

# **STUDI DESKRIPTIF *PERCEIVED TRAINING BENEFIT* PADA PESERTA DIKLAT DI WILAYAH KERJA (DDWK) TEKNIS TATA NASKAH DINAS DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

**Oleh:**

**Jadwa Amalia**

**Widyaiswara Ahli Pertama**

**Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin**

## **ABSTRACT**

*This article describes the results of research on perceived training benefits by participants of Diklat Di Wilayah Kerja (DDWK) Teknis Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah. This training is one type of training that is regularly held by Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. But until now there has been no evaluation or study specifically related to the extent of benefits perceived by participants. This research uses survey method with 35 respondents who are participants of the training itself. The data were collected using questionnaires with Likert scale and processed using quantitative descriptive statistical techniques. The results show that the respondents perceive the benefits of the training, whether the benefits for self-development, the benefits for career development, as well as the benefits for the current position or occupation.*

*Keywords: perceived training benefit, training*

## **ABSTRAK**

Artikel ini menjelaskan hasil penelitian tentang *perceived training benefit* yang dirasakan oleh peserta Diklat Di Wilayah Kerja (DDWK) Teknis Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah. Pelatihan ini merupakan salah satu jenis pelatihan yang secara rutin diadakan oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. Namun hingga saat ini belum ada evaluasi atau kajian secara khusus terkait sejauh mana manfaat yang dirasakan oleh pesertanya. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan 35 orang responden yang merupakan peserta pelatihan itu sendiri. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan diolah menggunakan teknik statistik deskriptif kuantitatif. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden merasakan ada manfaat dari pelatihan yang diikuti, baik manfaat untuk perkembangan diri, manfaat bagi perkembangan karier, maupun manfaat bagi jabatan atau pekerjaan saat ini.

*Kata Kunci: perceived training benefit, pelatihan*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya reformasi birokrasi, instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Peningkatan kualitas ini diupayakan antara lain dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia penyelenggara pelayanan. Salah satu langkah yang lazim dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan yang diberikan diharapkan dapat mengisi *gap* atau kesenjangan antara kompetensi yang sekarang dimiliki seorang pegawai dengan kompetensi yang diharapkan dalam jabatannya sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Hal ini seperti dinyatakan oleh Noe *et al.* (2013) bahwa pelatihan adalah upaya untuk mempermudah pegawai mempelajari keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya.

Atasan atau pimpinan perlu untuk mengkomunikasikan tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diberikan kepada pegawai yang akan menjadi peserta. Hal ini penting untuk disampaikan agar menjadi motivasi bagi pegawai yang akan mengikuti pelatihan. Namun demikian, keuntungan atau manfaat yang mungkin didapat yang disampaikan kepada pegawai juga harus realistis karena jika hal ini tidak tercapai dapat mengurangi motivasi pegawai tersebut mengikuti pelatihan-pelatihan selanjutnya (Noe *et al.*, 2013). Noe (2010) juga menyatakan bahwa efektivitas pelatihan mengacu pada manfaat yang diperoleh organisasi dan juga pegawai yang menjadi peserta pelatihan. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu pelatihan tidak cukup dilihat dari kesuksesan pelaksanaan atau penyelenggaraannya, namun juga dari seberapa banyak manfaat yang dirasakan organisasi dan peserta. Hal ini menjadi sangat penting mengingat biaya yang dikeluarkan untuk menyelenggarakan suatu pelatihan tidak sedikit. Oleh sebab itu,

evaluasi harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menggunakan metode atau model yang tepat.

Model evaluasi pelatihan yang selama ini diterapkan di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin mengacu pada the four level evaluation model atau yang sering disebut model evaluasi Kirkpatrick. Model ini lebih menitikberatkan evaluasi pada aspek penyelenggaraan pelatihan dan dampaknya bagi kinerja organisasi, namun belum dapat mengukur seberapa besar nilai manfaat yang dirasakan oleh peserta pelatihan. Selain itu, hingga saat ini belum ada evaluasi atau kajian yang secara khusus melihat sejauh mana peserta menilai manfaat yang dia rasakan dari pelatihan yang diikutinya. Oleh sebab itu penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana peserta menilai manfaat yang dirasakan (*perceived training benefit*) atas pelatihan yang diikutinya. Penelitian ini akan dilakukan pada peserta Diklat Di Wilayah Kerja (DDWK) Teknis Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah yang berlangsung pada tanggal 17 sampai dengan 22 April 2018.

