

PERSEPSI PESERTA TERHADAP PROSES PELAKSANAAN KEGIATAN PELATIHAN KONVENSI HAK ANAK PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DPMPPA) KOTA JAMBI

Robi Fakhri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam hasil evaluasi mengenai indikator-indikator proses “Pelatihan Konvensi Hak Anak” yang dilaksanakan oleh Bidang Perlindungan Anak DPMPPA Kota Jambi. Pelatihan dilaksanakan khususnya bagi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi itu sendiri, namun juga turut mengundang perwakilan dari instansi/organisasi ASN dan non ASN seperti Forum anak, Sekolah, Lembaga Pengasuhan, dan Organisasi sosial serupa yang berperan langsung terhadap anak. Penelitian dilakukan di Kantor DPMPPA Kota Jambi dengan subjek penelitian yaitu 6 orang pegawai yang telah mengikuti kegiatan pelatihan. Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Instrumen yang digunakan pada penelitian yaitu penggunaan pedoman wawancara secara mendalam melalui indikator Kirkpatrick (2006:21) yaitu indikator Materi, Metode, Pemateri, dan Sarana Prasarana yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses pelaksanaan kegiatan pelatihan berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan oleh indikator Materi yang sangat baik, Metode yang sangat baik, Pemateri yang sangat baik, namun indikator waktu dan SAPRAS (sarana dan prasarana) yang hanya pada tingkatan baik dikarenakan terdapat kendala terhadap fasilitas audio yang digunakan. Penelitian ini disarankan kepada penyelenggara untuk dapat membenahi masalah tersebut dengan lebih memperhatikan kondisi fasilitas kegiatan pelatihan yang akan digunakan sebelum memulai kegiatan guna meningkatkan kualitas kegiatan pelatihan selanjutnya.

Kata kunci : Evaluasi proses pelaksanaan kegiatan pelatihan

Abstract

This study aims to describe in depth the results of the evaluation of the indicators of the “Pelatihan Konvensi Hak Anak” which has been carried out by Bidang Perlindungan Anak DPMPPA Kota Jambi. The training was carried out especially for Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) employees themselves, but also invited representatives from another state civil apparatus and non state civil apparatus agencies/organizations such as Children's Forums, Schools, Care Institutions, and similar social organizations that play a direct role in children. The research was conducted at the Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Office, with the research subjects of 6 employees who had participated in the activity. This research method is a descriptive qualitative research. The instrument used in this research is the use of in-depth interview guidelines through Kirkpatrick's (2006:21) indicators, namely the indicators of Material, Method, Presenter, and Infrastructure used. The research findings indicate that the process of implementing the training activities went well. This is evidenced by the indicators of very good material,

very good methods, very good presenters, but the time and SAPRAS (facilities and infrastructure) indicators are only at a good level because there are obstacles to the audio facilities used. This research is suggested to the organizers to be able to fix this problem by paying more attention to the condition of the training activity facilities that will be used before starting the activity in order to improve the quality of further training activities.

Keywords : *Evaluation of the Implementation Process of Training Activities*

1. PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan kewajiban Organisasi/instansi dan semua pihak yang terkait di dalam kegiatan pengembangan dan perencanaan. Dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka Organisasi telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki Organisasi. Melalui pelatihan, Organisasi dapat mengembangkan serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja organisasi. Dan tak terkecuali terhadap OPD (Organisasi Perangkat Daerah), yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA).

Menurut Sulistiyani (2009), Pendidikan dan Pelatihan memiliki keikutsertaan yang besar didalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Berbagai manfaat bisa dirasakan yaitu meningkatkan kualitas dan produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan SDM.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi yang beralamatkan di Jl. Samarinda, Paal Lima, Kec. Kota Baru, Kota Jambi merupakan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang dikhususkan untuk mengurus setiap urusan yang terkait dengan pembinaan Masyarakat, Anak, dan Wanita secara harfiah. Dengan tujuan guna menangani masalah sosial masyarakat terutama dibidang KDRT, Penelantaran dan kekerasan pada anak, kenakalan remaja yang selalu diakibatkan oleh faktor ekonomi, sosial dan lingkungan yang diperburuk dengan ketidakstabilan yang diakibatkan oleh kondisi sekarang ini menuntut DPMPPA Kota Jambi untuk harus selalu siap dan efektif dalam mengatasi masalah sosial tersebut. Untuk melaksanakan tugasnya, maka Bidang Perlindungan Anak DPMPPA

Kota Jambi menyelenggarakan kegiatan pelatihan yang bertemakan Pelatihan Konvensi Hak Anak sebagai pelaksanaan Program Peningkatan Kesetaraan Gender dan Perempuan dan Perlindungan Anak .

