

**SURVEI PENDAPAT PESERTA TERHADAP PROGRAM  
PELATIHAN “*INNOVATION CHAMPION  
IMPROVEMENT*” DI PT. UNITED TRACTORS, TBK**



Oleh  
**ASTI INDAH WIRASTUTY**  
1215121107  
Program Studi Teknologi Pendidikan

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

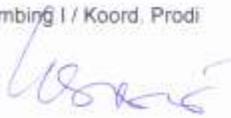
**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN  
PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Survei Pendapat Peserta terhadap Program Pelatihan  
"Innovation Champion Improvement" di PT. United Tractors,  
Tbk.

Nama Mahasiswa : Asti Indah Wirastuty  
Nomor Registrasi : 1215121107  
Program Studi : Teknologi Pendidikan

Tanggal Ujian : 11 Januari 2017

Pembimbing I / Koord. Prodi



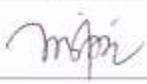
Dr. Robinson Situmorang, M.Pd  
NIP. 19571016 198303 1 002

Pembimbing II



Dr. Eveline Siregar, M.Pd  
NIP. 19581119 198602 2 001

**Panitia Ujian Sidang Skripsi**

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si. (Penanggung Jawab)*		10-2-17
Dr. Anan Sutisna, M.Pd. (Wakil Penanggung Jawab)**		10-2-17
Drs. RA. Hirmana Wargahadibrata, M.Sc.Ed. (Ketua Penguji)***		30 Jan. '17
Dr. Khaerudin, M.Pd. (Anggota)***		26/1-17
Dr. RA. Murti Kusuma Wirasti, M.Si. (Anggota)***		1/2/2017

**Catatan:**

- \* Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
- \*\* Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan
- \*\*\* Dosen Penguji selain pembimbing dan Koordinator Program Studi

**Survei Pendapat Peserta terhadap Program Pelatihan “*Innovation  
Champion Improvement*” di PT. United Tractors, Tbk**

**(2017)**

**Asti Indah Wirastuty**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberi gambaran tentang Program Pelatihan “*Innovation Champion Improvement*” di PT. United Tractors Tbk dari sudut pandang peserta program pelatihan. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk memperoleh pendapat peserta pelatihan mengenai komponen yang ada dalam program pelatihan yang terdiri dari tujuan program pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, media pelatihan, dan evaluasi program pelatihan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada peserta pelatihan “*Innovation Champion Improvement*” yang berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan “*Innovation Champion Improvement*” dapat dikatakan terlaksana dengan baik. Komponen tujuan program pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, media pelatihan, dan evaluasi program pelatihan terlaksana dengan baik, sedangkan untuk metode pelatihan pelaksanaannya masih kurang baik. Implikasi dari penelitian ini adalah agar penyelenggara dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas program pelatihan “*Innovation Champion Improvement*” di PT. United Tractors Tbk.

Kata Kunci: Program Pelatihan, Komponen Pelatihan, *Innovation Champion Improvement*, Inovasi.

**Opinion Participant Survey on Innovation Champion Improvement  
Training Program in PT. United Tractors, Tbk.**

**(2017)**

**Asti Indah Wirastuty**

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to provide an overview of the "Innovation Champion Improvement" Training Program in PT. United Tractors, Tbk from the standpoint of training program participants. Special purpose of this research was to obtain the opinions of participants about the components in a training program consisting of program objectives of training, the instructor training program, training program participants, materials in the training program, the media used in the training program, the methods used in the training program, and evaluation of training programs. This research was a descriptive research using survey methods. This research was conducted on participants of the "Innovation Champion Improvement" Training Program totaling 41 people. Data collection techniques such as questionnaires. Data analysis technique used is descriptive analysis. The results showed that the training program of "Innovation Champion Improvement" can be said to be performing well. Components of the training program objectives, training instructors, trainees, training materials, media training, and evaluation of training programs performing well, while for the implementation of training method is still not good. The implication of this research is that the organizers can improve and enhance the quality of training programs of "Innovation Champion Improvement" in PT. United Tractors Tbk.

**Key Words:** Training Program, Training Component, Innovation Champion Improvement, Innovation.

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan ini penulis persembahkan karya ini untuk Bapak dan Ibuku tercinta yang telah mencurahkan kasih sayang yang tak pernah padam, serta adikku Danang, Nurul dan Fira yang kusayangi.



Terimakasih atas atas segala doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan dan ridhoNya kepada Bapak dan Ibu, aamiin..

## KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirobbilalamin. Segala Puji bagi Allah SWT peneliti ucapkan, yang telah memberikan berkah, rahmat, serta hidayah-Nya. Shalawat serta salam peneliti ucapkan pula kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, manusia yang paling suci dan menjadi panutan hamba-hambanya hingga akhir hayat. Atas Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sampai skripsi ini selesai. Dengan bantuan dan dukungan tersebut, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak, khususnya:

Kepada kedua orang tua peneliti, Bapak Agusrianto dan Ibuk Sri Rahayu tercinta yang selalu mencurahkan seluruh kasih sayang serta perhatian kepada anak-anaknya. Penyemangat dan motivator terbaik sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini. Teruntuk adik-adikku tersayang, Dwi Wahyu Ramadhan, Nurul Annisya Hidayah dan Safira Putri Choirunnisa.

Kepada Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan FIP, Ibu Dr. Anan Sutisna, M.Pd selaku Pembantu Dekan I. Kepada Bapak Dr. Robinson Situmorang selaku Koordinator Program Studi Teknologi Pendidikan dan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I peneliti dan kepada Ibu Dr. Eveline

Siregar selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang senantiasa berbelas kasih, peduli dan penuh perhatian serta sabar dalam mengarahkan peneliti untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tanpa dua dosen pembimbing yang baik hati ini, niscaya penulis tidak akan dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa pula kepada seluruh dosen dan jajaran Program Studi Teknologi Pendidikan, khususnya Ibu Dewi Salma Prawiradilaga selaku Dosen Pembimbing Akademik peneliti, Bapak Hirmana Wargahadibrata yang selalu membuka pikiran peneliti mengenai ilmu-ilmu yang belum pernah peneliti ketahui sebelumnya, Ibu Suprayekti yang memberikan peneliti motivasi dan semangat untuk melanjutkan penulisan skripsi. Semoga kebaikan dari Bapak dan Ibu sekalian mendapatkan balasan yang lebih baik dari Tuhan YME. Aamiin.

Kepada pihak PT. United Tractors Tbk yang telah banyak memberikan bantuan, baik bimbingan, motivasi, hingga materi sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Khususnya untuk *Management Development Department* "Tim Inovasi" kepada Bapak Budi, Mas Dedi Prananda, Mbak Uri, Mbak Shiva, Mbak Novi. Mas Agus, Mas Rendy serta seluruh keluarga Besar *Corporate Strategic Technology* . Semoga Tuhan YME membalas semua kebaikan Bapak dan Ibu sekalian. Aamin.

Kepada teman-teman Teknologi Pendidikan UNJ 2012 yang telah mengisi hari-hariku semasa perkuliahan. Khususnya kepada teman-teman

Teknologi Pendidikan 2012 Kelas Reguler. Kepada Tim PPL UT. Kepada teman-teman seperjuangan Bimbingan Skripsi Pak Robinson dan Bu Eveline. Kepada teman-teman HMJ TP UNJ Periode 2013-2014. Kepada senior dan junior TP UNJ. Kepada sahabat-sahabatku yang selalu menemani hari-hari peneliti, Nurulia Isnaini, Diba Mulia Rizki, Ulfah Larasati Zahro dan Siti Nurhasanah.

Serta kepada semua pihak yang telah mengisi hari-hari peneliti selama perkuliahan yang tidak dapat disebut satu-persatu terimakasih atas pengalaman yang menyenangkan dan penuh kenangan ini. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini, sehingga peneliti berharap untuk saran dan kritik positif yang membangun untuk perbaikan pada penelitian berikutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Jakarta, Januari 2017

Peneliti,

AIW

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. .... Latar Belakang.....	1
B. .... Identifikasi Masalah.....	6
C. .... Pembatasan Masalah .....	7
D. .... Rumusan Masalah .....	7
E. .... Tujuan Penelitian .....	7
F. .... Kegunaan Hasil Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. .... Kajian Program Pelatihan <i>Innovation Champion Improvement</i> di PT United Tractors Tbk .....	9
1. Pengertian Program Pelatihan <i>Innovation Champion Improvement</i> .....	9
2. Tujuan Program Pelatihan <i>Innovation Champion Improvement</i> .....	9
3. Kegiatan Program Pelatihan <i>Innovation Champion Improvement</i> .....	10
4. Karakteristik <i>Innovation Champion</i> .....	13

5. Profil PT. United Tractors Tbk .....	16
B. .... Kajian Penelitian Survei Pendapat .....	20
1. Pengertian Penelitian Survei .....	20
2. Tujuan Penelitian Survei .....	21
3. Prosedur Penelitian Survei.....	23
4. Jenis dan Metode Penelitian Survei .....	28
5. Pengertian Pendapat .....	32
4. Proses Pembentukan Pendapat.....	33
C. .... Kajian Teknologi Pendidikan dalam Peningkatan Kualitas SDM.....	35
1. Pengertian Teknologi Pendidikan.....	36
2. Pengertian Teknologi Kinerja .....	37
3. <i>Coaching</i> sebagai intervensi dalam Teknologi Kinerja.....	41
4. Inovasi dalam Teknologi Kinerja .....	43
5. Pengertian Program Pelatihan .....	47
6. Komponen Program Pelatihan .....	49
1). Tujuan Program Pelatihan .....	49
2). Instruktur Pelatihan.....	54
3). Peserta Pelatihan .....	56
4). Materi Pelatihan.....	58
5). Media Pelatihan .....	58
6). Metode Pelatihan.....	62
7). Evaluasi Pelatihan .....	66
D. .... Penelitian yang Relevan .....	66
E. .... Kerangka Berpikir.....	68

**BAB III. METODOLOGI PENELITIAN ..... 72**

A. .... Tujuan Penelitian .....	72
B. .... Tempat dan Waktu Penelitian .....	73
C. .... Metode Penelitian .....	73

D..... Populasi dan Sampel Penelitian .....	74
E..... Instrumen Penelitian .....	75
F..... Validitas Instrumen.....	79
G..... Teknik Pengumpulan Data.....	80
H..... Teknik Analisis Data.....	81
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>84</b>
A..... Deskripsi Data.....	84
B..... Analisis Data .....	104
C..... Keterbatasan Penelitian .....	145
<b>BAB IV. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>	<b>147</b>
A..... Kesimpulan .....	147
B..... Implikasi .....	157
C..... Saran .....	158
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>160</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>164</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Jadwal Kegiatan Pelatihan <i>Innovation Champion Improvement</i> .....	10
Tabel 3.1 : Kisi-Kisi Instrumen .....	77
Tabel 4.1 : Deskripsi Data Hasil Instrumen .....	85
Tabel 4.2 : Hasil Pendapat Responden .....	101
Tabel 4.3 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Tujuan Pelatihan .....	110
Tabel 4.4 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Instruktur Pelatihan .....	120
Tabel 4.5 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Peserta Pelatihan .....	124
Tabel 4.6 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Materi Pelatihan .....	129
Tabel 4.7 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Media Pelatihan .....	135
Tabel 4.8 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Metode Pelatihan .....	141
Tabel 4.9 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Evaluasi Pelatihan .....	144
Tabel 5.1 : Rata-rata Hasil Kuesioner Penelitian .....	156

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Struktur Organisasi PT. United Tractors,Tbk .....	19
---	----

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Tujuan Pelatihan.....	110
Grafik 4.2 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Instruktur Pelatihan .....	120
Grafik 4.3 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Peserta Pelatihan .....	124
Grafik 4.4 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Materi Pelatihan.....	129
Grafik 4.5 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Media Pelatihan .....	135
Grafik 4.6 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Metode Pelatihan.....	141
Grafik 4.7 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Evaluasi Pelatihan .....	144
Grafik 5.1 : Rata-rata Hasil Kuesioner Penelitian.....	156

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Pendapat Peserta .....
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner .....
Lampiran 3. Dokumentasi .....
Lampiran 4. Absensi Peserta Pelatihan .....
Lampiran 5. Lembar Validasi .....
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian .....
Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian .....

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan dan keberhasilan usaha yang digeluti. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari pendapatan *financial* yang diperoleh. Kini keberhasilan suatu perusahaan tersebut tidak hanya dinilai dari pendapatan *financial* saja. Faktor lain yang dapat dilihat untuk menilai suatu perusahaan tersebut berhasil antara lain adalah inovasi, orientasi pasar dan orientasi pembelajaran. Orientasi pembelajaran berupaya untuk membelajarkan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku.<sup>1</sup>

Dalam persaingan suatu bisnis, tidak selamanya perusahaan dapat secara menyeluruh menguasai pangsa pasar di industri tertentu. Pada kondisi ini akan selalu ada kompetitor yang berperan aktif ikut dalam mengambil peluang di industri yang sama, terutama jika industri tersebut memiliki keuntungan yang cukup besar. Oleh karena itu, jika suatu

---

<sup>1</sup> Bagas Prakosa, "Jurnal Pengaruh Inovasi, Orientasi Pasar dan Orientasi Pembelajaran terhadap Kinerja Perusahaan untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris pada Industri Manufaktur di Semarang)", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), hal. 51

perusahaan ingin menjadi *market leader* dalam persaingan yang ada, maka perusahaan tersebut harus memberikan *value* lebih dari kompetitornya. Salah satu strategi yang dapat digunakan adalah dengan berinovasi untuk mempertahankan bisnis perusahaan dan perusahaan dapat mempertahankan predikatnya sebagai *market leader*.

Sebagai contoh kasus di beberapa perusahaan di bidang produksi *handphone* yang pada awalnya cukup dikenal oleh masyarakat luas kini popularitasnya telah menghilang di pasaran hingga bangkrut. Salah satu faktor penyebab kegagalan tersebut adalah karena keterlambatan inovasi yang mereka lakukan sehingga kompetitor dengan cepat dapat menguasai pasar dan mengungguli kompetensi perusahaan lainnya.<sup>2</sup> Kegagalan ataupun kesuksesan perusahaan tersebut juga dipengaruhi oleh kesadaran sumber daya manusia untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya guna membantu kemajuan perusahaannya, salah satunya dengan kesadaran akan berinovasi.

Begitu pentingnya inovasi bagi suatu perusahaan agar dapat mempertahankan kelangsungan bisnis perusahaannya. Inovasi sangat penting karena adanya perubahan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan kebutuhan dan selera masyarakat, serta inovasi

---

<sup>2</sup> <http://www.manajementelekomunikasi.org/2012/10/studi-kasus-2-perusahaan-handphone-kelompok-3.html> diakses pada Rabu, 9 Maret 2016 pukul 14.05

yang dilakukan oleh kompetitor.<sup>3</sup> Hal tersebut juga disadari oleh PT. United Tractors Tbk (UT), perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat berat, pertambangan, kontraktor pertambangan dan konstruksi.<sup>4</sup> Dengan kondisi pertambangan yang melemah akhir dekade ini, UT tetap mempertahankan predikatnya sebagai *market leader* distribusi alat berat di Indonesia dengan menerapkan inovasi bagi keberlangsungan bisnis perusahaannya. Selain itu, munculnya inovasi yang dikembangkan oleh kompetitor membuat UT semakin mengencarkan budaya inovasi agar mereka tetap bertahan pada persaingan bisnis yang ada.