## LANDASAN TEORI

Menurut Hutomo (2010) pelatihan adalah proses sistematis untuk membantu meningkatkan keterampilan dan sikap pegawai yang hasilnya diharapkan dapat mengurangi kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan karakteristik pegawai. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan mengajarkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan kepada pegawai, baik pegawai baru maupun yang telah lama bekerja. Pendapat ini sesuai dengan Handoko (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan atau training adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terkait dengan tujuan pelatihan Noe (2010) menyatakan bahwa tujuan dari sebuah

pelatihan adalah agar pegawai dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan untuk menerapkannya dalam aktivitas mereka sehari-hari. Secara lebih detail lagi Kulkarni (2013) menyatakan ada empat tujuan dilakukannya pelatihan yaitu tujuan individual, organisasional, fungsional dan sosial. Secara individual pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pribadi pegawai agar dapat meningkatkan kontribusi mereka pada organisasi. Tujuan organisasional adalah agar organisasi dapat mencapai tujuannya melalui peningkatan kualitas pegawai. Tujuan fungsional adalah untuk memastikan seluruh komponen organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Adapun tujuan sosial dari sebuah pelatihan adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban organisasi kepada masyarakat.

Dessler (2009) menyatakan ada empat kategori dasar yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pelatihan. Kategori yang pertama adalah reaksi peserta. Kategori ini mengukur kepuasan peserta atas pelatihan yang telah diikutinya. Kategori yang kedua adalah pembelajaran yakni evaluasi sejauh mana peserta mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang disampaikan dalam pelatihan. Kategori yang ketiga adalah perilaku yang mengukur bagaimana perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan. Kategori keempat adalah hasil yakni evaluasi terhadap pencapaian sasaran dan tujuan pelatihan itu sendiri.

Noe *et al.* (2013) mengemukakan bahwa dalam menentukan efektivitas sebuah pelatihan, maka hasil-hasil pelatihan harus dibandingkan dengan tujuan program. Hasil-hasil pelatihan dapat dikategorikan kedalam empat kategori yakni hasil pengetahuan, hasil berbasis keterampilan, hasil yang menyangkut perasaan, akibat bagi perusahaan, serta tingkat

pengembalian investasi. Hasil-hasil pengetahuan mengukur seberapa banyak pengetahuan yang diperoleh peserta. Hasil berbasis keterampilan mengukur bagaimana perilaku keterampilan peserta dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil-hasil yang menyangkut perasaan mengukur bagaimana motivasi, tanggapan dan sikap peserta. Akibat bagi organisasi diukur dari hasil yang diperoleh organisasi, sedangkan tingkat pengembalian investasi diukur dari nilai ekonomi yang didapat dari pelatihan yang diselenggarakan atau diikuti.

Noe (2010) juga menyatakan bahwa efektivitas pelatihan mengacu pada manfaat yang diperoleh organisasi dan juga pegawai yang menjadi peserta pelatihan. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu pelatihan tidak cukup dilihat dari kesuksesan pelaksanaan atau penyelenggaraannya, namun juga dari seberapa banyak manfaat yang dirasakan organisasi dan peserta. Hal ini sesuai dengan pernyataan Maurer *et al.* (2002) bahwa ada tiga pihak yang bisa memperoleh manfaat dari berlangsungnya pelatihan atau kegiatan pengembangan pegawai yakni pegawai itu sendiri, organisasi, dan pihak lain yang tidak mengikuti pelatihan namun juga diuntungkan dengan adanya pelatihan tersebut.

Perceived training benefit (dalam beberapa literatur juga disebut sebagai perceived training utility; perceived training effectiveness) merupakan keyakinan pegawai tentang seberapa besar manfaat yang dirasakan dari pelatihan yang telah diikuti (Riaz *et al.*, 2014). Pendapat ini senada dengan Sahinidis dan Bouris (2008) yang menyatakan bahwa perceived training effectiveness adalah sejauh mana pegawai merasa bahwa pelatihan yang diikutinya itu bermanfaat bagi dirinya dan dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Grossman dan Salas (2011) manfaat pelatihan adalah seberapa besar manfaat atau nilai yang didapat peserta terkait dengan partisipasinya dalam pelatihan.