Alasan utama dilakukannya pelatihan dikarenakan bahwa anak merupakan generasi penerus cita-cita perjuangan bangsa serta sebagai SDM dimasa depan yang merupakan modal bangsa bagi pembangunan yang berkesinambungan (sustainable development) khususnya di daerah Kota Jambi.

Kegiatan pelatihan dilaksanakan berdasarkan Undang - Undang nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yang merupakan ratifikasi dari konvensi hak anak menyatakan dengan tegas prinsip dalam mewujudkan pemenuhan hak untuk hidup, tumbuh berkembang, perlindungan dan hak partisipasi serta kepentingan terbaik bagi anak.

Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan selama 2 hari dan terbagi menjadi 2 sesi yang dimulai dari jam 8:00 WIB sampai selesai. Pelatihan dilaksanakan di luar lokasi kerja (off the job training) di Aula Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi. Pelatihan dilaksanakan khususnya bagi pegawai DPMPPA Kota Jambi itu sendiri, namun juga turut mengundang perwakilan dari instansi/organisasi ASN dan non ASN seperti Forum anak, Sekolah, Puskesmas, Lembaga Pengasuhan, dan Organisasi sosial serupa yang berperan langsung terhadap anak.

Mengenai tujuan penelitian ini adalah melakukan evaluasi mengenai proses pelaksanaan kegiatan pelatihan melalui tanggapan peserta yang diikutsertakan, dengan mendeskripsikan pengalaman yang mereka dapatkan selama mengikuti kegiatan Pelatihan Konvensi Hak Anak yang dilaksanakan oleh Bidang Perlindungan Anak DPMPPA Kota Jambi. Penelitian menggunakan indikator evaluasi proses pelatihan yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Handayani dkk. (2013), yaitu menggunakan teknik pengumpulan data secara wawancara melalui indikator evaluasi reaksi/tanggapan peserta pelatihan mengenai Materi, Penguasaan Materi, SAPRAS (Sarana dan Prasarana), dan Metode yang digunakan (Kirkpatrick, 2006).

2. TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Pelatihan

Menurut Handoko (2008), Pelatihan merupakan suatu proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai/peserta mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Selanjutnya, dikatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Ismail (2016), Pelatihan (Training) sebagai metode untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, secara terinci, dan rutin.

Menurut Henry (2012), Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional.

Dari referensi lainnya menurut Mangkunegara & Haris (2016), Bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pelatihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang/ saat ini.

Kesimpulan dari pendapat ahli di atas bahwa pelatihan merupakan proses jangka pendek yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, teknik pelaksanaan pekerjaan peserta yang diikutsertakan. Dan juga merupakan proses pengubahan perilaku guna mencapai tujuan yang akan dicapai.

Tujuan Pelatihan

Menurut Serdamayanti (2016), Pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ada di dalam organisasi/lembaga. Pelatihan merupakan proses dalam jangka pendek (Serdamayanti, 2016).

Menurut Meldona (2009), Pelatihan juga mempunyai manfaat yang sangat besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Kualitas pelatihan sangat tergantung pada kemampuan penatar untuk merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2016), sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

Indikator evaluasi proses kegiatan pelatihan

Menurut Kirkpatrick (2006:21) Terdapat salah satu cara penilaian/evaluasi proses pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Yaitu diukur melalui setiap individu peserta yang mengalami secara langsung kegiatan tersebut yaitu pengukuran melalui Reaksi (Reaction)/Tanggapan.

Pengukuran pada tingkatan ini adalah dengan menilai Perasaan/Opini peserta pelatihan terhadap proses pelaksanaan kegiatan pelatihan. Dengan mengukur reaksi/tanggapan mereka terhadap kegiatan pelatihan meliputi:

Tanggapan terhadap Materi pelatihan, yaitu mengetahui tanggapan informan mengenai konsep materi pelatihan, relevansi materi yang diberikan, kebutuhan peserta akan materi yang diberikan, dan ketersediaan juga kelengkapan bahan materi dan penunjang lainnya yang tersedia.