Keberhasilan inovasi yang dilakukan oleh UT ini dibuktikan dengan diraihnya penghargaan *Most Admired Knowledge Enterprise Award Asian by Teleos* selama 8 tahun berturut. Salah satu aspek yang membuat UT selalu menang dalam penghargaan tersebut adalah banyaknya inovasi yang dihasilkan oleh perusahaan ini. Semenjak tahun tahun 2006 hingga kini terdapat sekitar 19.000 proyek inovasi yang menghasilkan *revenue* hingga triliunan Rupiah bagi UT.<sup>5</sup> Dengan bukti tersebut, inovasi merupakan suatu kebutuhan yang harus diterapkan suatu perusahaan demi keberlangsungan bisnisnya.

---

<sup>3</sup> Tim PPM Manajemen, *Inovasi Perusahaan Indonesia*, (Jakarta: Penerbit PPM), hal. 4

<sup>4</sup> Website Resmi PT. United Tractors Tbk [www.unitedtractors.com/id/company-profile/](http://www.unitedtractors.com/id/company-profile/) diakses pada tanggal 11 Maret 2016

<sup>5</sup> Wawancara tidak formal dengan anggota Tim Inovasi PT. United Tractors Tbk, pada 3 Maret 2016

UT menghimbau agar setiap karyawannya dapat menjalankan proyek inovasi baik secara individu maupun tim. Inovasi yang dilakukan oleh UT sangat tersusun secara sistematis dalam sebuah makalah yang disebut dengan *project paper*. *Project paper* tersebut mencakup perjalanan suatu proyek inovasi dimulai dari analisis masalah, pemetaan masalah, penentuan target, pencarian akar masalah, eksplorasi ide, perencanaan, implementasi, *review* hingga standarisasi proyek inovasi yang disebut dengan Metodologi 7Ups<sup>++</sup>.<sup>6</sup>

Inovasi di UT tidak serta merta jalan dengan sendirinya. Dalam mendorong semangat karyawan untuk terus berinovasi, komitmen *leader* tidaklah cukup. Disini perlu ada orang-orang yang secara *jobdesk* diberikan tanggung jawab untuk senantiasa memfasilitasi karyawan untuk berinovasi. Orang tersebut dikenal sebagai *Innovation Champion (iC)*. iC adalah seorang fasilitator yang memfasilitasi seluruh aktifitas inovasi bagi anggotanya.<sup>7</sup> iC berfungsi sebagai mentor dan pembina yang menjembatani tim proyek inovasi dengan kebutuhan perusahaan serta mengajarkan metodologi yang digunakan dalam penulisan *project paper* tersebut.

---

<sup>6</sup> "Guidebook UT Value Innovation & Improvement", 2015. hal. 21

<sup>7</sup> *Ibid.*, hal. 16

Meskipun metodologi yang digunakan dalam proyek inovasi tetap sama setiap tahunnya, program pelatihan untuk pengenalan dan pelaksanaan proyek inovasi masih sangat dibutuhkan karena iC mengalami penambahan dan pergantian individu setiap tahunnya. Pergantian iC terjadi karena setiap departemen mengalami pergantian individu setiap tahun sehingga iC yang merupakan perwakilan departemen pun ikut mengalami pergantian. Dalam pergantian tersebut, iC baru belum memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup untuk memfasilitasi proyek inovasi sehingga dibentuklah program pelatihan *Innovation Champion Improvement*.

Program *Innovation Champion Improvement* terdiri dari workshop pengenalan tugas dan kewajiban menjadi seorang iC, pelatihan penulisan *project paper* menggunakan Metodologi 7Ups<sup>++</sup>, pengenalan dan pelatihan *tools* yang digunakan dalam penulisan makalah proyek inovasi seperti *fishbone* diagram, penayangan video contoh implementasi inovasi, *workshop* tentang perkembangan inovasi serta bedah makalah terbaik. Program ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru untuk iC dalam memfasilitasi proyek inovasi kepada anggota timnya.

Dalam pelaksanaannya diperoleh pendapat dari iC lama yang mengatakan bahwa program pelatihan ini memberikan pengetahuan baru yang tidak ada pada program pelatihan tahun sebelumnya. Dapat dilihat

dari penambahan materi baru yaitu materi kewajiban seorang iC dan materi berpikir kreatif, akan tetapi banyaknya agenda *workshop* dirasa terlalu teoritis dan menjenuhkan. Pendapat lainnya diperoleh dari iC baru tahun 2016 yang mengemukakan pendapat bahwa terdapat beberapa materi *workshop* yang masih membingungkan karena penjelasan kurang mendalam serta pembagian *guidebook* di tengah sesi pelatihan.

Dari beberapa masalah yang ditemukan dalam pelaksanaan program pelatihan *Innovation Champion Improvement* ini, peneliti merasa perlu melaksanakan survei pada program pelatihan ini. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pendapat peserta mengenai program pelatihan *Innovation Champion Improvement*. Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat membantu penyelenggara untuk mendapatkan informasi untuk mengetahui kelayakan program pelatihan tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apa saja permasalahan yang timbul dari kurangnya pengetahuan *Innovation Champion* di PT. United Tractors Tbk ?
2. Apakah tujuan dari Program Pelatihan "*Innovation Champion Improvement*" di PT. United Tractors sudah tercapai ?

3. Bagaimana efektivitas Program Pelatihan "*Innovation Champion Improvement*" di PT. United Tractors Tbk ?
4. Bagaimana Program Pelatihan "*Innovation Champion Improvement*" di PT. United Tractors Tbk ditinjau dari pendapat peserta?

### **C. Pembatasan Masalah**

Karena keterbatasan biaya dan waktu, maka pembatasan penelitian ini hanya fokus pada pendapat peserta pelatihan mengenai Komponen Program Pelatihan "*Innovation Champion Improvement*" di PT. United Tractors Tbk.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari uraian masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dirumuskan menjadi "Bagaimana Program Pelatihan "*Innovation Champion Improvement*" di PT. United Tractors Tbk ditinjau dari pendapat peserta?"

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran tentang Program Pelatihan "*Innovation Champion Improvement*" di PT. United Tractors Tbk dari sudut pandang peserta program pelatihan. Dengan dilakukan

penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. United Tractors Tbk untuk mendapatkan informasi yang berasal dari peserta program pelatihan, untuk mengetahui kelayakan program pelatihan tersebut.

## **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya terkait program *improvement* dan sejenisnya.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai aplikasi ilmu teknologi pendidikan khususnya pada konsentrasi teknologi kinerja.
- b. Sebagai masukan bagi PT. United Tractors Tbk dalam melaksanakan program "*Innovation Champion Improvement*" yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk**

##### 1. Pengertian Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement*

Program rutin tahunan, yang ditujukan kepada *para Innovation Champion (iC)* untuk meningkatkan pemahaman, kompetensi, dan koordinasi dalam mendukung proses kerja iC di area kerjanya masing-masing, guna mendorong pengelolaan proyek inovasi yang lebih efektif dan efisien secara kolektif dan masif.

Program ini merupakan bagian dari pengembangan *behaviour competence* sekaligus *business and management competence*, terutama untuk aspek *innovation management*.

##### 2. Tujuan Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement*

Setelah mengikuti program pelatihan ini, peserta pelatihan dapat :

- a. Menjalankan tugas dan fungsi *Innovation Champion*
- b. Menerapkan teknik memfasilitasi proyek inovasi yang selaras dengan *Key Performance Indikator (KPI)* individu atau departemen.

- c. Menilai sistematika penulisan, metodologi serta *tools* yang digunakan dalam penyusunan proyek inovasi.
  - d. Memilih proyek-proyek inovasi yang terbaik.
3. Kegiatan Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement*

Program Pelatihan ini dilaksanakan dalam sehari dan terdiri dari dua sesi, berikut detail kegiatannya:

Tabel 2.3 : Jadwal Kegiatan Pelatihan *Innovation Champion Improvement*

Mulai	Selesai	Durasi	Detail Acara	PIC
<b>Session 1</b>				
7:30:00	8:30:00	1:00:00	Registrasi Peserta	Asti
8:30:00	8:35:00	0:05:00	Opening MC	Shiva
8:35:00	8:40:00	0:05:00	Pembukaan	Pak Gunadi
8:40:00	9:40:00	1:00:00	Workshop Motivasi Inovasi	Microsoft
9:40:00	9:55:00	0:15:00	Program Inovasi 2016 & Peran iC	Budi
9:55:00	10:10:00	0:15:00	Coffee Break 1	Eka
10:10:00	11:05:00	0:55:00	Background Inovasi & 7Ups++	Uri
11:05:00	11:50:00	0:45:00	Bedah Makalah	Dedi
11:50:00	13:00:00	1:10:00	Ishoma	
<b>Session 2</b>				
13:00:00	14:10:00	1:10:00	Workshop Inspirasi Pencarian Ide	Thio Tjoen
14:10:00	14:40:00	0:30:00	Study Case : FGD	Agus
14:40:00	14:55:00	0:15:00	Coffee Break 2	Eka
14:55:00	15:25:00	0:30:00	Study Case : FGD ( kelanjutan )	Agus
15:25:00	15:45:00	0:20:00	Presentasi Hasil	Deni
15:45:00	15:55:00	0:10:00	Video Inovasi	
15:55:00	16:00:00	0:05:00	Wrap Up & Penutupan	Pak Gunadi

Berikut penjelasan mengenai kegiatan dalam Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* :

a. Workshop Motivasi Inovasi

Sesi ini berisi tentang *workshop* perjalanan kegiatan *improvement* yang dilakukan oleh perusahaan Microsoft. Pada pelaksanaan tahun ini, pihak Microsoft berkesempatan untuk mengisi materi di sesi ini. Tujuan sesi ini adalah untuk membuka wawasan para iC UT atas *improvement* yang telah dilakukan di perusahaan lainnya.

b. Program Inovasi 2016 & Peran iC

Sesi ini menjelaskan proses kegiatan inovasi di UT dalam satu tahun dan apa sajakah peran dari para iC dalam kegiatan inovasi di UT. Tujuan dari sesi ini agar para iC dapat memahami secara mendalam peran mereka dalam mendorong suksesnya budaya inovasi di UT.

c. *Background* Inovasi & Metodologi 7Ups<sup>++</sup>

Pada sesi ini, instruktur menjelaskan sejarah dan perkembangan inovasi di UT mulai tahun 1980 sampai dengan tahun ini, serta menjelaskan metodologi 7Ups<sup>++</sup> yang merupakan salah satu metodologi untuk menyusun proyek inovasi dalam bentuk sebuah makalah atau *project paper*.

Tujuan dari sesi ini agar para iC mengenal perkembangan sejarah inovasi UT dan memahami bagaimana cara menyusun inovasi dalam sebuah makalah atau *project paper* yang baik dan benar.

d. Bedah Makalah

Pada sesi ini, instruktur menjelaskan beberapa contoh makalah atau *project paper* yang memiliki struktur penyusunan yang baik dan benar. Tujuan dari sesi ini adalah untuk membantu iC dalam memberi gambaran atas contoh-contoh penyusunan proyek inovasi yang telah berjalan di UT dengan penyusunan penulisan dengan baik.

e. *Workshop* Inspirasi Pencarian Ide

Sesi ini merupakan sharing ahli inovasi di UT mengenai bagaimana seorang inovator dapat mencuri ide dengan konsep "*inside the box*". Tujuan sesi ini adalah membantu iC untuk memfasilitasi inovator untuk memperkaya ide-ide dalam menciptakan inovasi.

f. *Study Case* : FGD

Sesi ini merupakan latihan pencarian ide, instruktur membagi peserta menjadi beberapa kelompok. Tujuannya agar para iC dapat *brainstroming* dengan anggota tim terpilih lainnya dalam pencarian ide untuk diterapkan dalam bentuk proyek inovasi

dan disusun dalam makalah menggunakan Metodologi 7Ups<sup>++</sup> yang telah dijelaskan pada sesi sebelumnya.

g. Presentasi Hasil

Sesi ini merupakan presentasi tiap kelompok atas penyusunan proyek inovasi yang telah didapat dari hasil *brainstorming* dengan anggota timnya. Pada sesi ini anggota tim lain diperkenankan untuk memberikan pertanyaan dan saran atas penyusunan proyek inovasi yang ditampilkan.

h. Video Inovasi

Penayangan video inovasi ini bertujuan agar peserta dapat melihat beberapa inovasi yang ada pada perusahaan dalam dan luar negeri.

4. Karakteristik *Innovation Champion*

a. Definisi

Di UT, fasilitator dalam aktifitas *improvement* dikenal sebagai *Innovation Champion* (iC). iC memegang peranan sangat penting dalam aktifitas *improvement* karena secara umum tugas seorang iC adalah membina, memimpin, menjembatani kebutuhan perusahaan dan *circle*, menjadi mentor dan memfasilitasi seluruh aktifitas proyek *improvement* bagi timnya agar proyek *improvement* terlaksanakan dan

terselesaikan dengan sukses. Selain itu dengan sadar, sepenuh hati, dan sekuat tenaga membantu sebuah kelompok atau suatu tim untuk meningkatkan performa kinerjanya.

b. Syarat

*Innovation Champion* merupakan *volunteer* yang tidak terikat oleh jabatan ataupun *Key Performance Indikator*, sehingga siapapun bisa menjadi seorang iC. Akan tetapi ada beberapa aspek yang harus dipenuhi untuk menjadi iC antara lain:

- 1) Ditunjuk oleh atasan (*Branch Manager, Site Manager* ataupun *Departement Head*) karena pengakuan kompetensinya.
- 2) Ahli dan berpengalaman di area kerjanya, baik secara proses maupun produksi.
- 3) Komunikatif dan mampu berbicara dengan baik dengan manajemen maupun anggota tim.
- 4) Menguasai metodologi dan *tools* yang digunakan serta mampu mengajarkannya pada anggota tim.

c. Peran dan Tugas

- 1) Memberikan pemahaman terkait visi misi perusahaan dalam aktivitas proyek *improvement*.
- 2) Mengkomunikasikan *issue* penting yang menjadi *pareto*

- 3) Membantu tim menentukan arah perbaikan, mencari dan menentukan topik proyek *improvement*
- 4) Membantu tim memecahkan persoalan dengan mengidentifikasi akar masalah
- 5) Membantu mengembangkan dan menggali ide serta kemampuan timnya
- 6) Mendorong tim mengimplementasikan rencana *improvement* yang telah disepakati dan secara rutin melakukan *review*
- 7) Memberikan dukungan pengetahuan mengenai metodologi & *tools* yang dapat digunakan untuk membuat proyek *improvement* lebih sistematis
- 8) Menjadi penghubung antara tim *improvement* dengan pihak manajemen (*Administration Department Head, Service Department Head, Part Department Head, Branch Manager, Site Manager*, dan tim *Head Office*)
- 9) Secara rutin aktif berpartisipasi menghadiri pertemuan proyek *improvement*

## 5. Profil PT. United Tractors Tbk

### a. Tentang United Tractors Tbk

PT. United Tractors Tbk (UT) adalah sebuah perusahaan distributor peralatan berat terbesar dan terkemuka di Indonesia yang menyediakan produk-produk dari merek ternama dunia seperti Komatsu, Tadano, Sumitomo, Scania, UD Trucks dan Bomag. UT didirikan pada 13 Oktober 1972.