Pernyataan di atas konsisten dengan pendapat Aguinis dan Kraiger (2009) yang menyatakan bahwa manfaat pelatihan adalah dampak positif dari pelatihan yang diikuti oleh peserta.

Phillips (2003) menyatakan bahwa manfaat pelatihan bagi organisasi ada yang bersifat tangible dan ada yang bersifat intangible. Manfaat tangible adalah manfaat yang dapat dikonversi ke nilai moneter. Adapun manfaat intangible adalah yang tidak dapat dikonversi ke nilai moneter namun sangat berperan bagi kelangsungan organisasi seperti meningkatnya kepuasan pegawai, meningkatnya komitmen organisasi, berkembangnya kerjasama tim, serta berkurangnya konflik dan stress pegawai. Menurut Grossman dan Salas (2011), manfaat pelatihan yang dirasakan pegawai antara lain dapat dilihat dari kesesuaian keterampilan yang dipelajari untuk meningkatkan kinerja, tumbuhnya kesadaran akan perlunya meningkatkan kinerja, tumbuhnya keyakinan bahwa menerapkan keterampilan baru akan meningkatkan kinerja mereka, dan persepsi tentang keterampilan baru itu sendiri. Pegawai yang merasa bahwa pelatihan yang diikutinya memberi manfaat yang besar akan lebih cenderung untuk menerapkan keterampilan atau kompetensi yang baru dipelajarinya dalam pekerjaannya.

Noe et al. (2013) menyatakan bahwa manfaat yang bisa didapat oleh pegawai dari pelatihan antara lain bagi pribadi, bagi pekerjaan, dan bagi karir pegawai yang bersangkutan. Manfaat pelatihan bagi pribadi pegawai yaitu sejauh mana pegawai meyakini bahwa keikutsertaan dalam pelatihan akan membantu mereka meningkatkan kinerja dan pengembangan diri mereka. Manfaat pelatihan bagi pekerjaan yaitu sejauh mana pelatihan memberikan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan juga untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja. Manfaat pelatihan bagi karir yaitu sejauh mana

pelatihan yang pernah mereka ikuti dapat membantu mereka mencapai tujuan karir serta meningkatkan peluang mengejar jalur karir yang berbeda-beda.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bagi pegawai, manfaat pelatihan terbagi tiga yakni bagi pribadi, bagi pekerjaan, dan bagi karir pegawai yang bersangkutan. Indikator dari manfaat pelatihan bagi pribadi pegawai dapat dilihat pada bagaimana pengembangan diri dan peningkatan kinerjanya. Manfaat pelatihan bagi pekerjaan saat ini dapat dilihat dari kelancaran proses kerja dan bagaimana hubungan pegawai yang bersangkutan dengan rekan kerjanya. Adapun manfaat pelatihan bagi perkembangan karir pegawai dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan karirnya dan peluangnya untuk mengejar jenjang karir yang berbeda atau yang lebih tinggi (Noe *et al.*, 2013).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif karena bertujuan menjelaskan atau menguraikan permasalahan melalui analisis data statistik. Berdasarkan teknik yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian survey. Metode penelitian survey dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari subyek penelitian tanpa melakukan percobaan atau memberikan perlakuan khusus apapun.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta DDWK Teknis Tata Naskah Dinas di di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah anggota populasi yang relatif kecil dan bisa dijangkau, maka semua anggota populasi dijadikan responden dengan harapan hasil yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan populasi mendekati sesungguhnya dan meminimalkan kesalahan atau penyimpangan.

Penelitian ini hanya mengoperasikan satu variabel saja yakni *perceived training benefit*.



Data yang digunakan diperoleh dari instrumen yang telah diisi kemudian dikembalikan oleh responden. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yakni sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden, baik tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang perlu diketahui. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang pilihan jawabannya telah disediakan dan responden tinggal memilih yang paling sesuai dengan keadaan dirinya.