Tanggapan terhadap Metode Pelatihan yang Digunakan, yaitu mengetahui tanggapan informan mengenai metode pelatihan yang digunakan yaitu metode off the job training (pelatihan yang dilaksanakan di luar lokasi kerja), metode diskusi dan diskusi secara berkelompok, dan metode tanya jawab bersama pemateri.

Tanggapan terhadap Pemateri/Fasilitator yang mengajar, yaitu mengetahui tanggapan informan mengenai kemampuan penguasaan materi pelatihan oleh pemateri, kemampuan penyampaian materi oleh pemateri, penguasaan ruang lingkup dan sistematika alur pemberian materi oleh pemateri, kemampuan pemateri mengakrabkan diri dan membangkitkan motivasi/semangat peserta, media penyampaian yang digunakan oleh pemateri, dan alokasi waktu penyampaian materi oleh pemateri.

Tanggapan terhadap waktu, sarana dan prasarana yang digunakan, yaitu mengetahui tanggapan informan mengenai kebersihan dan kenyamanan ruangan pelatihan, ketersediaan fasilitas mushalla dan toilet, kondisi dan ketersediaan perangkat media audio visual, waktu istirahat yang diberikan, sesi pelatihan yang dilaksanakan, dan kemudahan dalam mengakses lokasi pelatihan.

Pengukuran reaksi/tanggapan berguna untuk mengevaluasi proses pelaksanaan kegiatan pelatihan, juga perasaan informan mengenai pengalaman mereka terhadap kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.

Faktor- faktor pelaksanaan kegiatan pelatihan

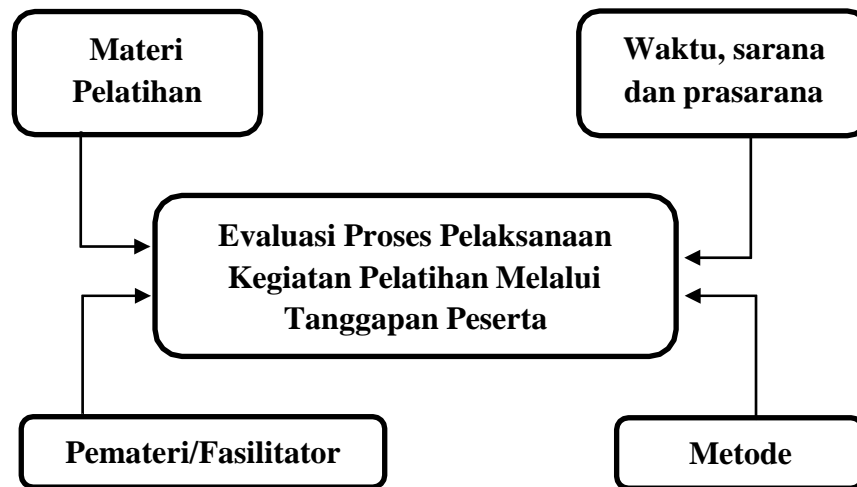
Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan di dalam pelatihan menurut Indra Marjaya (2019), sebagai berikut :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan menurut Mangkunegara (2016), sebagai berikut:

1. Perbedaan individu peserta
2. Hubungan dengan analisis jabatan
3. Motivasi
4. Partisipasi Aktif
5. Seleksi Aktif
6. Seleksi Instruktur
7. Pelatihan dan pengembangan

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Di dalam mengevaluasi proses pelaksanaan kegiatan pelatihan Menurut (Kirkpatrick, 2006:21), salah satu cara mengevaluasi proses pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan yaitu dapat diukur melalui setiap individu peserta yang mengalami secara langsung kegiatan tersebut yaitu pengukuran melalui Reaksi (Reaction)/Tanggapan. Beberapa indikator yang akan menjadi dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini:

1. Materi Pelatihan
2. Metode
3. Pemateri
4. Waktu, sarana dan prasarana

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan jenis penelitian

Mengenai jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa lisan dari informan melalui indikator-indikator evaluasi proses kegiatan pelatihan berupa materi pelatihan, metode yang digunakan, Waktu dan SAPRAS (Sarana dan Prasarana).