UT melaksanakan penawaran umum saham perdana di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada 19 September 1989 dengan PT Astra International Tbk sebagai pemegang saham mayoritas. Penawaran umum saham perdana ini menandai komitmen UT untuk menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi dibidang alat berat, pertambangan dan energi guna memberi manfaat bagi para pemangku kepentingan.

Saat ini UT memiliki jaringan distribusi mencakup 19 kantor cabang, 22 kantor pendukung, dan 11 kantor perwakilan diseluruh penjuru Indonesia. UT juga memainkan peran aktif dibidang kontraktor pertambangan dan usaha pertambangan batu bara. UT menjalankan berbagai bisnisnya melalui empat

unit usaha yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor Pertambangan, Pertambangan dan Konstruksi.<sup>8</sup>

b. Visi Misi United Tractors Tbk

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut secara garis besar tertuang dalam Visi dan Misi perusahaan. Berikut merupakan Visi dan Misi PT. United Tractors Tbk:<sup>9</sup>

Visi :

Menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi dibidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan.

Misi :

- Bertekad membantu pelanggan meraih keberhasilan melalui pemahaman usaha yang komprehensif dan interaksi berkelanjutan
- Menciptakan peluang bagi insan perusahaan untuk dapat meningkatkan status social dan aktualisasi diri melalui kinerjanya

---

<sup>8</sup> Website resmi PT. United Tractors Tbk [www.unitedtractors.com/id/company-profile/](http://www.unitedtractors.com/id/company-profile/) diakses pada Rabu, 13 April 2016 pukul 14.30

<sup>9</sup> Website resmi PT. United Tractors Tbk [www.unitedtractors.com/id/company-profile/vision-mission](http://www.unitedtractors.com/id/company-profile/vision-mission) diakses pada Rabu, 13 April 2016 pukul 14.36

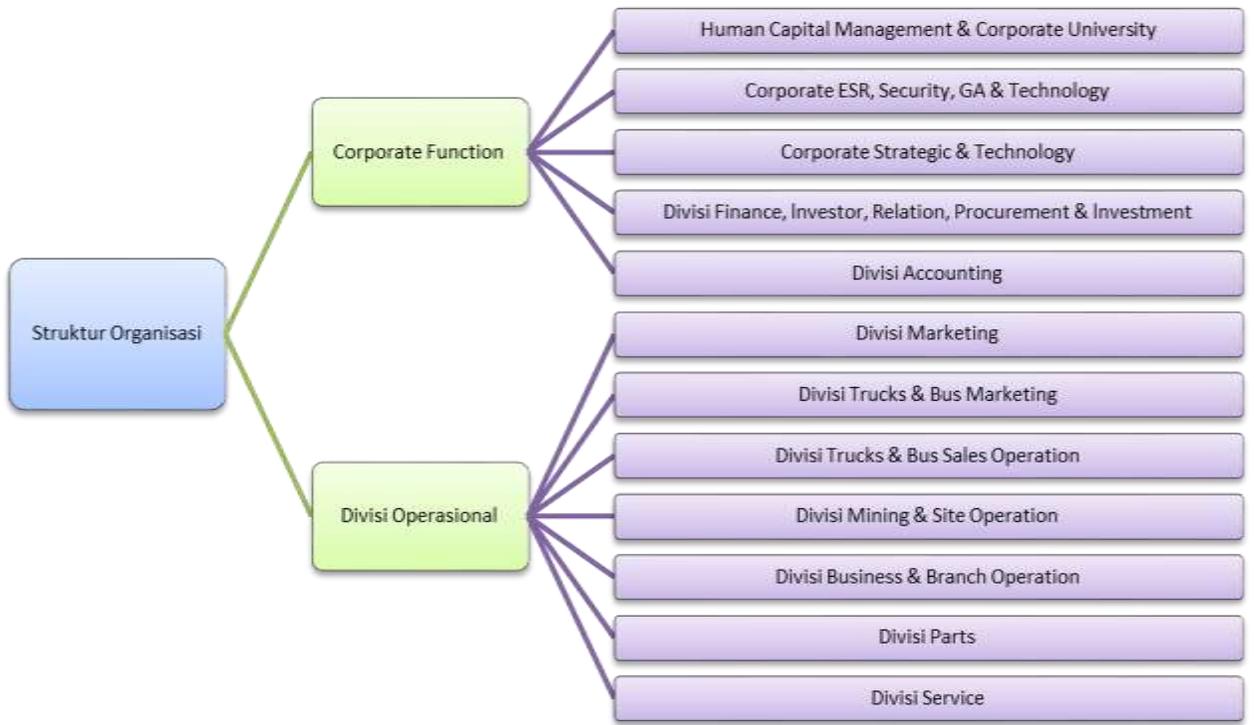
- Menghasilkan nilai tambah yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan melalui tiga aspek berimbang dalam hal ekonomi, social dan lingkungan
- Memberikan sumbangan yang bermakna bagi kesejahteraan bangsa

c. Struktur Organisasi United Tractors Tbk.

Untuk menjalankan visi dan misi tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan kemampuan untuk menjalankan visi dan misi tersebut. Sumber daya manusia tersebut tersusun dalam suatu struktur organisasi. Berikut merupakan srtuktur organisasi PT. United Tractors Tbk.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Website resmi PT. United Tractors Tbk [www.unitedtractors.com/id/company-profile/organization-structure](http://www.unitedtractors.com/id/company-profile/organization-structure) diakses pada Rabu, 13 April 2016 pukul 14.45



Bagan 2.1 : Struktur Organisasi PT. United Tractors, Tbk.

## **B. Kajian Penelitian Survei**

### **1. Pengertian Penelitian Survei**

Dalam melakukan suatu penelitian, terdapat berbagai pendekatan yang digunakan untuk melaksanakan penelitian tersebut. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian adalah survei.

Ciri khas penelitian ini adalah data dikumpulkan dari responden yang berjumlah banyak menggunakan kuesioner.<sup>11</sup> Penelitian survei juga sering digunakan untuk menunjukkan suatu kegiatan pengamatan dan pemeriksaan dengan maksud untuk mengumpulkan informasi tentang keberadaan sesuatu yang bersifat fisik atau material.<sup>12</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian survei merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan mengamati suatu kondisi untuk melihat kebenaran data atau informasi yang akan diuji kebenarannya. Penelitian survei menggunakan metode seperti penyebaran kuesioner, angket, tes dan wawancara untuk menghasilkan data yang akan diteliti. Data dari hasil penelitian survei harus rasional, empiris dan valid.

---

<sup>11</sup> Masri Sangarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), hal. 25

<sup>12</sup> Mohammad Ali dan Muhammad Ansori, *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 42

## 2. Tujuan Penelitian Survei

Penelitian survei diklasifikasikan mempunyai dua tujuan, pertama bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang sesuatu dan yang kedua bertujuan untuk melakukan analisis.<sup>13</sup> Memberikan gambaran atau penjelasan bermaksud bahwa penelitian survei ini bersifat deskriptif, sedangkan tujuan untuk melakukan analisis bahwa penelitian ini merupakan pengumpulan data atau informasi pendukung untuk melakukan analisis.

Tujuan utama dari penelitian survei menurut Fowler (1988) adalah untuk menghasilkan statistik, deskripsi kuantitatif atau deskripsi dalam angka tentang berbagai aspek populasi yang diteliti.<sup>14</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut, terlihat bahwa penggunaan penelitian survei ini ditujukan dalam penelitian yang bersifat kualitatif yang menghasilkan data-data berupa angka.

Selanjutnya Sangarimbun dan Efendi mengatakan bahwa penelitian survei dapat digunakan untuk maksud:<sup>15</sup>

- a. Penjajakan (eksploratif)
- b. Deskriptif

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hal. 54

<sup>14</sup> Mohammad Ali dan Muhammad Ansori, *Op. Cit.*, hal. 44

<sup>15</sup> Masri Sangarimbun dan Sofian Efendi, *Op. Cit.*, hal. 4

- c. Penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa.
- d. Evaluasi
- e. Prediksi atau meramalkan kejadian tertentu dimasa yang akan datang.

Sedangkan M. Ali dan M. Ansori mengemukakan bahwa tujuan dilakukannya penelitian survei adalah:<sup>16</sup>

- a. Untuk memperoleh penjelasan komprehensif tentang fenomena tertentu, termasuk keterkaitan antar berbagai variabelnya
- b. Untuk dijadikan dasar dalam melakukan analisis pertumbuhan.
- c. Untuk dijadikan dasar dalam melakukan analisis kecenderungan

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan secara sederhana bahwa tujuan dari penelitian survei adalah sebagai penjelasan suatu fenomena berupa data ataupun sebagai landasan atau dasar untuk melakukan analisis data. Penelitian ini dilakukan untuk pembuktian ataupun pembenaran atas suatu fenomena. Penelitian survei juga dapat digunakan dalam tahapan awal dalam merencanakan penelitian-penelitian lainnya. Misalnya dalam penelitian pengembangan, langkah awal yang harus

---

<sup>16</sup> Mohammad Ali dan Muhammad Ansori, *Op. Cit.*, hal. 45

dilakukan yaitu melakukan penelitian survei apakah pengembangan produk tersebut diperlukan atau tidak. Sehingga alasan ataupun latar belakang dalam mengembangkan produk tersebut diperkuat dengan data yang diperoleh pada penelitian survei sebelumnya.

### 3. Prosedur Penelitian Survei

Prosedur penelitian merupakan cara atau proses penelitian berupa kerangka kerja peneliti yang dimulai dari masalah sampai laporan penelitian. Cara utama penelitian survei adalah mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan kepada orang, yang kemudian jawabannya merupakan data yang dianalisis.<sup>17</sup>

Proses penelitian kuantitatif survei terdiri dari aktivitas yang berurutan sebagai berikut:<sup>18</sup>

- a. Mengeksplorasi, perumusan, dan penentuan masalah yang akan diteliti
- b. Mendesain model penelitian dan parameter penelitian
- c. Mendesain instrumen pengumpulan data penelitian
- d. Melakukan pengumpulan data penelitian

---

<sup>17</sup> Mohammad Ali dan Muhammad Ansori, *Op. Cit.*, hal. 44

<sup>18</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu- ilmu Sosial Lainnya*, (Prenada Media Group: Jakarta, 2005), hal. 50

- e. Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian
- f. Mendesain laporan hasil penelitian

Sedangkan Sangarimbun dan Efendi mengemukakan bahwa prosedur penelitian survei terdiri dari langkah berikut:<sup>19</sup>

- a. Merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan survei
- b. Menentukan konsep dan hipotesa
- c. Pengambilan sampel
- d. Pembuatan kuesioner
- e. Pekerjaan lapangan, termasuk memilih dan melatih pewawancara
- f. Pengolahan data
- g. Analisa pelaporan

Berdasarkan paparan pendapat diatas, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa prosedur penelitian survei diawali dengan perumusan masalah yang akan dijadikan variabel penelitian, menetapkan sampel, mengembangkan instrumen yang sesuai dengan variabel penelitian, mengumpulkan data melalui instrumen dengan berbagai metode, hingga mengolah dan menganalisis data hasil penelitian yang telah dilakukan. Berikut penjelasan dari masing-masing tahapan tersebut:

---

<sup>19</sup> Masri Sangarimbun dan Sofian Efendi, *Op. Cit.*, hal. 12

#### a. Perumusan Masalah

Perumusan masalah berawal dari ditemukan masalah yang relevan untuk diteliti. Pemilihan dan perumusan masalah merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam dalam pelaksanaan penelitian dibidang apa saja.<sup>20</sup> Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Ada kaitan yang erat antara masalah dan rumusan masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah. Masalah tersebut dianalisa dan diidentifikasi agar menjadi penelitian yang kuat dan penting untuk dilakukannya penelitian. Dalam merumuskan masalah tersebut akan muncul variabel penelitian dan tujuan mengapa penelitian ini perlu dilakukan.

#### b. Penentuan sampel

Sampel yang dimaksud adalah sumber data penelitian. Dalam penelitian survei, populasi penelitian biasanya besar jumlahnya, sehingga peneliti perlu menentukan sampel

---

<sup>20</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Jakarta: Alfabeta, 2011), hal. 1

penelitian dengan menggunakan teknik-teknik penentuan sampel yang tersedia.<sup>21</sup>

Sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Sampel juga berarti sebagian dari populasi, atau kelompok kecil yang diamati.<sup>22</sup> Pengambilan sampel dalam penelitian survei ini bertujuan untuk menghemat biaya dan mempersingkat waktu penelitian, mengingat penelitian survei biasanya terdiri dari populasi yang berjumlah besar.

Menurut Arikunto jika jumlah subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.<sup>23</sup> Sehingga apabila populasi dalam penelitian ini lebih kecil dari 100, maka seluruh subjek akan menjadi responden penelitian dan penelitian ini merupakan penelitian populasi.

#### c. Pengembangan instrumen

Untuk mengumpulkan data tersebut dibutuhkan suatu alat yang dapat mengumpulkan informasi atau data yang berasal dari subjek penelitian. Alat tersebut adalah instrumen

---

<sup>21</sup> Masri Sangarimbun dan Sofian Efendi, *Op. Cit.*, hal. 26

<sup>22</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Op. Cit.*, hal. 34

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 174

yang terdiri dari beberapa butir soal, disebut angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku.

Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dari penjelasan tersebut mengatakan bahwa penggunaan instrumen merupakan alat terpenting dalam pengumpulan data penelitian survei. Sebelum disebarkan, instrumen penelitian ini harus diuji validitas dan reliabilitasnya agar data yang diperoleh valid dan reliable.

Pengembangan instrumen penelitian ini diawali dengan merumuskan definisi konseptual dan definisi operasional. Definisi konseptual terdiri dari kajian teori mengenai variabel yang terkait yaitu materi program pelatihan secara umum, sedangkan definisi operasional terdiri dari objek yang akan diteliti.

#### d. Pengumpulan data

Setelah mengembangkan instrumen, instrumen tersebut disebar kesampel yang telah ditentukan. Penyebaran instrumen tersebut harus menggunakan media yang memungkinkan subjek untuk mengembalikan instrumen yang telah diisinya. Hal tersebut untuk meminimalisir angket yang tidak kembali.

#### e. Pengolahan dan Analisis Data

Setelah seluruh data instrumen kembali, selanjutnya adalah mengolah data yang berbentuk angka tersebut disederhanakan menjadi data yang bersifat deskriptif. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Sehingga langkah ini memudahkan peneliti untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan dari penelitian.

#### 4. Jenis dan Metode Penelitian Survei

Seiring dengan perkembangan jaman, terdapat berbagai metode-metode yang digunakan dalam melakukan penelitian survei. Penelitian survei terdiri dari 2 jenis yaitu<sup>24</sup>:

---

<sup>24</sup> Mohammad Ali dan Muhammad Ansori, *Op. Cit.*, hal .45

- a. Secara lisan seperti wawancara baik secara langsung (bertatap muka) antara pengumpul data dan responden atau dapat dilakukan melalui telpon
- b. Secara tertulis menggunakan instrumen kuesioner atau angket

Penggunaan jenis lisan ataupun tertulis dalam penelitian ini bergantung pada kebutuhan dan metode yang digunakan peneliti. Jika peneliti hanya ingin mengumpulkan data melalui sumber data yang banyak, sebaiknya menggunakan secara tertulis. Akan tetapi, jika peneliti ingin mengetahui informasi lebih dalam, sebaiknya menggunakan cara lisan.