Data yang diperoleh akan diolah dengan teknik statistik deskriptif. Analisis data dengan teknik statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data yang dikumpulkan (Ferdinand, 2006). Kriteria hasil yang menunjukkan manfaat yang dirasakan oleh peserta diklasifikasikan menjadi 5 kategori sebagai berikut:

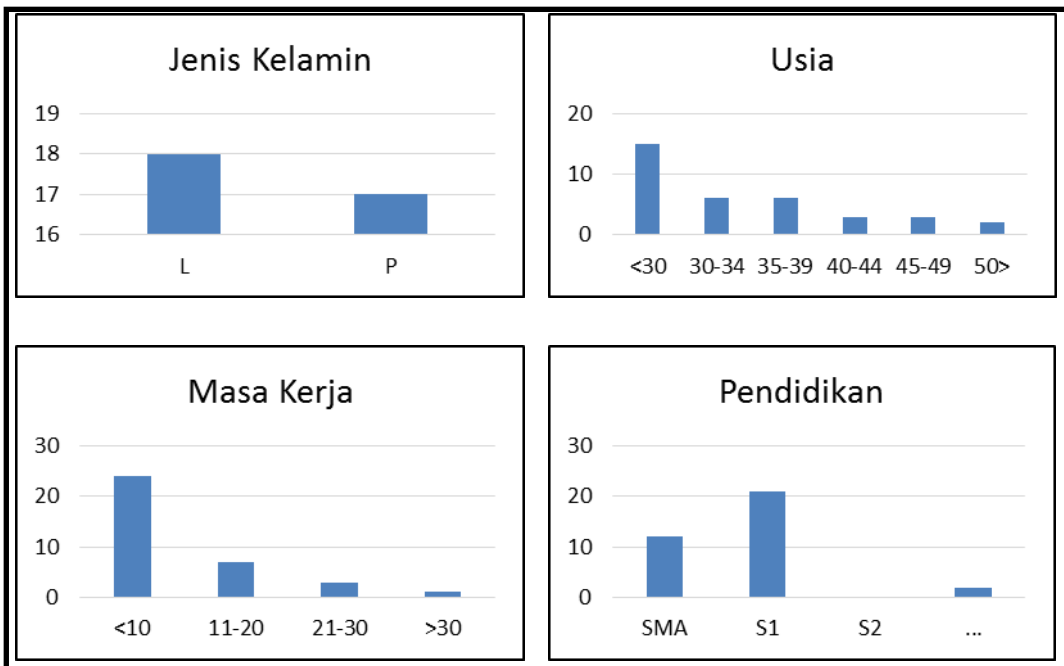
**Tabel 1**  
**Kategori Hasil Penelitian**

<b>Rentang</b>	<b>Kategori</b>
35 – 62	Sangat tidak Bermanfaat
63 – 90	Tidak bermanfaat
91 – 118	Cukup bermanfaat
119 – 146	Bermanfaat
147 – 175	Sangat bermanfaat

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Responden yang direncanakan dalam penelitian ini adalah peserta DDWK Teknis Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah sejumlah 36 orang. Namun karena pada saat pengambilan data ada satu peserta yang tidak hadir maka yang terkumpul dan dapat dianalisis hanya datanya 35 responden saja. Karakteristik responden dijabarkan menurut jenis kelamin, usia, masa kerja, dan jenjang pendidikan sebagai berikut:

**Gambar 3**  
**Gambaran Umum Responden Penelitian**



Variabel *perceived training benefit* tersusun atas tiga dimensi. Dimensi manfaat pelatihan bagi pribadi pegawai mengukur sejauh mana pegawai meyakini bahwa keikutsertaannya dalam pelatihan akan membantu mereka memudahkan pekerjaan dan pengembangan diri mereka. Dimensi manfaat pelatihan bagi karir bertujuan mengetahui sejauh mana pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai dapat membantu mereka mencapai tujuan karir serta

meningkatkan peluang memasuki jalur karir yang berbeda. Dimensi manfaat pelatihan bagi pekerjaan saat ini yaitu sejauh mana pelatihan memberikan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan juga untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja. Hasil yang diperoleh untuk masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Hasil Penelitian**

Dimensi	Skor Total	Rata-Rata	Kategori
Manfaat bagi pribadi	321	160,5	Sangat bermanfaat
Manfaat bagi perkembangan karir	510	127,5	Bermanfaat
Manfaat bagi pekerjaan saat ini	611	122,5	Bermanfaat
Skor Variabel <i>Perceived Training Benefit</i>	1442	131,09	Bermanfaat

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata responden menyatakan keikutsertaan mereka dalam DDWK Teknis Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah sangat bermanfaat bagi pribadi mereka. Dapat dikatakan bahwa pelatihan yang diikuti oleh responden benar-benar membantu mereka dalam mengembangkan diri dan melakukan pekerjaannya. Rata-rata responden menyatakan bahwa pelatihan ini bermanfaat dalam membantu responden melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Hasil ini juga menunjukkan bahwa manfaat pelatihan bagi perkembangan karir dirasakan dan dinilai baik oleh responden. Dapat dikatakan bahwa pelatihan ini akan membantu mereka dalam mengembangkan karirnya.