Informan penelitian

Dalam menentukan informan penelitian Kualitatif, sumber data/informan yang dikemukakan masih bersifat sementara. Namun demikian peneliti perlu menyebutkan siapa saja yang berkemungkinan akan digunakan sebagai sumber data sebagai penentuan awal responden/informan di dalam penelitian ini (Sugiyono, 2020:97).

Metode yang digunakan adalah Probability Sampling. Probability Sampling merupakan pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2020:94). Teknik yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Simple random sampling merupakan teknik random sampling yang paling sederhana, yaitu dengan mengedepankan prinsip bahwa setiap sampel atau individu memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih secara acak. Maka kriteria informan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Telah mengikuti kegiatan pelatihan

2. Dikarenakan setiap instansi hanya mengirimkan sedikit perwakilan partisipan maka informan yang dipilih merupakan instansi yang dominan mengirimkan partisipan
3. Instansi yang dipilih mempunyai tugas utama yang berhubungan langsung terhadap tema pelatihan yang diberikan
4. Kondisi *force majeure* (Keadaan di luar kemampuan manusia) COVID-19 yang menyebabkan peneliti tidak dapat menemui semua calon potensi informan
5. Informan yang dipilih tidak mempunyai keterlibatan terhadap jalannya kegiatan yang diselenggarakan (Bukan Panitia Penyelenggara Kegiatan)

Maka dengan kriteria tersebut, peneliti memilih 6 orang peserta/partisipan pelatihan yang berasal dari Instansi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi sebagai informan penelitian.

Jenis dan sumber data

Data primer merupakan data yang belum di olah yang diperoleh langsung dari informan. Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan dengan mengenakan alat pengukur atau alat pengambil data langsung pada informan sebagai sumber informasi yang dicari. Maka yang menjadi sumber data utama atau primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat melalui wawancara terhadap setiap informan yang sesuai ke dalam kriteria yang sudah ditentukan.

Teknik uji validitas data

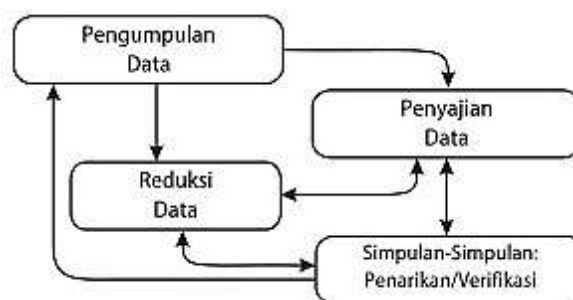
Triangulasi sumber data

Triangulasi sumber data adalah proses menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu objek yang dianggap memiliki sudut pandangan yang berbeda.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, teknik pengumpulan data, dan waktu. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim penelitian lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data (Sugiyono, 2020:189).

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam analisis kualitatif yang digunakan adalah metode analisis data model Miles dan Huberman, teknik ini memiliki empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Langkah-langkah tersebut sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis Data Model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020:134)

Pengumpulan Data

Kegiatan utama pada setiap penelitian adalah pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data pada umumnya menggunakan kuesioner/tes tertutup dan

wawancara. Dan data tersebut selanjutnya dianalisis dengan statistik. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar akan dicatat/direkam. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan bervariasi.

- Reduksi data

Reduksi data merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data dan kompleksnya data, diperlukan analisis data melalui tahap reduksi. Tahap reduksi ini dilakukan untuk pemilihan relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir.

- Display data / penyajian data

Display data atau penyajian data juga merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif bisa berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan ataupun bagan. Melalui penyajian data tersebut, maka nantinya data akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

- Kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan memungkinkan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, maka kesimpulan yang dihasilkan merupakan kesimpulan yang kredibel. Verifikasi dimaksudkan agar penilaian tentang kesesuaian data dengan maksud yang terkandung dalam konsep dasar analisis tersebut lebih tepat dan obyektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator materi pelatihan

Berdasarkan tanggapan Informan mengenai indikator materi pelatihan, maka dapat diketahui jika Konsep pelatihan yang membahas materi mengenai hak-hak dan masalah sosial yang terjadi pada anak, juga dengan solusi untuk menanggulangnya, maka informan menanggapi jika konsep kegiatan pelatihan yang dilaksanakan sudah bagus dan menarik. Materi yang diberikan sangat relevan dan sesuai dengan kebutuhan pesertanya dikarenakan peserta yang berasal dari instansi dan juga organisasi yang berhubungan langsung terhadap anak. Peserta juga memperoleh wawasan terbaru untuk mereka yang dapat mereka terapkan untuk lingkungan dan juga pekerjaan sehari-hari. Ketersediaan bahan materi dan juga penunjang pelatihan yang telah disediakan dengan sangat baik oleh penyelenggara kegiatan sehingga dapat mendukung kelancaran proses penyampaian materi.