Pengumpulan data dalam penelitian memiliki metode yang berbeda-beda. Dalam penelitian survei terdapat lima metode penelitian yaitu survei catatan, survei menggunakan angket dengan jasa pos, survei melalui telepon, survei dengan wawancara kelompok dan survei wawancara individual.<sup>25</sup> Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan metode dari penelitian survei adalah berikut:

---

<sup>25</sup> Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 35

a. Survei catatan

Metode ini menggunakan sumber data yang berasal dari catatan atau informasi nonreaksi. Nonreaksi adalah tidak banyak melibatkan jawaban langsung dari subjek yang diteliti. Metode ini dapat dilakukan kapan saja karena ketersediaan data yang selalu dapat diperoleh kapanpun, akan tetapi kelemahan metode ini adalah adanya kemungkinan data tidak valid hingga sumber catatan kadaluarsa. Kemungkinan tersebut dapat mengakibatkan kesalahan dalam menganalisis data.

b. Survei instrumen berupa angket atau kuesioner

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan data-data dari responden penelitian.<sup>26</sup> Metode ini berisi butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan variabel penelitian yang disebut dengan angket atau kuesioner.

Penggunaan angket atau kuesioner ini dilakukan dengan penyebaran baik secara langsung, melalui jasa pos ataupun melalui internet yang mana harus memungkinkan subjek untuk mengembalikan angket atau kuesioner yang telah diisinya.

---

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hal. 194

Sementara itu kelemahan dari metode ini adalah tingkat pengembalian angket atau kuesioner yang rendah.

c. Survei melalui internet

Metode ini merupakan survei yang dapat berbentuk wawancara ataupun pengisian instrumen angket atau kuesioner akan tetapi menggunakan media internet sebagai perantaranya. Pada pengisian instrumen angket atau kuesioner, peneliti dapat menggunakan email atau *google form* untuk mengirimkan dan juga mengembalikan angket/kuesioner yang telah diisi oleh subjek penelitian. Sedangkan wawancara dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan aplikasi *chatting* ataupun *video call*.

d. Survei melalui wawancara

Wawancara adalah salah satu metode dalam pengumpulan data dan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.<sup>27</sup> Terdapat 2 jenis survei melalui wawancara, yaitu wawancara secara kelompok dan wawancara secara individual.

Wawancara kelompok bertujuan untuk menggali informasi terhadap grup yang memungkinkan untuk terjadinya interaksi diantara anggota kelompok dengan peneliti, sehingga peneliti

---

<sup>27</sup> Masri Sangarimbun dan Sofian Efendi, *Op. Cit.*, hal. 192

mendapat gambaran yang lebih jelas mengenai subjek dan objek yang diteliti. Wawancara individu merupakan wawancara langsung secara satu persatu terhadap individu yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi yang lebih detail.

e. Survei melalui telpon

Metode survei ini dapat berupa wawancara memberikan maksud dari penelitian dan dan mengumpulkan informasi kepada subjek melalui media telpon. Metode ini digunakan karena terpisahnya jarak antara peneliti dengan subjeknya. Metode telpon digunakan karena tidak memungkinkan untuk menggunakan media lainnya seperti internet dan cenderung memerlukan waktu yang cepat untuk memperoleh informasinya.

5. Pengertian Pendapat

Penelitian yang menggunakan metode survei pada umumnya merupakan pengumpulan pendapat yang diperoleh dari responden. Pendapat responden merupakan data terpenting untuk mendapatkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pendapat berasal dari kata “dapat” yang berarti kemampuan untuk berbuat sesuatu, bisa boleh, mungkin. Kata pendapat sendiri memiliki arti pikiran

anggapan (bahwa sesuatu mungkin benar), apa yang disangka (dikira atau dipikir), kesimpulan (sesudah mempertimbangkan atau menyelidiki).<sup>28</sup>

Menurut Abu Ahmadi, pendapat adalah hasil pekerjaan pikir, meletakkan hubungan antara tanggapan yang satu dengan yang lain, antara pengertian satu dengan pengertian yang lain, yang dinyatakan dalam satu kalimat.<sup>29</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendapat adalah hasil pemikiran seseorang yang diroleh dari mempertimbangkan segala aspek yang terkait dan dinyatakan dalam satu kalimat.

## 6. Proses Pembentukan Pendapat

Pembentukan pendapat merupakan peletakan hubungan antar dua pengertian atau lebih yang hubungan itu dapat dirumuskan secara verbal.<sup>30</sup> Pendapat diproses melalui tiga tahapan, yaitu:<sup>31</sup>

- a. Menyadari adanya tanggapan atau pengertian, karena tidak mungkin kita membentuk pendapat tanpa menggunakan pengertian atau tanggapan

---

<sup>28</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 236

<sup>29</sup> Abu Ahmadi, *Psikologi Umum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 169

<sup>30</sup> Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal. 29-30

<sup>31</sup> Abu Ahmadi, *Loc.Cit.*

- b. Menguraikan tanggapan atau pengertian
- c. Menentukan hubungan logis antara bagian-bagian

Berdasarkan penjelasan mengenai penelitian survei diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian survei sangat berkaitan dengan Teknologi Kinerja. Intervensi dalam Teknologi Kinerja merupakan kegiatan yang sistematis dan terencana. Terencana yang dimaksud adalah bahwa intervensi dalam Teknologi Kinerja harus didahului dengan menyusun rencana kegiatan. Rencana kegiatan tersebut dapat diperoleh dengan melakukan analisis kebutuhan, salah satunya contohnya dengan dilakukan penelitian survei. Penelitian survei bertujuan untuk memberikan gambaran dan analisis terhadap suatu fenomena. Analisis tersebut menjelaskan bahwa penelitian ini merupakan kegiatan pengumpulan data awal atau informasi pendukung untuk melakukan suatu analisis.

Oleh karena itu, penelitian survei sangat membantu Teknologi Kinerja dalam merencanakan dan menganalisis kebutuhan suatu intervensi agar intervensi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan berjalan dengan efektif dan efisien.

### C. Kajian Teknologi Pendidikan dalam Peningkatan Kualitas SDM

Setiap manusia memerlukan belajar bagi perkembangan hidupnya. Belajar merupakan suatu proses perubahan tingkah laku manusia. Bahkan proses belajar seorang manusia berlangsung seumur hidup dimulai dari bayi hingga liang lahat.<sup>32</sup> Proses perkembangan manusia tersebut menyangkut tiga aspek yaitu aspek pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor) dan sikap (afektif). Perkembangan dalam arti belajar disini dipahami sebagai perubahan yang relatif permanen. Salah satu kegiatan yang mendukung seseorang untuk belajar adalah dengan adanya pendidikan atau pembelajaran.

Pembelajaran merupakan usaha pendidikan yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu sebelum proses dilaksanakan, serta pelaksanaannya terkendali.<sup>33</sup> Oleh karena itu, pendidikan merupakan merupakan suatu usaha sadar yang membantu seseorang untuk belajar dengan tujuan tertentu.

Kegiatan belajar sama halnya dengan kegiatan lainnya yang memiliki hambatan dan masalah. Salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan adanya bantuan teknologi. Teknologi tersebut dapat berupa suatu perangkat keras (*hardware*) ataupun berupa *soft skill*. Dengan permasalahan tersebut, dibutuhkanlah suatu

---

<sup>32</sup>Eveline Siregar dan Hartini Nara, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hal.3

<sup>33</sup> *Ibid.*, hal.13

bidang yang fokus terhadap cara yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut dalam dunia pendidikan. Bidang tersebut kini dikenal dengan nama Teknologi Pendidikan.

## 1. Pengertian Teknologi Pendidikan

Bidang Teknologi Pendidikan merupakan bidang yang memiliki fokus dalam hal belajar dan pembelajaran. Teknologi Pendidikan berperan dalam memecahkan masalah dan memberikan solusi atas masalah yang di temukan dalam proses belajar dan pembelajaran menggunakan teknologi. Teknologi disini diartikan luas baik berupa produk fisik maupun nonfisik yang berguna dalam memfasilitasi proses belajar dalam bidang pendidikan.

Teknologi Pendidikan dirumuskan bersama oleh *The Association for Educational Communications and Technology* (AECT) yang merupakan suatu organisasi pendidik profesional yang berkegiatan untuk meningkatkan pembelajaran melalui teknologi.<sup>34</sup> Organisasi ini berpusat di Amerika Serikat dan merumuskan definisi dari Teknologi Pendidikan yang disesuaikan dengan perkembangan jaman. Definisi dari Teknologi Pendidikan tahun 2004 menurut AECT yang dikemukakan oleh Januszewski dan Molenda adalah sebagai berikut:

---

<sup>34</sup> Website resmi AECT [www.aect.org/newsite/](http://www.aect.org/newsite/) diakses pada 12 April 2016 pukul 10.45

*“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources.”<sup>35</sup>*

Dalam definisi tersebut dijelaskan bahwa Teknologi Pendidikan berfungsi untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja belara seseorang dengan menciptakan, menggunakan, memanfaatkan dan mengelola proses dari sumber-sumber teknologi yang tepat. Memfasilitasi belajar adalah cara untuk membuat proses belajar lebih efektif dan efisien, sedangkan meningkatkan kinerja belajar adalah cara untuk memberikan solusi dalam meningkatkan kemauan untuk seseorang dalam belajar guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam penjelasan definisi tersebut, Teknologi Pendidikan tidak hanya memfokuskan pada pembelajaran melainkan juga mencakup bidang kinerja belajar.

## 2. Pengertian Teknologi Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.<sup>36</sup> Makna kinerja yaitu sesuatu yang dilakukan oleh karyawan, termasuk didalamnya adalah aspek kognitif atau berpikir, sikap,

---

<sup>35</sup> Dewi Salma Prawiladilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2012) hal. 31

<sup>36</sup> Website resmi KBBI [www.kbbi.web.id/kinerja](http://www.kbbi.web.id/kinerja) diakses pada Selasa, 12 April 2016 pukul 11.00

sistem nilai yang dianutnya, keputusan, cara pandang, dan berinteraksi.<sup>37</sup>

Kinerja dalam definisi teknologi pendidikan mengacu pada kemampuan peserta didik untuk menggunakan dan menerapkan kemampuan baru.<sup>38</sup> Secara khusus kinerja yang dimaksud adalah kinerja belajar yang merupakan peningkatan kualitas manusia baik dalam belajar baik secara kognitif, afektif ataupun psikomotor.

Usaha untuk meningkatkan kinerja belajar dalam definisi Teknologi Pendidikan tersebut tertuang dalam kajian Teknologi Kinerja Manusia. Definisi dari Teknologi Kinerja Manusia menurut Pershing yaitu:

*“Human Performance Technology is the study and ethical practice of improving productivity in organizations by designing and developing effective interventions that are result-oriented, comprehensive and systematic.”<sup>39</sup>*

Menurut pendapat di atas, Teknologi Kinerja Manusia merupakan suatu studi dan praktek etis untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi dengan cara mendesain dan membangun intervensi yang efektif, berorientasi pada hasil, komprehensif dan sistematis. Definisi tersebut membuktikan bahwa Teknologi Kinerja Manusia merupakan suatu intervensi yang efektif

---

<sup>37</sup> Dewi Salma Prawiladilaga, *Op.Cit.*, hal.163

<sup>38</sup> Alan Januszewski dan Michael Molenda, *Educational Technology: A Definition with Commentary*, (New York: Lawrence Erlbaum Associates, 2008), hal. 7

<sup>39</sup> James A. Pershing, *Handbook of Human Performance Technology: Third Editions*, (Indiana: Pfeiffer, 2006), hal. 6

untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Produktivitas tersebut dapat berupa peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari Teknologi Kinerja Manusia merupakan suatu bidang ilmu yang memberikan solusi untuk peningkatan dan pengembangan produktivitas manusia yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta tingkah laku manusia dengan cara mengembangkan suatu cara atau solusi yang digunakan dalam bentuk program atau intervensi yang efektif dan efisien.

Dalam definisi Teknologi Kinerja Manusia menurut Pershing disebutkan merupakan usaha dalam menciptakan intervensi yang efektif. Dalam teknologi kinerja manusia, masalah kerja yang timbul harus dicarikan solusi atau jalan keluar untuk menyelesaikannya, penyelesaian tersebut dikenal dengan istilah intervensi. Definisi intervensi menurut Pershing adalah sebagai berikut:

*“An intervention is a course of action taken improve performance. It is planed and purposeful, and requires organizations and the people in them to behave differently. Interventions have to be proactively planned for and managed, and people must adapt to them. Interventions are designed and developed to respond to specific needs, which are gaps*

*between where an organization is and where it seeks to be in the future.*<sup>40</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, intervensi merupakan suatu cara yang berisi perencanaan dan pengelolaan yang diupayakan untuk meningkatkan kinerja belajar. Intervensi juga merupakan solusi dalam mengatasi masalah kerja. Beberapa bentuk dari intervensi dalam teknologi keinerja seperti pelatihan, *coaching*, mentoring, *job aids*, *knowledge management* dan sebagainya. Suatu cara atau solusi dalam peningkatan kinerja belajar dapat disebut sebagai intervensi.

Menurut Spitzer dalam Stolovich dan Keeps intervensi memiliki beberapa persyaratan sebagai berikut:<sup>41</sup>

- a. Adanya pemahaman yang komprehensif dari situasi yang sesungguhnya.
- b. Kejelasan target intervensi, yaitu intervensi yang diyakini berdampak tinggi terhadap kinerja organisasi.
- c. Intervensi dirancang oleh suatu tim.
- d. Intervensi peka terhadap pembiayaan yang dibebankan pada lembaga atau organisasi.
- e. Intervensi memperhitungkan keberlangsungan, atau memiliki tujuan jangka panjang yang berdampak positif bagi organisasi.
- f. Diselidiki dengan baik dan mempertimbangkan pilihan tersebut .
- g. Berkelanjutan.

---

<sup>40</sup> *Ibid.*, hal. 12

<sup>41</sup> *Ibid.*, hal. 22

h. Mengambil pendekatan secara berulang untuk desain, pengembangan dan implementasi.

Meskipun terdapat berbagai intervensi dalam teknologi kinerja manusia, perusahaan atau organisasi lebih sering menggunakan pelatihan sebagai intervensi yang efektif dan efisien. Penggunaan pelatihan sebagai intervensi karena program pelatihan berfokus pada bidang yang diintervensi. Kelebihan pelatihan dibandingkan intervensi lainnya adalah memiliki waktu yang pendek tapi memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan dan memperbaiki kinerja seseorang.

Meningkatkan dan memperbaiki kinerja juga berdampak pada munculnya ide atau kemampuan baru yang dapat menjadi sebuah inovasi. Inovasi sangat berkaitan erat dengan teknologi, sehingga teknologi pendidikan juga berkontribusi untuk inovasi-inovasi yang muncul dalam pendidikan. Dalam teknologi kinerja, inovasi juga sangat dibutuhkan untuk membuat individu mengembangkan kemampuannya.

### 3. *Coaching* sebagai intervensi dalam Teknologi Kinerja

Intervensi dalam Teknologi Kinerja memiliki dua kriteria yaitu intervensi secara masal dan intervensi secara individu. Intervensi secara masal adalah intervensi yang dilakukan untuk beberapa

orang secara bersamaan contohnya seperti pelatihan, *Knowledge Management*, dan sebagainya. Sedangkan intervensi secara individu adalah intervensi yang dilakukan untuk perorangan, contohnya seperti *coaching*, mentoring, konseling, dan sebagainya.

