek dalam penelitian ini adalah anggota Satpam organik di PT. Rodeo Prima Jaya yang berjumlah 8 personil.

Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode berikut:

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data untuk evaluasi pelatihan pada level reaksi adalah kuesioner. Kuesioner diberikan kepada peserta pelatihan untuk mengetahui *feed back* dan reaksi peserta selama pelatihan serta saran perbaikan untuk pelatihan selanjutnya.

2. Pencil Test

Pada evaluasi level *learning*, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah *pencil test*. Tes pengetahuan diberikan untuk mengetahui tingkat pengetahuan anggota Satpam sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan.

3. Dokumentasi Penilaian Kinerja

Pada level perilaku, alat ukur yang digunakan adalah penilaian kinerja di mana menggunakan metode dokumentasi dalam proses pengumpulannya. Metode penilaian kinerja adalah BARS (*Behavioral Anchored Rating Scale*). Penilaian kinerja disusun berdasarkan dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015) disesuaikan dengan *job description* subjek. Penilaian kinerja akan diisi oleh atasan subjek yaitu Danru dan Kabag HRD berdasarkan hasil kerja dan perilaku anggota Satpam saat melaksanakan tugas baik sebelum maupun setelah diberikan pelatihan.

Intervensi

Bentuk intervensi dalam penelitian ini adalah pelatihan yang berjudul *How to be a Good Security Training*. Materi disusun berdasarkan unsur kewenangan Security sebagai tenaga pengaman perusahaan menurut Sudahnan (2011) yang mengacu pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 5 yaitu fungsi Satpam sebagai petugas keamanan secara pre-emptif dan preventif serta sebagai petugas penegak hukum terbatas dan

pelayanan prima. Pelatihan akan dilakukan dua kali pertemuan dengan dipandu oleh *trainer* yang berkompeten dan bersertifikasi di bidangnya. *Trainer* dalam penelitian ini adalah tim Binmas (Pembinaan Masyarakat) Polrestabes Semarang yang berjumlah lima personel (CV terlampir). *Training* dilaksanakan selama dua kali pertemuan yakni tanggal 20-21 Desember 2015 pukul 09.00-17.00 WIB di lingkungan PT. Rodeo Prima Jaya Semarang.

Metode pengajaran yang digunakan selama kegiatan pelatihan adalah kombinasi dari presentasi, simulasi, *role play*, dan diskusi. Selanjutnya dilakukan *follow up* oleh Danru dan Kabag Personalia sebanyak tiga kali dalam dua bulan terkait perilaku yang dilakukan selama bertugas dan hasil kerja yang dicapai.

Tahapan Penelitian

Prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat enam tahap, yaitu:

1. TNA (*Training Need Analysis*)

TNA bertujuan untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang akan diberikan kepada subjek penelitian. TNA dilakukan dengan cara menggali informasi guna menemukan sebab permasalahan yang terjadi yaitu kurang maksimalnya kinerja anggota Satpam PT. Rodeo Prima Jaya. Hasil analisa menunjukkan indikasi kurangnya pengetahuan, keahlian (*skill*) dan sikap positif pada anggota Satpam sehingga berdampak pada kondisi keamanan dan ketertiban perusahaan.

2. Desain Pelatihan

Tahap ini bertujuan merancang pelatihan yang akan diberikan nantinya. Adapun rancangan pelatihan ini meliputi materi, *trainer*, metode pelatihan, tempat, hingga waktu pelaksanaan pelatihan.

3. Tahap *Pre Test*

Pretest digunakan untuk mendapatkan data awal mengenai kinerja anggota Satpam sebelum dilakukan intervensi. Tahap ini dilakukan dengan cara pengisian formulir penilaian kinerja oleh Danru dan Kabag Personalia sebagai atasan langsung dan atasan tak langsung. Pengisian penilaian kinerja dilakukan 2 bulan sebelum pelatihan diadakan yakni pada 7 Oktober 2015. Pada tahap ini peneliti juga melakukan *pretest* untuk mengevaluasi pengetahuan dengan memberikan tes pengetahuan mengenai materi pelatihan sebelum dilakukan pelatihan.