Berdasarkan hasil analisis masing-masing dimensi di atas dapat dilihat bahwa dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah dimensi manfaat bagi pribadi mereka yang berarti manfaat pelatihan yang paling banyak dirasakan oleh responden adalah bagi perkembangan diri pribadi mereka. Ini menunjukkan bahwa pelatihan ini bukan hanya memberikan responden ilmu pengetahuan dan pengalaman tentang teknis pekerjaan, namun juga menjadikan mereka lebih berkembang sebagai seorang individu. Meski tidak berhubungan secara langsung dengan teknis pekerjaan mereka, namun dengan semakin berkembangnya mereka sebagai seorang individu akan menjadikan mereka lebih baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan.

Pelatihan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan diri melalui pertemuan dengan orang-orang baru sehingga dapat membengun jejaring kerja. Adanya jejaring kerja akan memudahkan dalam berdiskusi atau berkonsultasi agar dapat lebih

baik lagi dalam melakukan tugasnya. Hal ini akan menjadikan mereka merasa senang karena kebutuhannya untuk mengembangkan diri dapat dipenuhi. Pada akhirnya dampak positif ini juga akan dirasakan oleh instansi tempat mereka bertugas melalui perubahan sikap menjadi lebih positif dan kinerja yang meningkat.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa kurikulum dan silabus yang digunakan sudah cukup baik karena bukan hanya berisi materi-materi yang bersifat teknis namun juga yang berkaitan dengan sikap dan perilaku. Oleh sebab itu, meski porsi tidak sebanyak materi teknis, namun penyampaian materi terkait sikap dan perilaku seperti Building Learning Commitment (BLC) maupun Pancasila Sebagai Jati Diri Bangsa harus benar-benar menjadi perhatian para widyaiswara. Selain itu, hasil yang diperoleh juga menggambarkan bahwa suasana yang terbangun selama proses pembelajaran merupakan suasana yang menyenangkan. Hal ini karena manfaat bagi perkembangan pribadi yang dirasakan oleh responden salah satunya karena adanya suasana dan interaksi yang positif antar peserta, peserta dengan penyelenggara, maupun peserta dengan narasumber selama kegiatan berlangsung. Interaksi positif ini mendorong mereka untuk lebih dapat menghargai dan menghormati satu dengan yang lain.

Selain itu, hal juga bisa dipengaruhi oleh karakteristik peserta itu sendiri yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Jika melihat pada karakteristik responden, mayoritas adalah pegawai non PNS yang dapat dikatakan masih sangat jarang mengikuti kegiatan pelatihan seperti ini. Oleh sebab itu, keikutsertaannya kali ini besar kemungkinan mereka merasakan satu pengalaman yang luar biasa sehingga pengalaman itulah yang lebih berkesan bagi mereka daripada materi yang disampaikan.

Skor rata-rata terendah berada pada dimensi manfaat pelatihan bagi pekerjaan saat ini. Hasil ini menunjukkan bahwa manfaat pelatihan bagi pekerjaan saat ini merupakan manfaat yang paling kurang dirasakan oleh responden. Hal ini antara lain disebabkan karena bagi mereka, keikutsertaan dalam pelatihan ini lebih sebagai bentuk pelaksanaan tugas dari instansi dan bukan karena kebutuhan jabatannya. Hal ini dapat dipahami karena pelatihan ini bersifat teknis dan tidak secara khusus ditujukan pada kelompok jabatan tertentu sehingga mereka akan kesulitan untuk mempraktikkan ilmu yang didapatnya karena tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya. Misalnya, jika responden berprofesi sebagai guru, maka materi yang diperoleh dalam pelatihan ini tidak secara langsung dapat diaplikasikan dalam kegiatan belajar mengajar, walaupun materi ini tetap dapat dimanfaatkan saat mereka melakukan pekerjaan ketatausahaan atau administrasi lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya ketegasan dalam penetapan pegawai yang akan diikutsertakan dalam suatu pelatihan agar pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