Blanchard dan Thacker (2013) merumuskan definisi *coaching* sebagai berikut :

*“Coaching is the process of providing one-on-one guidance and instruction to improve knowlwdge, skills, attitudes, and ultimately work performance”<sup>42</sup>*

Secara lebih spesifik, dalam pendapat tersebut menjelaskan bahwa *coaching* adalah suatu kegiatan memfasilitasi bimbingan dan instruksi secara individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan performa kinerja. Kegiatan ini dilakukan oleh *coach* yang biasanya merupakan atasan secara struktural kepada *coachee* yaitu bawahannya.

Berbeda dengan intervensi lainnya seperti pelatihan, mentoring, konseling, dan sebagainya, *coaching* tidak memberikan jawaban ataupun solusi secara langsung. *Coach* harus membangkitkan ide ataupun pemikiran baru untuk *coachee* agar bisa menyelesaikan masalah dengan solusinya sendiri.

---

<sup>42</sup> Nick Blanchard dan James Thacker, *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*, (London: Pearson, 2013), hal. 248

Ciri khas *coaching* tersebut secara tidak langsung membuat karyawan lebih mandiri dan inovatif karena mereka berpikir untuk memecahkan masalahnya sendiri. Hal tersebut yang membuat kegiatan *coaching* sangat penting untuk meningkatkan inovasi perusahaan karena mereka mengembangkan karyawan yang memiliki budaya *coaching*.

Pelatihan ini sangat berkaitan dengan proses *coaching* karena *Innovation Champion* adalah karyawan yang bertugas seperti seorang *coach*. Seorang *coach* harus dapat membina dan memfasilitasi *coachee* untuk terus berkembang dan belajar, hal tersebut yang dilakukan oleh seorang *Innovation Champion* kepada karyawan yang akan berinovasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *coaching* sangat berkaitan dengan inovasi. Jika suatu perusahaan ingin memajukan perusahaannya dengan inovasi, diperlukan budaya *coaching* terlebih dahulu.

#### 4. Bidang Inovasi dalam Teknologi Kinerja

##### a. Pengertian Inovasi

Inovasi atau *innovation* berasal dari kata *to innovate* yang berarti melakukan suatu perubahan atau memperkenalkan sesuatu yang baru, yang memberikan nilai tambah (*added*

*value*).<sup>43</sup> Sesuatu yang baru tersebut baik produk, jasa, ataupun proses harus memberikan kebermanfaatan dan nilai tambah yang baik maka baru bisa disebut sebagai inovasi.

Inovasi tidak hanya upaya dalam menciptakan sesuatu yang baru, melainkan juga dapat diartikan sebagai pengembangan objek yang telah ada sebelumnya. Objek tersebut harus berguna dan harus bisa memberikan nilai lebih. Objek tersebut dapat berupa berarti suatu ide, produk, informasi teknologi, perilaku, nilai-nilai, dan praktik-praktik baru.

Inovasi merupakan hasil dari ide, gagasan, atau pemikiran dari individu untuk menghasilkan sesuatu yang baru. Inovasi sangat berkaitan erat dengan pengetahuan (*knowledge*) karena inovasi muncul dari pemikiran seseorang untuk bekerja dan berkarya lebih baik dari sebelumnya. Peningkatan kinerja tersebut merupakan cakupan bidang pada teknologi kinerja, sehingga inovasi pun sangat berkaitan erat dengan bidang teknologi kinerja.

#### b. Karakteristik Inovasi

Suatu objek dapat dikatakan sebagai sebuah inovasi harus memenuhi beberapa karakteristik. Karakteristik tersebut berpengaruh pada cepat atau lambatnya masyarakat menerima

---

<sup>43</sup> Yoris Sebastian, *Biang Inovasi*, ( Jakarta: Gramedia, 2014), hal.10

dan menimplementasikan inovasi tersebut. Berikut penjelasan karakteristik inovasi .<sup>44</sup>

1) Manfaat Relatif (*Relative Advantage*)

Keunggulan relatif yaitu sejauh mana inovasi dianggap menguntungkan bagi penerimanya. Tingkat keuntungan tersebut dapat di ukur berdasarkan nilai ekonominya, faktor status sosial, kesenangan, kepuasan, atau karena mempunyai komponen yang sangat penting. Makin menguntungkan bagi penerima makin cepat tersebarnya inovasi.

2) Sesuai atau kompatibel (*Compatibility*)

Kompatibel ialah tingkat kesesuaian inovasi dengan nilai, pengalaman sebelumnya dan kebutuhan dari penerima. Inovasi yang tidak sesuai dengan nilai atau norma yang diyakini oleh penerima tidak akan diterima secepat inovasi yang sesuai dengan nilai atau norma yang diyakini penerima.

3) Rumit atau kompleksitas (*Complexity*)

Kompleksitas adalah tingkat kesukaran untuk memahami dan menggunakan inovasi bagi penerima. Suatu inovasi yang mudah dimengerti dan mudah

---

<sup>44</sup> Dewi Salma Prawiladilaga, *Op.Cit.*, hal.214

digunakan oleh penerima akan cepat tersebar, sedangkan inovasi yang sukar dimengerti atau sukar digunakan oleh penerima akan lambat proses penyebarannya.

4) Dapat diujicoba (*Trialability*)

Kemampuan untuk diujicobakan adalah di mana suatu inovasi dapat dicoba atau tidaknya suatu inovasi oleh penerima. Jadi agar dapat dengan cepat di implementasi, suatu inovasi harus mampu mengemukakan keunggulannya untuk diujicoba.

5) Dapat diamati (*Observability*)

Yang dimaksud dengan dapat diamati adalah mudah atau tidaknya pengamatan suatu hasil inovasi. Suatu inovasi yang hasilnya mudah diamati akan makin cepat diterima oleh masyarakat, dan sebaliknya bila sukar diamati hasilnya akan lama diterima oleh masyarakat.

c. Ragam Inovasi

Inovasi merupakan penciptaan atau perubahan yang terjadi pada suatu objek. Objek tersebut merupakan ragam dari

inovasi yang dapat berupa produk ataupun proses. Berikut penjelasan mengenai ragam inovasi tersebut:<sup>45</sup>

#### 1) Inovasi Produk

Inovasi produk merupakan sesuatu yang bersifat nyata yang dapat berwujud benda seperti teknologi, alat dan sebagainya.

#### 2) Inovasi Proses

Inovasi proses berkaitan dengan sistem atau proses yang dapat dirasakan kebermanfaatannya. Inovasi proses dapat berupa penerapan konsep baru ataupun teori baru.

### 5. Pengertian Program Pelatihan

Secara umum, pengertian program merupakan suatu rencana atau rancangan kegiatan. Program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.<sup>46</sup> Program berisi kegiatan-kegiatan yang disusun secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan.

---

<sup>45</sup> Dewi Salma Prawiladilaga, *Op.Cit.*, hal.220

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto dan Cepi Syafruddin, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 4

Program merupakan kegiatan yang berkesinambungan karena berkaitan dengan suatu kebijakan yang telah ditetapkan.

Pelatihan menurut Notoatmodjo adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.<sup>47</sup> Sedangkan menurut Kennet Robinson pelatihan adalah pembelajaran atau pengalaman yang berarti untuk mengembangkan pola tingkah laku seseorang dalam area pengetahuan, keterampilan, atau sikap dalam pencapaian standar.<sup>48</sup> Pelatihan merupakan upaya dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia. Pengembangan pengetahuan dan pola tingkah laku sumber daya manusia juga dapat merupakan bagian dari pelatihan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa program pelatihan merupakan kegiatan yang berbentuk kesatuan kegiatan yang berkesinambungan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta pola tingkah laku manusia agar sesuai standar

---

<sup>47</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,2003), hal. 28

<sup>48</sup> Soebagyo Atmodiwirio, *Manajemen Training : Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Pelatihan* (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), hal. 2

## 6. Komponen Program Pelatihan

Penyelenggaraan sebuah program pelatihan tidak terlepas dari sistem yang bersinergi untuk saling melengkapi antar komponen agar tujuan dari program pelatihan tersebut tercapai. Sehingga jika salah satu dari komponen tersebut tidak berfungsi, maka keseluruhan program pelatihan tersebut tidak berjalan dengan baik.

Komponen pelatihan menurut Piskurich terdiri dari empat aspek yaitu instruktur, modul pelatihan, metode pelatihan dan media pelatihan.<sup>49</sup> Selanjutnya menurut Kemp, Morrison, dan Ross komponen pelatihan meliputi empat aspek yaitu peserta didik, tujuan pembelajaran, metode dan penilaian.<sup>50</sup> Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan terdapat tujuh unsur komponen pelatihan sebagai berikut:

### a. Tujuan Program Pelatihan

Suatu program pelatihan harus memiliki tujuan mengapa program pelatihan ini harus diselenggarakan. Tujuan dari program pelatihan adalah membantu orang untuk belajar sesuatu yang ingin mereka ketahui atau yang ingin mereka lakukan untuk suatu tujuan yang khusus.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> George M. Piskurich, *Rapid Training Development*, (San Fransisco, Pfeiffer, 2009), hal.13

<sup>50</sup> Dewi S. Prawiladilaga, *Prinsip Desain Pembelajaran*, hal. 17

<sup>51</sup> Jenis Fisher Chan, *Training Fundamentals*, (San Francisco: Pfeiffer, 2010), hal. 4

Tujuan program pelatihan tersusun menjadi sebuah rumusan tujuan program pelatihan. Rumusan tersebut didapatkan melalui analisis kebutuhan pelatihan. Tujuan dari analisis kebutuhan pelatihan adalah untuk mengumpulkan informasi dalam menentukan dibutuhkan atau tidaknya suatu program pelatihan.

Jenis Fisher Chan menjelaskan beberapa tujuan dari program pelatihan yang memiliki manfaat bagi perusahaan dan bagi individu. Penjelasan tujuan tersebut sebagai berikut:<sup>52</sup>

1) Pelatihan untuk pengembangan produktifitas perusahaan

Pelatihan bertujuan untuk membantu perusahaan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) agar memahami bagaimana bekerja secara efektif dan meningkatkan produktifitas untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.

2) Pelatihan untuk mengikuti laju perubahan teknologi

Teknologi yang digunakan manusia terus berubah mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan harus melaksanakan pelatihan agar mereka bisa mengikuti dan mengenal teknologi baru serta tetap kompetitif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan juga dapat

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, hal. 6-8

membantu karyawan agar dapat bekerja dengan teknologi baru yang belum pernah mereka gunakan sebelumnya.

3) Pelatihan dapat membuat perusahaan lebih fleksibel

Kita hidup di dunia yang cepat berubah, dan organisasi yang sukses adalah mereka yang dapat merespon dengan cepat perubahan situasi dan kondisi secara global. Organisasi harus cukup fleksibel untuk menanggapi perubahan dengan cepat dan efektif dengan bantuan pelatihan agar dapat membuat karyawan lebih kreatif dan inovatif.

4) Pelatihan dapat membantu memahami perbedaan budaya

Perusahaan perlu menemukan cara agar tetap kompetitif di lingkungan bisnis global. Mereka juga perlu memastikan produktivitas yang tinggi di antara SDM yang semakin beragam. Untuk mencapai tujuan tersebut, mereka harus memberikan pelatihan dalam upaya membantu SDM memahami dan menghormati perbedaan budaya dan berkomunikasi secara efektif dengan berbagai individu dari beragam budaya. Dengan diberikannya pelatihan, SDM dapat memahami perbedaan budaya dan pesaing luar.

5) Pelatihan dapat mempersiapkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan mereka

Karyawan baru sangat membutuhkan pelatihan sebelum mereka melakukan pekerjaan pertama mereka. Dengan diberikan pelatihan, mereka dapat mengenal budaya perusahaan dan pekerjaan yang akan mereka lakukan sehari-hari.

- 6) Pelatihan dapat membuat seseorang mempunyai tanggung jawab baru

Pelatihan juga dapat diberikan kepada karyawan lama yang harus ditempatkan di jabatan atau tanggung jawab baru. Pelatihan ini dibutuhkan untuk mempersiapkan karyawan lama tersebut untuk melaksanakan tugas yang berbeda dari sebelumnya.

- 7) Pelatihan untuk meningkatkan layanan bagi pelanggan

Karyawan membutuhkan pelatihan yang menjamin mereka agar mampu menyediakan pelayanan yang sangat baik bagi pelanggan mereka. Sehingga dengan adanya pelatihan tersebut, pelayanan bagi pelanggan akan lebih baik dari sebelum mereka mendapatkan pelatihan.

- 8) Pelatihan membantu organisasi mengelola perubahan

Pelatihan dapat membantu perusahaan mengatasi perubahan dan memberikan informasi serta keterampilan

baru bagi karyawan sehingga mereka dapat menerima perubahan situasi tersebut.

9) Pelatihan untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas.

Pelanggan sangat memgharapkan kualitas terbaik dari barang atau jasa suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kualitas barang atau jasanya salah satu cara yaitu dengan pelatihan. Perusahaan membutuhkan pelatihan yang berkelanjutan untuk menjaga kualitas barang dan jasa agar dapat membuat orang tetap nyaman, dapat menjaga biaya agar tetap terkendali dan dapat mempertahankan keunggulan barang atau jasanya secara kompetitif.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan program pelatihan secara umum adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta sikap sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan berupaya dalam efektifitas dan efisiensi kerja, karena masalah atau kesulitan yang ditimbulkan dalam pekerjaan dapat teratasi dengan pelatihan sebagai salah satu intervensinya.

## b. Instruktur Pelatihan

Tenaga pendidik mengalami perkembangan istilah seperti guru, dosen, konselor, widyaiswara, fasilitator, instruktur, tutor dan sebagainya. Tenaga pendidik yang berperan dalam pelatihan disebut dengan instruktur, widyaiswara atau *trainer*. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan dalam PERMENAKERTRANS No. 8 tahun 2014 dalam BAB I yang bahwa tenaga pendidik atau pelatih dalam pelatihan adalah instruktur atau istilah lain yang setara, merupakan pejabat fungsional yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis untuk melakukan pelatihan.<sup>53</sup> Seorang instruktur adalah tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan proses pembelajaran dalam pelatihan. Selain itu, tentunya seorang instruktur juga menguasai materi atau bidang yang diberikan saat pelatihan.

Seorang instruktur yang sukses harus memiliki karakteristik sebagai berikut:<sup>54</sup>

- 1) Kemampuan untuk berkomunikasi secara verbal, nonverbal, dan menulis dengan baik.
- 2) Memiliki antusiasme yang tinggi untuk belajar
- 3) Mampu berpikir kreatif dan inovatif

---

<sup>53</sup> PERMENAKERTRANS No. 8 Tahun 2014, *Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi*, Bab 1, hal. 3

<sup>54</sup> Jenis Fisher Chan. *Op.Cit.*, hal. 13

- 4) Memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dengan baik
- 5) Memiliki kesabaran yang baik
- 6) Memiliki rasa humor yang baik

Dengan dimilikinya karakteristik tersebut, instruktur akan dapat menjalankan pelatihan dengan efektif karena mereka adalah orang terpilih dan berkompeten. Selain karakteristik, instruktur juga harus memiliki indikator kinerja seperti kesesuaian keahlian instruktur dengan bidang materi, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan dalam mengikut sertakan peserta untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.<sup>55</sup>

Menurut Oemar Hamalik, setiap instruktur harus mempelajari dan menguasai beberapa aspek sebagai berikut:<sup>56</sup>

- 1) Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi yang sesuai dengan keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam pelatihan tersebut.
- 2) Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan yang berkenaan dengan proses pembelajaran berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.