Dari pembahasan tersebut, maka hal yang telah dibahas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sofyandi (2008) bahwa dimensi program pelatihan yang diberikan dapat diukur melalui Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yang diberikan. Pelatihan akan

berjalan dengan baik jika materi pelatihan yang diberikan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, juga materi yang diberikan up to date (sesuai dengan kondisi terkini).

Indikator metode pelatihan

Berdasarkan tanggapan Informan mengenai indikator metode pelatihan, dapat diketahui jika Metode pelatihan yang digunakan selama kegiatan pelatihan berlangsung memberikan manfaat yang baik terhadap daya tangkap, semangat dan kefokusannya peserta selama mengikuti kegiatan pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan di luar lokasi kerja pesertanya (metode off the job training) sehingga dapat mengusir kejenuhan mereka dari pekerjaan rutin dan memberi dorongan semangat dalam mengikuti kegiatan. Lalu, metode diskusi antar peserta, diskusi secara berkelompok dan metode tanya jawab bersama pemateri sangat membantu peserta untuk saling bertukar pikiran guna memahami materi secara lebih mendalam, memahami materi yang mungkin sebelumnya belum mereka pahami, dan juga membantu peserta menjawab rasa penasaran dan keingintahuan mereka mengenai materi-materi yang telah dibahas sebelumnya.

Dari pembahasan tersebut, maka hal yang telah dibahas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sofyandi (2008) bahwa dimensi program pelatihan yang diberikan dapat diukur melalui Metode Pelatihan. Pelatihan akan berjalan dengan baik jika metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan gaya belajar peserta pelatihan.

Indikator pemateri

Berdasarkan tanggapan Informan mengenai indikator pemateri, dapat diketahui jika Pemateri memiliki kemampuan penguasaan, penyampaian, ruang lingkup dan sistematika alur pemberian materi yang sangat baik, mereka dapat menyederhanakan materi-materi yang diberikan tanpa menghilangkan poin-poin pentingnya ataupun menambahkan pembahasan yang sekiranya di luar konteks pembahasan. Materi disampaikan secara bertahap menggunakan media penyampaian yang telah dipersiapkan dengan sebaik mungkin sehingga materi yang diberikan dapat lebih mudah dibahas dan dipahami dengan sangat baik oleh peserta, dengan tetap memaksimalkan penggunaan waktu (*rundown*) pelatihan yang telah ditetapkan. Selain itu, pemateri dapat mengakrabkan diri dengan pesertanya sehingga menimbulkan rasa saling menghargai di antara mereka, pemateri juga mampu membangkitkan semangat pesertanya sehingga kebosanan, kejenuhan, juga kepedaran fokus mereka selama mengikuti kegiatan pelatihan dapat mudah teratasi.

Dari pembahasan tersebut, maka hal yang telah dibahas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sofyandi (2008) bahwa dimensi program pelatihan yang diberikan dapat diukur melalui Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih. Pelatihan akan berjalan dengan baik jika instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong motivasi peserta untuk belajar.

Indikator waktu, sarana, dan prasarana

Berdasarkan tanggapan Informan mengenai indikator waktu, sarana, dan prasarana, dapat diketahui jika Waktu, sarana dan prasarana memiliki pengaruh tersendiri di dalam mendukung proses kegiatan pelatihan. Ruangan yang nyaman dan sejuk dan juga kebersihan yang terjaga dapat memberikan rasa nyaman dan meningkatkan ataupun setidaknya dapat mempertahankan semangat peserta selama kegiatan pelatihan berlangsung. Waktu istirahat yang diberikan telah diperhitungkan dengan sangat baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan peserta untuk makan, ataupun untuk melakukan kegiatan pribadi yang sekiranya dapat mengembalikan semangat individu. Kondisi perangkat audio yang kurang baik menyebabkan peserta mengalami kesulitan selama mendengar materi yang dibahas oleh pemateri, sehingga pemateri harus bekerja ekstra guna mengatasi masalah tersebut, perangkat visual yang digunakan tetap dapat diandalkan

walaupun dari segi ukuran tidak begitu besar. Sesi pelatihan yang diberikan selama 2 hari dengan 2 sesi sehari yang diberikan sudah efektif dalam segi biaya ataupun untuk peserta guna mempertahankan konsentrasi selama memahami dan mempelajari materi pelatihan yang diberikan.