Selain dari alasan di atas, kurangnya dirasakannya manfaat pelatihan ini bagi pekerjaan mereka juga bisa disebabkan adanya kesenjangan antara materi yang disampaikan dengan kondisi nyata di lapangan. Misalnya, apa yang disampaikan ternyata sudah mereka lakukan sejak sebelum mereka mengikuti pelatihan ini. Atau sebaliknya, mereka merasa tidak mungkin dapat langsung menerapkan ilmu yang baru diperolehnya dalam pelatihan karena terbentur dengan keterbatasan sarana maupun juga dengan alur birokrasi organisasi. Oleh sebab itu, selain melakukan perbaikan dalam sistem seleksi pegawai yang akan diikutsertakan dalam pelatihan, perlu juga melakukan komunikasi dan kerjasama yang lebih baik dengan instansi pembina terkait

dengan penyusunan kurikulum dan silabus pendidikan dan pelatihan agar sesuai dengan perkembangan dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi pegawai di lapangan.

Kemungkinan lain yang menyebabkan kurang dirasakannya manfaat bagi pekerjaan saat ini adalah kurangnya kesempatan bagi mereka untuk benar-benar mengemukakan permasalahan yang ada di tempat kerjanya sehingga dalam pelatihan ini belum benar-benar dapat memberikan alternatif solusi yang diharapkan. Hal ini patut disayangkan karena sesungguhnya dalam kegiatan pelatihan seperti inilah kita dapat saling berbagi pengalaman dan pendapat dengan orang lain yang mungkin pernah mengalami hal yang sama. Oleh sebab itu, perlu adanya kepekaan dari narasumber dalam membaca situasi dan keadaan peserta agar dapat menyesuaikan metode dan strategi yang digunakan dalam pembelajaran.

Skor rata-rata untuk keseluruhan variabel *perceived training benefit* adalah 131,09 yang termasuk dalam kategori bermanfaat. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menilai pelatihan ini bermanfaat bagi mereka. Hal ini patut disyukuri karena salah satu keiteria pelatihan yang baik dan efektif menurut Noe (2010) adalah yang dapat dirasakan manfaatnya oleh peserta yang mengikuti dan juga organisasinya. Ini juga sesuai dengan harapan Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin selaku instansi penyelenggara yakni terwujudnya 36 orang peserta yang terlatih dan terdidik dalam hal tata naskah dinas. Meski demikian, masih perlu adanya *follow-up* atau tindak lanjut yang jelas dan berkesinambungan setelah pegawai tersebut selesai mengikuti pelatihan untuk mengetahui sejauh mana yang bersangkutan menyerap dan mampu menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat, serta seberapa besar manfaat yang dirasakannya dari pelatihan tersebut.

## **PENUTUP**

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta menilai bahwa pelatihan yang diikutinya yakni Diklat Di Wilayah Kerja (DDWK) Teknis Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah bermanfaat bagi mereka. Manfaat yang dirasakan meliputi manfaat bagi perkembangan diri, manfaat bagi perkembangan karier, maupun manfaat bagi pekerjaan atau jabatan saat ini. Berdasarkan hasil tersebut maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Narasumber harus lebih memperhatikan pembelajaran aspek sikap dan perilaku karena itu merupakan hal yang paling pertama dirasakan manfaatnya oleh peserta.
2. Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin harus benar-benar memperhatikan kriteria yang digunakan dalam proses penetapan peserta agar pelatihan yang diberikan dapat tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individual and teams, organizations, and society. *Annu. Rev. Psychol.*, 451-474.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International Journal of Training and Development*, 15:2, 103-120.
- Handoko, H. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutomo, P. T. (2010). *Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Abad 21*. Palu: Edukasi Mitra Grafika.
- Maurer, T. J., Pierce, H. R., & Shore, L. M. (2002). Perceived beneficiary of employee development activity: A three-dimensional social exchange model. *Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 3, 432-444.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Phillips, J. J. (2003). *Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs*. Burlington: Butterworth-Heinemann.
- Riaz, A., Idrees, R. N., & Imran, A. (2013). Employees' belief regarding training benefits and organizational commitment: A case in banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(3), 310-318.
- Sahinidis, A. G., & Bouris, J. (2008). Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 32, No. 1, 63-76.