---

<sup>55</sup> Donald Kirkpatrick, *Evaluating Training Program*, (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, 1998), hal. 28

<sup>56</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal.144

3) Kemampuan kemasyarakatan yaitu kemampuan dalam kehidupan antara manusia dan masyarakat.

4) Kemampuan kepribadian yang menunjang pekerjaan sebagai tenaga kependidikan dan kepelatihan

Seorang instruktur tidak hanya menjelaskan isi pelajaran kepada peserta, namun juga harus bisa menciptakan suasana belajar yang kondusif seperti membantu peserta dalam memecahkan masalah, bahkan menjawab pertanyaan dengan bijaksana.<sup>57</sup>

#### c. Peserta Pelatihan

Di Indonesia berkembang berbagai istilah bagi pembelajar seperti mahasiswa, siswa, peserta pelatihan dan sebagainya. Dalam suatu pelatihan, pembelajarnya disebut dengan peserta pelatihan atau *trainee*. Peserta pelatihan mengikuti pelatihan untuk menguasai suatu pengetahuan dan bidang khusus. Misalnya seperti pelatihan teknisi, pelatihan mekanik, dan sebagainya. Hal tersebut juga merupakan salah satu aspek pembeda antara pendidikan dan pelatihan. Karena pelatihan pesertanya mempelajari suatu bidang khusus, sedangkan pendidikan siswanya mempelajari berbagai bidang pengetahuan.

---

<sup>57</sup> Dewi S. Prawiladilaga, Prinsip Desain Pembelajaran, *Op.Cit.*, hal.3

Dalam pemilihan peserta pelatihan, penyelenggara harus menetapkan syarat dan kriteria yang menjadi karakteristik peserta pelatihan agar pelatihan tersebut sesuai dengan tujuan dan sasarannya. Beberapa contoh karakteristik tersebut antara lain SDM yang mengalami kendala atau permasalahan dalam pekerjaannya, SDM yang baru direkrut, SDM yang menangani suatu produk baru, SDM yang harus menerima sosialisasi, dan sebagainya. Pada dasarnya pemilihan peserta tersebut didasarkan pada tanggung jawab, latar belakang dan jabatan SDM yang akan diberikan pelatihan.

SDM yang memenuhi kriterianya tersebut harus mengetahui kebutuhannya mengikuti pelatihan ini seperti latar belakang mengapa mereka membutuhkan pelatihan dan pantas menjadi peserta pelatihan ini, seperti apakah peserta mengalami masalah atau kesulitan dalam pekerjaannya. Penyelenggara juga harus mempertimbangkan pengalaman terdahulu, seperti apakah pelatihan ini memiliki keterkaitan dengan tanggung jawab atau jabatannya diperusahaan.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Jenis Fisher Chan. *Op.Cit.*, Hal. 63

#### d. Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah keseluruhan topik yang dibahas dalam pelatihan yang akan berlangsung dan harus berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rumusan materi harus sistematis, terintegrasi dan memenuhi kebutuhan peserta akan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diinginkan. Prinsip-prinsip dalam perumusan materi yaitu:<sup>59</sup>

- 1) Sesuai dengan tingkat kemampuan dan latar belakang peserta pelatihan.
- 2) Dipilih secara cermat dan diorganisasi dengan mempertimbangkan aspek kebermanfaatan bagi peserta.
- 3) Materi harus fokus atau sejalan dengan tujuan program pelatihan.

#### e. Media Pelatihan

Media pelatihan merupakan sarana yang dapat digunakan dalam membantu penyampaian isi atau materi program pelatihan. Media pelatihan adalah salah satu komponen yang penting dalam sistem pelatihan, karena berfungsi sebagai unsur penunjang proses pelatihan, menggugah gairah dan memotivasi untuk

---

<sup>59</sup> Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal. 39

belajar. Pemilihan media pelatihan supaya mempertimbangkan tujuan pembelajaran, metode pelatihan, materi pelatihan, ketersediaan media, dan kemampuan pelatih yang akan menggunakannya.<sup>60</sup>

Pentingnya penggunaan media dalam pelatihan merupakan kebutuhan dan keharusan berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:<sup>61</sup>

- 1) Banyaknya konsep yang memerlukan persamaan persepsi bagi para peserta.
- 2) Terdapat proses-proses kerja yang sangat lambat, sehingga harus dijelaskan dengan bantuan media pembelajaran.
- 3) Terdapat proses-proses kerja yang sangat cepat sehingga sulit dilihat dengan mata.
- 4) Banyak benda-benda yang terlampau besar sulit dibawa kekelas untuk dipelajari, sehingga model tiruan benda dapat dipelajari dengan mudah.
- 5) Banyak hal-hal yang abstrak yang ternyata sulit diamati dengan pengindraan.
- 6) Peristiwa masa lampau atau kejadian yang mungkin terjadi pada masa datang yang sangat sulit diamati

---

<sup>60</sup> Oemar Hamalik, *Op. Cit.*, hal. 67

<sup>61</sup> *Ibid.*

Pemilihan media yang tepat dalam melaksanakan pelatihan akan berdampak pada efektifitas pelatihan tersebut. Selain itu, penyelenggara juga harus melihat ketersediaan media yang akan digunakan. Kemampuan instruktur dan peserta dalam memahami bahkan menggunakan media juga harus dipertimbangkan agar media yang digunakan dapat membantu pelatihan secara efektif dan efisien.<sup>62</sup> Berikut merupakan jenis media yang dapat membantu proses pelatihan, antara lain:

1) Benda asli (sebenarnya)

Terdiri dari spesimen makhluk hidup ataupun benda tak hidup. Penggunaan benda asli sebagai media mampu memberikan pengalaman belajar secara langsung kepada peserta pelatihan. Contoh benda asli yang dapat digunakan seperti alat pratikum, tanaman dan binatang.

2) Model atau simulator

Model merupakan media berbentuk tiga dimensi yang apat disentuh atau diraba oleh peserta yang merupakan tiruan dari benda aslinya. Penggunaan model biasanya dikarenakan benda asli terlalu besar, terlalu kecil, terlalu rumit, terlalu jauh dan sebagainya yang tidak

---

<sup>62</sup> Jenis Fisher Chan. *Op.Cit.*, Hal. 197

memungkinkan untuk dipertujukan saat pelatihan. Contohnya model globe, model kerangka manusia dan model kerangka alat berat.

Simulator hampir sama dengan model, akan tetapi simulator memiliki kerumitan karena media ini mempunyai jaringan yang menghubungkan layar dengan kerangka dari simulator tersebut. Contohnya simulator ruang kendali pilot di dalam pesawat.

### 3) Media visual

Media visual ini merupakan media yang lebih berfokus pada penglihatan peserta didik. Media ini terdiri dari gambar atau foto, diagram, bagan, grafik, kartun, poster, peta, papan.

### 4) Media audio dan video

Media audio merupakan media yang memerlukan indera pendengaran saja, sedangkan media video memerlukan indera pendengaran dan penglihatan.

### 5) Media cetak

Media ini berupa bahan cetakan yang berisi teks dan grafis. Contoh penggunaan media ini dalam pelatihan seperti modul, buku teks, poster, dan sebagainya yang berbentuk *hardcopy*.

#### 6) Multimedia

Multimedia merupakan gabungan beberapa media seperti unsur teks, gambar, audio, video yang terintegrasi menjadi sebuah program komputer. Contohnya adalah DVD Multimedia.

#### 7) Internet dan Web

Media ini berbasis pada jaringan komunikasi komputer yang memungkinkan peserta pelatihan untuk melakukan interaksi.

#### f. Metode Pelatihan

Metode merupakan cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan. Metode pelatihan adalah cara yang digunakan dalam menyampaikan materi ke peserta didik agar terjadi proses belajar secara efektif dan efisien.

Cara yang digunakan dalam menjalankan pelatihan tersebut dapat seperti *lecture* (ceramah), simulasi, diskusi, dan lainnya.<sup>63</sup>

Berikut penjelasan mengenai beberapa metode tersebut:<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> George M. Piscurich, *Op.Cit.*, hal. 34

<sup>64</sup> Hasan Basri dan Rusdiana, *Op.Cit.*, hal. 117

### 1) Lecture (Ceramah)

Merupakan metode pelatihan dengan cara menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.

### 2) Simulasi

Metode yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan. Metode ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan *motor skill*.

### 3) Diskusi

Merupakan metode yang digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dan setiap peserta dapat saling belajar.

Chan menyebutkan bahwa pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan, materi dan karakteristik program pelatihan.<sup>65</sup> Penyelenggara harus merumuskan tujuan pelatihan dengan baik agar dapat memilih metode yang sesuai dan tepat untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>66</sup> Hal tersebut dilakukan agar tujuan program pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien dengan pemilihan metode yang sesuai.

---

<sup>65</sup> Janis Fisher Chan, *Designing and Developing Training Programs*, (San Francisco: Pfeiffer, 2010), hal.115

<sup>66</sup> Hasan Basri dan Rusdiana, *Loc. Cit.*

Yang perlu diperhatikan dalam memilih metode yang sesuai dengan materi adalah apakah materi tersebut merupakan pengetahuan baru atau hanya pengulangan di pelatihan sebelumnya. Sedangkan kesesuaian metode dengan karakteristik peserta berhubungan dengan kebutuhan peserta mengikuti pelatihan, jarak lokasi peserta dengan penyelenggaraan pelatihan dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan.<sup>67</sup>

Dalam menetapkan metode untuk suatu program pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, biaya yang dialokasikan, kekuatan penyelenggara dan faktor pendukung lainnya.<sup>68</sup> Faktor pendukung lainnya dapat berupa kemampuan instruktur mengaplikasikan metode yang dipilih dan kemampuan peserta dalam mengikuti pelatihan dengan metode yang telah ditetapkan oleh penyelenggara.

Pada dasarnya penggunaan metode pelatihan akan sangat tergantung pada kemampuan instruktur, kesiapan sarana dan kesiapan peserta. Pemilihan metode pelatihan yang efektif adalah yang sesuai dengan tujuan program pelatihan, karena

---

<sup>67</sup> Janis Fisher Chan, *Designing and Developing Training Programs, Op.Cit.*, hal.116

<sup>68</sup> Nick Blanchard dan James Thacker, *Op.Cit.*, hal. 218

setiap program pelatihan memiliki strategi tersendiri dalam pelaksanaannya.

#### g. Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi merupakan cara untuk melihat apakah program pelatihan berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan.<sup>69</sup> Efektif yang dimaksud adalah program pelatihan tersebut memberikan manfaat bagi individu ataupun perusahaan yang mengikuti pelatihan. Tujuan dari dilakukannya evaluasi terdiri dari dua macam, yaitu tujuan secara umum yang mengarah pada program secara keseluruhan dan tujuan khusus yang mengarah pada masing-masing komponen.<sup>70</sup>

Tujuan evaluasi secara umum adalah untuk mengetahui efektifitas program yang dimulai dari perencanaan hingga penyelenggaraan secara menyeluruh. Tujuan evaluasi secara khusus adalah untuk melihat dan menilai keberhasilan atau ketidak berhasilan program pelatihan. Faktor-faktor penyebab keberhasilan dan ketidakberhasilan dilihat dari seluruh komponen yang ada pada program tersebut.

---

<sup>69</sup> Suharsimi Arikunto dan Cepi Syafruddin, *Op.Cit.*, hal. 18

<sup>70</sup> *Ibid.* hal.27

Evaluasi juga dapat menguji dan menilai apakah program pelatihan yang dijalani secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga penyelenggara pelatihan akan mengetahui efektivitas program pelatihan. Oleh karena itu, proses evaluasi sangat dibutuhkan untuk menjadi dasar dalam melakukan perbaikan ataupun peningkatan program pelatihan.

Evaluasi dalam suatu proses pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan pre test dan post test. Pemberian pre test dan post test tersebut berguna untuk melihat perbandingan hasil belajar sebelum melaksanakan pelatihan dan setelah melaksanakan pelatihan. Hasil dari evaluasi tersebut dapat menunjukkan perubahan kemampuan, pengetahuan ataupun perilaku peserta setelah melaksanakan pelatihan tersebut.

#### **D. Penelitian yang Relevan**

Melihat dari kepustakaan yang ada, berikut merupakan beberapa laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan survei program pelatihan:

1. Survei Pelaksanaan Program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta yang ditulis oleh Nihaya Lastari mahasiswa Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta pada

tahun 2015. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberi gambaran tentang program Prakondisi SM3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta dari sudut pandang peserta dan penyelenggara. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan angket yang diberikan kepada peserta, wawancara kepada penyelenggara dan observasi dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dari program Prakondisi SM3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta belum tercapai sepenuhnya karena tidak lengkapnya komponen strategi pelatihan yang dikembangkan dan digunakan serta ketiadaan tahapan evaluasi yang komprehensif.

2. Survei Pendapat Peserta Terhadap Kelayakan Program Pelatihan Administrasi Perkantoran di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo yang ditulis oleh Agnes Kartika mahasiswa Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta tahun 2015. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kelayakan dari sebuah program pelatihan dengan fokus pada jumlah 480 jam pelatihan, apakah sudah layak untuk mencapai kompetensi yang diharapkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei menyebarkan kuesioner kepada peserta, wawancara kepada peserta pelatihan dan pengelola, observasi serta analisis dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah 480 jam pelatihan administrasi perkantoran dapat dikatakan sudah layak untuk

mencapai kompetensi yang diharapkan, karena didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, yang dapat dikatakan sudah layak.

Kedua penelitian ini dianggap relevan karena melakukan survei kepada peserta pelatihan, dimana pelatihan merupakan salah satu intervensi dari teknologi pendidikan dalam upaya memberi pengetahuan dan keterampilan baru bagi pesertanya.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Saat ini, perusahaan yang sukses tidak hanya dilihat dari faktor *financial* saja, faktor terpenting lainnya adalah inovasi. Inovasi atau *innovation* berasal dari kata *to innovate* yang berarti melakukan suatu perubahan atau memperkenalkan sesuatu yang baru, yang memberikan nilai tambah (*added value*). Perusahaan tersebut harus memberikan nilai tambah yang lebih dibandingkan dengan kompetitornya. Inovasi bagi perusahaan berpengaruh untuk menghadapi persaingan bisnis dan mempertahankan keberlangsungan bisnisnya. Perusahaan yang membudayakan inovasi juga berdampak pada kesadaran sumber daya manusia untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya dalam memajukan perusahaan.

PT. United Tractors (UT) merupakan salah satu perusahaan yang membudayakan inovasi untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis perusahaan. Dengan membudayakan inovasi, UT menghimbau agar setiap karyawan dapat menjalankan proyek inovasi baik secara individu maupun tim. Inovasi yang dilakukan oleh UT sangat tersusun secara sistematis dalam sebuah makalah yang disebut dengan *project paper*. *Project paper* tersebut mencakup perjalanan suatu proyek inovasi dimulai dari analisis masalah, pemetaan masalah, penentuan target, pencarian akar masalah, eksplorasi ide, perencanaan, implementasi, *review* hingga standarisasi proyek inovasi yang disebut dengan Metodologi 7Ups<sup>++</sup>.