Dari pembahasan tersebut. Maka hal yang telah dibahas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sofyandi (2008) bahwa dimensi program pelatihan yang diberikan dapat diukur melalui Fasilitas Pelatihan dan Lama Waktu Pelatihan. Pelatihan akan berjalan dengan baik apabila ruangan penyelenggaraan pelatihan dapat difungsikan dengan baik oleh instruktur, lokasi yang digunakan mendukung dan relevan dengan jenis pelatihan, fasilitas pendukung yang baik, waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan juga seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai persepsi peserta terhadap proses pelaksanaan kegiatan Pelatihan Konvensi Hak Anak yang dilaksanakan oleh DPMPPA Kota Jambi.
2. Dapat diketahui jika prosesi kegiatan pelatihan yang dilaksanakan telah dikatakan berhasil, hal ini didasari oleh tanggapan informan terhadap indikator materi, metode, pemateri, waktu dan SAPRAS (sarana dan prasarana) jika kegiatan pelatihan telah dipersiapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh penyelenggara sehingga peserta dapat menjalani kegiatan pelatihan dengan lancar walaupun terdapat kendala mengenai fasilitas perangkat media audio yang digunakan yang berdampak terhadap keefektifan pemberian materi oleh pemateri.

Saran

Kepada penyelenggara kegiatan pelatihan untuk kedepannya supaya lebih memperhatikan kondisi fasilitas kegiatan pelatihan yang akan digunakan sebelum memulai kegiatan, terutama kondisi perangkat penunjang penyampaian materi khususnya perangkat media audio yang digunakan. Dikarenakan perangkat audio merupakan perangkat penunjang penyampaian yang sangat penting karena dapat mempengaruhi keefektifan pemateri selama menyampaikan materi kepada peserta secara langsung. Oleh karena itu, diharapkan supaya penyelenggara untuk dapat membenahi masalah tersebut guna meningkatkan kualitas kegiatan pelatihan selanjutnya.

Untuk penelitian selanjutnya juga, diharapkan supaya peneliti dapat mengecek keabsahan data temuan menggunakan teknik yang lain juga, selain teknik triangulasi sumber data.

DAFTAR PUSTAKA

- Charismi, a. A., djudi, m., & ruhana, i. (2016). Analisis efektivitas pelatihan (studi pada unit pengembangan karir dan kewirausahaan universitas brawijaya malang). *Jurnal administrasi bisnis*, 38(2), 141-146.
- Dahmiri, D., & Sakta, K. (2014). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 3(1), 374-380.
- Handayani, w. T. (2015). Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pegawai negeri sipil (studi di badan kepegawaian daerah kabupaten probolinggo). *Jurnal administrasi publik*, 3(5), 824-828.

- Handoko, t. H. (2016). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Bpfe.
- I made wirartha. (2006). Pedoman penulisan usulan penelitian, skripsi dan tesis.
- Kahfi, h. S., khurosani, a., & suhendra, i. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening (studi empiris pada pegawai perusahaan daerah air minum kabupaten lebak). Jurnal riset bisnis dan manajemen tirtayasa, 1(1).
- Kandou, e. E. (2013). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada pt. Air manado). Acta diurna komunikasi, 2(3).
- Mangkunegara, a. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mangkunegara, a. P., & prabu, a. (2000). Manajemen sumber daya manusia, bandung: pt. Rosda karya.
- Marjaya, i., & pasaribu, f. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen, 2(1), 129-147.
- Meldona. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. UINMalang Press. Malang.
- Muri, y. (2014). Metode penelitian, kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan. Jakarta.
- Permitasari, A. V. (2019). Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. 4, 1–22.
- Rosidah, a. T. S. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: graha ilmu.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, h. (2004). Manajemen sumber daya manusia.
- Sofyandi, Herman. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif :Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif. Bandung: CV Alfabeta
- Sukmadinata, N.S. (2011).Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Sutabri, Tata. (2012). Analisis Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi.Yogyakarta: andi.