4. Tahap Intervensi

a. Pelatihan

Pada tahap ini peserta diajarkan tentang materi pelatihan dengan metode pembelajaran yang digunakan adalah ceramah, simulasi, *game*, *role play*, dan diskusi, serta disajikan oleh *trainer* profesional dan berpengalaman dari Tim Pembinaan Masyarakat Polrestabes Semarang yang berjumlah 5 orang. Pelatihan dilakukan selama dua kali pertemuan berturut-turut yakni pada 19-20 Desember 2015 masing-masing berdurasi selama 8 jam. Setelah pelatihan berakhir, peserta segera diminta mengisi evaluasi reaksi serta diberikan *posttest* evaluasi pengetahuan.

b. *Follow Up* (Monitoring)

Setelah pelatihan diberikan, selanjutnya dilakukan *follow up* oleh Danru dan Kabag Personalia serta peneliti selama 2 bulan berturut-turut untuk memastikan materi training telah diterapkan oleh subjek dalam aktivitas pekerjaannya. *Follow up* dilakukan dengan metode diskusi oleh atasan dengan para anggota Satpam.

5. Tahap *Post Test*

Posttest dilakukan untuk memperoleh data evaluasi pengetahuan dan evaluasi perilaku anggota Satpam setelah diberikan *How to be a Good Security Training*. Evaluasi pengetahuan telah diberikan kepada anggota Satpam di akhir sesi pelatihan. Selanjutnya penilaian kinerja diisi oleh atasan langsung subjek yaitu Danru dan Kabag Personalia pada bulan Maret 2016 setelah proses *follow up* berakhir.

Validitas Alat Ukur

Validitas instrumen bermakna sebuah instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan adalah dengan kuesioner, *pencil test* dan dokumentasi penilaian kinerja.

Pengujian validitas pada kuesioner evaluasi reaksi dan penilaian kinerja adalah dengan menggunakan validitas konstruksi. Sugiyono (2004) menyebutkan bahwa validitas internal instrumen yang bersifat *nontest* yang digunakan untuk

mengukur sikap cukup dengan memenuhi validitas konstruksi. Untuk menguji validitas konstruksi, digunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*). Sedangkan untuk *pencil test*, menggunakan pengujian validitas konten yaitu dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi *training* yang telah diajarkan.

Setelah seluruh instrumen dikonstruksi mengenai aspek-aspek yang akan diukur dengan teori maupun materi *training*, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli yakni dosen pembimbing beserta Manajer HRD PT. Rodeo Prima Jaya. Kemudian oleh pihak manajemen, seluruh instrumen telah disetujui untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian yang diwakili oleh Manajer HRD melalui surat persetujuan.



Analisa Data (4)

Metode yang digunakan dalam analisa data adalah uji beda *Wilcoxon t-test* untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan dengan membandingkan skor *pretest* dengan *posttest* pada suatu kelompok (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, data yang dibandingkan adalah skor pretest dan posttest pada tes pengetahuan dan penilaian kinerja.

Hasil Penelitian

Evaluasi terhadap pelaksanaan *How to be a Good Security Training* mengacu pada tahapan evaluasi yang dikemukakan oleh Kirkpatrick (2007) yaitu evaluasi pada level reaksi (*reaction*), belajar (*learning*), dan perilaku (*behavior*). Adapun hasil dari masing-masing tahapan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Level Reaksi (*Reaction*)

Berdasarkan lembar evaluasi reaksi yang telah diisi oleh peserta *training* dapat disimpulkan bahwa peserta *training* berpendapat bahwa materi *training* bermanfaat terhadap pekerjaan mereka sehari-hari dan untuk pengembangan diri masing-masing. *Trainer* dalam memberikan materi dinilai sangat baik sehingga peserta pelatihan merasa sangat puas dengan penyajian materi yang diberikan oleh trainer. Peserta juga merasa puas dengan metode penyajian materi pelatihan. Sebagian besar peserta puas dengan pemilihan waktu pelaksanaan pelatihan dan ketepatan jadwal serta fasilitas yang diberikan.

Tabel 1. Presentase Hasil Evaluasi Reaksi

No	Aspek	Sangat Tidak Memuaskan	Tidak Memuaskan	Kurang Memuaskan	Memuaskan	Sangat Memuaskan
A	Materi Pelatihan					
1.	Dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari.	-	-	-	75%	25%
2.	Dapat diterapkan dalam pekerjaan.	-	-	-	37,5%	62,5%
3.	Disampaikan dengan jelas dan menyenangkan.	-	-	-	50%	50%
B	Fasilitator (Trainer)					
4.	Cara menyampaikan komunikasi dengan peserta	-	-	-	50%	50%
5.	Komunikasi dengan peserta	-	-	-	50%	50%
C	Metode Pembelajaran					
6.	Keseimbangan materi dan aktivitas latihan.	-	-	12,5%	62,5%	25%