Dalam mengembangkan proyek inovasi, tim proyek inovasi dibantu oleh seorang fasilitator yang dikenal dengan *Innovation Champion* (iC). iC berfungsi sebagai perantara yang menjembatani tim proyek inovasi dengan kebutuhan perusahaan serta mengajarkan metodologi yang digunakan dalam *project paper*. iC merupakan karyawan perwakilan dari setiap departemen. Akan tetapi, seringkali iC mengalami pergantian individu setiap tahun, karena individu di departemen pun juga mengalami pergantian di setiap tahunnya.

Dengan terjadinya pergantian itu, iC baru belum memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup untuk memfasilitasi suatu

proyek inovasi sehingga dikembangkan suatu intervensi yang dapat memberikan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi iC baru. Intervensi yang dimaksud adalah program pelatihan, karena program pelatihan merupakan salah satu bentuk intervensi dari teknologi kinerja yang bertujuan untuk memberikan atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan baru bagi pesertanya. Program pelatihan yang dikembangkan tersebut dikenal dengan nama Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement*.

Dari hasil wawancara kepada dua peserta pelatihan secara acak, diperoleh pendapat bahwa mereka merasa masih banyak hal yang perlu diperbaiki dari program pelatihan ini seperti pemilihan metode dan pemilihan materi agar pelatihan ini tidak terasa membosankan. Dengan berbagai masalah tersebut, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut berupa survei pendapat peserta tentang program pelatihan *Innovation Champion Improvement* agar peneliti dapat mendapatkan gambaran tentang program pelatihan *Innovation Champion Improvement* secara lebih menyeluruh.

Dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibataskan hanya pada komponen program pelatihan yang terdiri dari tujuan program pelatihan, instruktur program pelatihan, peserta program pelatihan, materi program pelatihan, media program pelatihan, metode program pelatihan, dan evaluasi program pelatihan.

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang komponen program pelatihan *Innovation Champion Improvement* yang ditinjau dari pendapat peserta. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan pihak penyelenggara untuk melihat kelayakan program pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk. Kelayakan program pelatihan ini berguna dalam peningkatan dataupun perbaikan program pelatihan selanjutnya.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk dari sudut pandang peserta program pelatihan.

Secara khusus penelitian ini memberikan gambaran tentang komponen Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* yaitu :

1. Tujuan program pelatihan
2. Instruktur program pelatihan
3. Peserta program pelatihan
4. Materi dalam program pelatihan
5. Media yang digunakan dalam program pelatihan
6. Metode yang digunakan dalam program pelatihan
7. Evaluasi program pelatihan.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Head Office PT. United Tractors Tbk, Jalan Raya Bekasi KM 22 Cakung, Kota Administrasi Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220.

Penelitian dilakukan di PT. United Tractors karena peneliti ingin melihat budaya inovasi yang diterapkan oleh perusahaan ini dengan penyelenggaraan penelitian terhadap Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement*.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung selama sembilan bulan, yaitu pada bulan Maret hingga Desember 2016.

## **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei. Penelitian deskriptif tidak bertujuan untuk menguji suatu hipotesis, tetapi hanya untuk mengambil informasi yang apa adanya tentang satu variabel, gejala atau keadaan.<sup>71</sup> Jenis penelitian deskriptif ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk memberikan gambaran tentang Program Pelatihan *Innovation*

---

<sup>71</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 310

*Champion Improvement* dari sudut pandang peserta program pelatihan.

Penelitian dengan metode survei, informasi dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Dalam penelitian metode survei, kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang pokok.<sup>72</sup> Penelitian ini hanya dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada peserta pelatihan sebagai responden tunggal karena yang akan dikaji hanya pendapat peserta saja.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi merupakan suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang akan menjadi perhatian peneliti. Objek tersebut dapat berupa makhluk hidup, benda, sistem, prosedur, fenomena dan sebagainya yang dapat diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah peserta program pelatihan *Innovation Champion Improvement* tahun 2016 di PT. United Tractors Tbk yang menghadiri pelatihan ini, berjumlah 41 orang peserta.

Menurut Arikunto jika jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian

---

<sup>72</sup> Masri Sangarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), hal. 3

populasi.<sup>73</sup> Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena populasi lebih kecil dari 100 yaitu 41 peserta pelatihan. Penelitian ini harus mengumpulkan data dari seluruh jumlah populasi yang ada sebagai sumber data penelitian yang dikenal dengan istilah responden.

## **E. Instrumen Penelitian**

Untuk memudahkan pengembangan instrumen, peneliti harus merumuskan definisi konseptual, definisi operasional dan menyusun kisi-kisi instrumen terlebih dahulu. Penggunaan definisi konseptual dan operasional ini bertujuan untuk memberikan informasi yang diperlukan guna mengukur variabel yang akan diteliti.

### **a. Definisi Konseptual**

Program pelatihan adalah suatu usaha yang berbentuk kesatuan kegiatan yang berkesinambungan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta pola tingkah laku manusia agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Program pelatihan terdiri dari beberapa komponen pelatihan yaitu tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, media pelatihan, metode pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

---

<sup>73</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.* , hal. 173

Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* adalah program rutin tahunan PT. United Tractors yang ditujukan kepada karyawan yang berperan sebagai *Innovation Champion*. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman, kompetensi, dan koordinasi dalam mendukung proses kerjanya sebagai *Innovation Champion*. Setelah mengikuti program pelatihan ini, peserta diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion*, dapat menerapkan teknik memfasilitasi proyek inovasi, dapat menilai sistematika penulisan makalah proyek inovasi, dan dapat memilih proyek inovasi terbaik.

b. Definisi Operasional

Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* adalah skor yang diperoleh dari jawaban hasil penyebaran instrumen kepada responden yaitu peserta program pelatihan *Innovation Champion Improvement* dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Tujuan pelatihan
- 2) Instruktur pelatihan
- 3) Peserta pelatihan
- 4) Materi pelatihan
- 5) Media pelatihan
- 6) Metode pelatihan
- 7) Evaluasi pelatihan.

Untuk memperoleh data tersebut, peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang terdiri dari 31 pernyataan tertutup, dimana responden hanya memberikan satu tanda *check list* (v) pada jawaban atas pernyataan yang disediakan. Pilihan jawaban menggunakan skala Likert yaitu : 4 = Sangat Setuju, 3 = Setuju, 2 = Kurang Setuju, dan 1 = Tidak Setuju.

Hasil dari masing-masing indikator dapat dikategorikan berdasarkan persentase yaitu 75% - 100% = Baik, 56% - 74% = Cukup Baik, 40% - 55% = Kurang Baik, dan Kurang dari 40% = Tidak Baik

Adapun indikator dan sub indikator yang digunakan dalam penyusunan kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel kisi-kisi berikut :

Tabel 3.1: Kisi-Kisi Instrumen

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Nomor Butir Soal</b>
Komponen Program Pelatihan	Tujuan Program Pelatihan iC Improvement	Menjalankan tugas dan fungsi sebagai Innovation Champion	1
		Menerapkan teknik memfasilitasi proyek	2

		inovasi	
		Menilai sistematika penulisan, metodologi, dan tools dalam penyusunan proyek inovasi	3
		Memilih proyek-proyek inovasi terbaik	4
	Instruktur Program Pelatihan iC Improvement	Penguasaan bidang materi pelatihan	5,6
		Penguasaan bidang pelatihan dan pembelajaran	7
		Karakteristik instruktur	8,9
		Kemampuan instruktur menggunakan media	10
		Kinerja instruktur dalam proses pelatihan	11, 12,13
	Peserta Program Pelatihan iC Improvement	Keterkaitan pelatihan dengan masalah yang dihadapi peserta	14
		Keterkaitan pelatihan dengan tanggung jawab peserta	15
		Keterkaitan pelatihan dengan bidang proyek inovasi	16
	Materi dalam Program Pelatihan	Kesesuaian materi dengan peserta	17,18,19

	iC Improvement	Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	20
	Media yang digunakan dalam Program Pelatihan iC Improvement	Kebermanfaatan media bagi instruktur pelatihan	21
		Kebermanfaatan media bagi peserta pelatihan	22,23
		Kemampuan peserta terhadap media yang digunakan	24
	Metode yang digunakan dalam Program Pelatihan iC Improvement	Kesesuaian metode dengan tujuan pelatihan	25
		Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	26
		Kemampuan instruktur mengaplikasikan metode pelatihan	27
		Kesesuaian metode yang diterapkan dengan peserta pelatihan	28,29
	Evaluasi Program Pelatihan iC Improvement	Fungsi evaluasi pada program pelatihan	30,31

Instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan data dari responden penelitian. Kuesioner yang digunakan adalah terdiri dari kuesioner

tertutup dan kuesioner terbuka. Kuesioner tertutup menggunakan pernyataan positif sebanyak 31 butir dimana responden hanya dapat memilih satu jawaban yang disediakan. Jawaban menggunakan Skala Likert yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Kurang Setuju”, dan “Tidak Setuju”. Kuesioner terbuka terdiri dari satu pertanyaan uraian mengenai pendapat peserta mengenai program pelatihan.

#### **F. Validitas Instrumen**

Validitas instrumen sangat penting untuk menentukan batas-batas kebenaran dan ketepatan suatu indikator variabel yang akan dicari pada data tertentu<sup>74</sup>. Instrumen yang dikembangkan telah dikonsultasikan kepada kedua dosen pembimbing skripsi untuk melihat kesesuaian antara kisi-kisi dengan teori.

Selanjutnya dilakukan validasi instrumen kepada ahli instrumen sebagai validator menggunakan review instrumen yaitu Bapak Drs. Mulyadi, M.Pd, beliau merupakan salah satu ahli pengembangan instrumen evaluasi di Universitas Negeri Jakarta. Selain itu validasi instrumen juga dilakukan oleh pihak tempat penelitian yaitu Ibu Uri Oktarina, beliau merupakan penanggung jawab Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* di UT.

---

<sup>74</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu- ilmu Sosial Lainnya*, (Prenada Media Group: Jakarta, 2005), hal. 96

Validasi instrumen dilakukan dengan menilai beberapa indikator seperti: kesesuaian materi kisi-kisi dengan teori, kelengkapan materi kisi-kisi, kesesuaian aspek yang dinilai dengan pernyataan yang disajikan, efektifitas bahasa, dan kelayakan instrumen. Setelah validasi selesai, maka instrumen siap untuk digunakan.

### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 41 orang melalui jaringan internet dengan menggunakan aplikasi *Google Forms* karena memungkinkan responden untuk menjawab kuesioner yang telah diisinya dengan cepat dan efisien. *Google Forms* adalah salah satu layanan dari Google yang berfungsi sebagai formulir online yang berguna untuk merencanakan acara, mengirim survei, memberikan kuis, atau mengumpulkan informasi yang mudah dengan cara yang efisien.

Kuesioner yang telah divalidasi dimasukkan kedalam *Google Form* dengan memasukkan soal dan jawaban yang telah dikembangkan. Dalam *Google Forms* peneliti dapat menggunakan pilihan "*required*" agar seluruh responden tidak dapat mengkosongkan satupun butir pernyataan yang tersedia. Setelah kuesioner tersusun, kuesioner tersebut dapat disebarkan ke responden menggunakan jaringan

internal tempat penelitian. Peneliti memberikan rentang waktu kepada responden untuk mengisi kuesioner selama tiga hari. Jika dalam tiga hari ada responden yang belum mengisi kuesioner tersebut, peneliti akan *follow up* peserta melalui telepon hingga seluruh responden selesai mengisi kuesioner tersebut.

#### **H. Teknik Analisis Data**

Tahapan analisis data akan dilaksanakan setelah pengisian kuesioner selesai oleh seluruh responden. Berikut penjelasan mengenai langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan analisis data:

- a. Membuka halaman *Google Forms* untuk mencermati data kuesioner seperti melihat kelengkapan dan kebenaran pengisian instrumen oleh seluruh responden.
- b. Salah satu keunggulan *Google Forms* adalah hasil dari jawaban responden secara otomatis telah di persentasekan dalam bentuk diagram lingkaran. Oleh karena itu peneliti hanya perlu masuk ke halaman "*summary*" untuk mengetahui seluruh persentase jawaban pada setiap butir pernyataan dalam bentuk diagram lingkaran.

- c. Jawaban hasil presentase di kategorikan menjadi dua kutub yaitu:<sup>75</sup>
- 1) Respon jawaban positif untuk jawaban “Sangat Setuju” dan “Setuju”
  - 2) Respon jawaban negatif untuk jawaban “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju”
- d. Berdasarkan persentase yang telah diperoleh, peneliti mendeskripsikan hasil persentase dengan narasi.
- e. Menganalisis dan mengklasifikasi indikator yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :<sup>76</sup>
- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 75% - 100%      | = Baik        |
| 56% - 74%       | = Cukup Baik  |
| 40% - 55%       | = Kurang Baik |
| Kurang dari 40% | = Tidak Baik  |
- f. Menuangkan hasil jawaban yang telah diperoleh dalam bentuk tabel.
- g. Hasil jawaban dijelaskan secara deskriptif dan dirumuskan menjadi kesimpulan yang mudah dipahami.

---

<sup>75</sup> Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), hal. 91

<sup>76</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hal.45

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### I. Deskripsi Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk dari sudut pandang peserta program pelatihan. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka telah diperoleh hasil penelitian mengenai survei pendapat peserta terhadap Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk.

Data yang telah terkumpul dikategorikan berdasarkan komponen program pelatihan yang terdiri dari tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, media pelatihan, metode pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Data yang diperoleh merupakan hasil penelitian menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari 31 butir pernyataan pilihan ganda dan satu butir uraian pendapat responden. Responden adalah seluruh peserta pelatihan yang hadir berjumlah 41 orang.

Berikut adalah deskripsi frekuensi jawaban perbutir instrumen :

##### 1. Data Hasil Kuesioner Pilihan Ganda



## 2. Data Hasil Kuesioner Uraian Pendapat

Instrumen yang disebarakan juga terdiri dari satu pertanyaan terbuka mengenai pendapat responden terhadap Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk. Hasil pendapat yang telah diperoleh tersebut dikategorikan berdasarkan indikator. Berikut rincian hasil pendapat responden tersebut:

Tabel 4.2 : Hasil Pendapat Responden

No. Responden	Hasil Pendapat Responden	Indikator Jawaban
1	Minimal setahun dua kali untuk mengikuti training ini, karena dengan kegiatan sehari-hari, kadang lupa atas hasil training ini.	Peserta
2	Perlu ditingkatkan lagi penjelasan materi dengan contoh2 yang lebih real di lapangan dan acara dapat dibuat lebih hidup dan berbeda agar tidak monoton.	Materi
3	Saya mengerti metodologi dan penerapan 7UPS inovasi di UT	Materi
4	Pelatihan ini sangat membantu Kami (IC) dalam memahami tugas kami sebagai IC menjadi lebih aktif dan bisa berbagi kepada rekan-rekan innovator.	Tujuan
5	Membantu dalam memahami struktur & metode inovasi, namun tidak dalam memberikan penilaian terhadap makalah inovasi.	Tujuan

6	informasi yang didapat pada saat pelatihan terkait form yang harus diisi masih kurang jelas.	Evaluasi
7	Pelatihan sudah sesuai dengan tujuan,	Tujuan
8	bagus sekali	Evaluasi
9	Perbanyak materi inovasi dari perusahaan2 besar non Astra	Materi
10	Pelatihan Innovation Champion ini sangat baik untuk mendidik cara berpikir secara prosedural dan systematik untuk mendapatkan solusi atas suatu masalah dan menuangkan idea best solution	Evaluasi
11	Sangat membantu dalam peningkatan kompetensi sebagai Innovation Champions dan wajib dilakukan secara regular dengan tambahan peserta yang baru	Evaluasi
12	guidance book untuk melaksanakan tugas sebagai IC dijelaskan dengan rinci disertai sample project serta sharing yang inspiratif. next training untuk sharing yang inspiratif agar bisa diperbanyak. tks	Media dan Materi
13	Kosistensi sangat diutamakan dalam menjalankan Inovasi. Komitmen antara atasan dan bawahan dibuat berdasarkan project yang dilaksanakan pada tahun berjalan.	Evaluasi
14	Saya menjadi lebih mengerti dengan detail tugas seorang iC dan mempelajari methodology sebagai bekal saya dalam membantu memfasilitasi rekan-rekan dalam membuat inovasi	Tujuan
15	Perlu alternatif baru yang lebih inovatif dalam memberikan materi pelatihan agar kami lebih bersemangat	Metode
16	Butuh media yang terangkum secara lengkap mengenai metodologi beserta contohnya	Media

17	Pelatihan ini agak membosankan karena terlalu teoritis	Metode
18	Overall sudah bagus	Evaluasi
19	Saya masih membutuhkan pelatihan ini dengan contoh contoh proyek inovasi yang real	Materi
20	Berbanyak instruktur dari luar UT, sehingga peserta dapat melihat perbedaan penulisan makalah inovasi perusahaan lainnya	Instruktur
21	Tingkatkan kualitas pelatihan	Evaluasi
22	no comment	-
23	Pelatihan ini memberikan saya pengetahuan baru tentang ic, seperti jadwal inovasi UT 2016-2017 dan cara memilih inovasi terbaik	Tujuan
24	butuh post test agar dapat melihat sejauh mana kami menyerap informasi yang didapat dari pelatihan ini	Evaluasi
25	pelatihan ini perlu di evaluasi agar di penyelenggaraan berikutnya dapat berjalan dengan efektif	Evaluasi
26	Selain training, lebih baik jika dilakukan coaching/mentoring untuk mengingat pengetahuan tentang proyek inovasi	Metode
27	sangat bagus untuk ic baru	Peserta
28	saya rasa pelatihan ini pelaksanaannya sudah bagus	Evaluasi
29	terlalu banyak penyampaian materi secara satu arah menjadikan pelatihan ini agak membosankan	Metode
30	perbanyak materi contohnya seperti inovasi perusahaan dari luar negeri	Materi
31	harus diselingi dengan ice breaking atau games agar bersemangat lagi	Metode
32	Perbanyak peserta agar kebermanfaatan pelatihan ini dapat dirasa oleh banyak karyawan UT yang bukan hanya ic, tetapi para inovator juga	Peserta

33	pelatihan ini membuat saya dapat memfasilitasi proyek inovasi dengan baik	Tujuan
34	Pelatihan ini memberikan pengetahuan tentang ic. Metode pembelajaran yang digunakan oleh instruktur tidak beragam.	Tujuan dan Metode
35	Pelatihan ini sangat membantu saya dalam menjalankan tugas sebagai innovation champion	Tujuan
36	metode yang diajarkan oleh pelatih sangat monoton	Metode
37	Metodenya bikin saya kurang bersemangat	Metode
38	Selama pelatihan berlangsung pemateri menjelaskan materi dengan baik dan mudah dipahami	Instruktur
39	Tolong diberikan contoh yang detail dari materi yang diberikan	Materi
40	Pelatihan ini sebaiknya tidak dilakukan setahun 1x, ex: setahun 2x	Evaluasi
41	Sebaiknya panitia mengirimkan materi pelatihan sebelum hari pelaksanaan agar materi saat pelatihan lebih mudah dimengerti	Materi

## J. Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan setelah peneliti mengakumulasi persentase jawaban, mengkategorikan dan mendeskripsikanya. Selanjutnya peneliti dapat menganalisis hasil jawaban tersebut berdasarkan indikator dan sub indikator pada kisi-kisi instrumen.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang terdiri dua jenis pertanyaan yaitu pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka.

Pertanyaan tertutup terdiri dari 31 butir pernyataan yang memiliki empat opsi jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, dan Tidak Setuju. Pertanyaan terbuka merupakan pertanyaan uraian mengenai pendapat responden.

Untuk memudahkan proses analisis data, peneliti mengkategorikan opsi jawaban pertanyaan tertutup menjadi dua respon, yaitu respon positif dan respon negatif. Respon positif dikategorikan untuk jawaban Sangat Setuju dan Setuju, sedangkan respon negatif dikategorikan untuk jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju.

Analisis data disusun berdasarkan jawaban pertanyaan tertutup dan dicocokkan dengan pertanyaan terbuka yang sesuai dengan kisi-kisi instrumen. Berikut analisis data hasil penelitian secara rinci :

#### 1. Tujuan Pelatihan

Pada indikator ini terdapat empat sub indikator. Berikut penjelasan mengenai analisis data pada masing-masing sub indikator :

##### a. Menjalankan tugas dan fungsi sebagai *Innovation Champion*

Pada pernyataan “Pelatihan ini membuat saya dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagai *Innovation Champion*” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 37 responden (90,2), sedangkan respon negatif hanya berjumlah 4

responden (9,8%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak setuju bahwa tujuan pelatihan agar peserta dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagai *Innovation Champion* telah tercapai dengan baik. Selain itu, pendapat yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa mereka merasa pelatihan ini sangat membantunya dalam memahami detail tugasnya sebagai *Innovation Champion*.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan ini dengan baik telah membuat peserta memperoleh pengetahuan dan kemampuan untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion*. Hal tersebut sesuai dengan tujuan dilakukannya suatu program pelatihan yaitu untuk memberikan kemampuan dan pengetahuan baru bagi pesertanya, dimana dalam pelatihan ini kemampuan dan pengetahuan tersebut berfungsi untuk peserta dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion*.

b. Menerapkan teknik memfasilitasi proyek inovasi

Pada pernyataan “Pelatihan ini mempermudah saya dalam memfasilitasi kegiatan inovasi yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawab saya sebagai *Innovation Champion*” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 32 responden (78,1%), sedangkan respon jawaban negatif hanya berjumlah

9 responden (21,9%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak setuju bahwa tujuan pelatihan agar peserta dapat memfasilitasi kegiatan inovasi yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai *Innovation Champion* telah tercapai dengan baik.

Selain itu, pendapat responden menunjukkan bahwa mereka sangat terbantu dengan pelatihan ini, karena pelatihan ini merupakan bekal bagi seorang *Innovation Champion* untuk membantu memfasilitasi tim proyek inovasi dalam membuat makalah inovasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini dengan baik telah membuat peserta dapat memfasilitasi kegiatan inovasi yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai *Innovation Champion*. Hal tersebut sesuai dengan tujuan dilakukannya suatu program pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta, dimana setelah pelatihan ini peserta mampu memfasilitasi kegiatan inovasi.

- c. Menilai sistematika penulisan, metodologi, dan tools dalam penyusunan proyek inovasi

Pada pernyataan "Pelatihan ini membuat saya dapat menilai sistematika penulisan proyek inovasi sesuai

Metodologi 7Ups<sup>++</sup> memperoleh respon jawaban positif berjumlah 32 (78%), sedangkan respon negatif berjumlah 9 responden (22%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak setuju bahwa tujuan pelatihan agar membuat peserta dapat menilai sistematika penulisan proyek inovasi sesuai dengan Metodologi 7Ups<sup>++</sup> telah tercapai dengan baik.

Diperkuat dengan pendapat responden bahwa pelatihan ini membantu mereka dalam memahami struktur dan metode yang digunakan dalam penulisan makalah inovasi. Namun, pendapat lain mengatakan bahwa pelatihan ini tidak membuat mereka dapat memberikan penilaian terhadap makalah inovasi.

Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa tujuan pelatihan ini dengan baik telah membuat peserta dapat menilai sistematika penulisan proyek inovasi sesuai dengan Metodologi 7Ups<sup>++</sup>. Hal tersebut sesuai dengan tujuan dilakukannya suatu program pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta, dimana setelah pelatihan ini peserta memiliki keterampilan dalam menilai sistematika penulisan proyek inovasi sesuai dengan Metodologi 7Ups<sup>++</sup>.

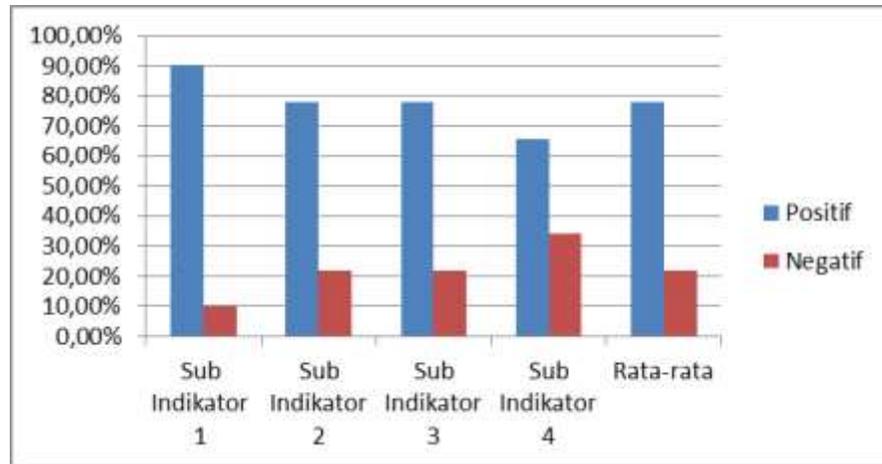
d. Memilih proyek-proyek inovasi terbaik

Pada pernyataan “Pelatihan ini membuat saya dapat memilih proyek-proyek inovasi terbaik” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 27 responden (65,8%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 14 responden (34,2%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak setuju bahwa tujuan pelatihan agar peserta dapat memilih proyek-proyek inovasi terbaik telah tercapai dengan cukup baik.

Hal tersebut juga diperkuat dengan pendapat responden bahwa pelatihan ini memberikan mereka pengetahuan baru tentang *Innovation Champion* salah satunya cara untuk memilih proyek-proyek inovasi terbaik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan ini dengan cukup baik telah membuat peserta dapat memilih proyek-proyek inovasi terbaik. Hal tersebut sesuai dengan tujuan dilakukannya suatu program pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta, dimana setelah pelatihan ini peserta mampu memilih proyek-proyek inovasi terbaik.

Grafik 4.1 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Tujuan Pelatihan



Tabel 4.3 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Tujuan Pelatihan

	Positif	Negatif	Keterangan
Sub Indikator 1	90,20%	9,80%	Baik
Sub Indikator 2	78,10%	21,90%	Baik
Sub Indikator 3	78%	22%	Baik
Sub Indikator 4	65,80%	34,20%	Cukup Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>78,03%</b>	<b>21,98%</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan grafik tersebut, dari keempat sub indikator pada indikator tujuan pelatihan memperoleh rata-rata 78% untuk jawaban positif dan 22% untuk jawaban negatif. Persentase tersebut menunjukkan bahwa tujuan dari pelatihan *Innovation Champion* secara keseluruhan telah tercapai dengan baik. Sub indikator “Menjalankan tugas dan fungsi sebagai *Innovation Champion*” memperoleh persentase tertinggi (90,2%) sedangkan sub indikator “Memilih proyek-proyek inovasi terbaik” memperoleh persentase terendah (65,8%). Oleh karena itu, penyelenggara

harus meningkatkan kualitas pelatihan lebih khususnya untuk materi pemilihan proyek-proyek inovasi terbaik agar selanjutnya seluruh tujuan pada pelatihan ini dapat tercapai dengan baik.

Hal tersebut juga didukung dengan beberapa pendapat responden yang menjawab secara positif mengenai tujuan pelatihan pelatihan *Innovation Champion Improvement*. Mereka mengatakan bahwa pelatihan ini sangat membantu mereka dalam memahami tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion* dan pelatihan ini juga membuat mereka memiliki pengetahuan yang lebih tentang *Innovation Champion*.

Salah satu tujuan dari pelatihan adalah untuk mempersiapkan seseorang memiliki tanggung jawab baru. Peserta pada pelatihan ini sebagian besar adalah *Innovation Champion* baru, sehingga untuk membantu mereka agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion* dibentuk program pelatihan *Innovation Champion Improvement*. Selain itu, pelatihan ini juga membantu peserta memperoleh kemampuan baru dalam memfasilitasi kegiatan inovasi bagi timnya, menilai sistematika penulisan makalah proyek inovasi dan memilih proyek-proyek inovasi terbaik.

Tujuan dari dilakukannya program pelatihan adalah agar peserta dapat mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan,

kemampuan, dan keterampilannya sesuai standar yang berlaku. Berdasarkan hasil analisis tersebut, peneliti dapat menyimpulkan secara keseluruhan bahwa tujuan program pelatihan *Innovation Champion Improvement* telah berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan peserta telah berkembang dan meningkat sesuai tujuan program pelatihan.

## 2. Instruktur Pelatihan

Pada indikator ini terdapat lima sub indikator. Berikut penjelasan mengenai analisis data pada masing-masing sub indikator :

### a. Penguasaan bidang materi pelatihan

Pada sub indikator ini, terdapat dua pernyataan. Berikut analisis per pertanyaan tersebut :

- 1) Pada pernyataan “Instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan” respon jawaban positif diperoleh dari 38 responden (92,7%) sedangkan respon negatif diperoleh dari 3 reponden (7,3%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak, setuju bahwa instruktur menguasai bidang materi pelatihan yang diberikan. Selain itu, pendapat responden juga mengatakan bahwa selama

pelatihan berlangsung, instruktur dapat menjelaskan materi dengan baik.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan dengan baik.

- 2) Pada pernyataan “Instruktur menguasai metodologi dan *tools* dibidang proyek inovasi”, respon jawaban positif diperoleh dari 38 responden (92,7%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 3 responden (7,3%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak, setuju bahwa instruktur menguasai metodologi dan *tools* dibidang proyek inovasi.

Jadi pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa instruktur menguasai metodologi dan *tools* di bidang proyek inovasi dengan baik.

Kesimpulan pada sub indikator ini adalah diperoleh rata-rata sejumlah 92,7% responden yang setuju bahwa instruktur menguasai bidang materi pelatihan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan instruktur yang terpilih untuk membawakan pelatihan ini adalah seorang yang ahli dan berkompeten pada bidang proyek inovasi di UT.

Seorang instruktur yang dipilih harus merupakan individu yang ahli pada bidang dan materi pelatihan yang diberikan. Hal tersebut berhubungan dengan penyampaian materi oleh instruktur, instruktur yang menguasai bidang ahli akan lebih mudah memberikan pelatihan tersebut dibandingkan instruktur yang tidak ahli pada bidang pelatihan yang diberikan.

b. Penguasaan bidang pelatihan dan pembelajaran

Pada sub indikator ini, pernyataan “Instruktur menguasai teknik dan proses pelatihan dan pembelajaran” respon jawaban positif diperoleh dari 28 responden (68,3%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 13 responden (31,7%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak setuju bahwa instruktur menguasai teknik dan proses pelatihan dan pembelajaran.

Jadi dapat disimpulkan bahwa instruktur menguasai teknik dan proses pelatihan dan pembelajaran dengan cukup baik. Seorang instruktur merupakan tenaga pendidik yang sama halnya dengan seorang guru ataupun dosen. Dalam proses pelatihan, instruktur harus memiliki kompetensi dalam menguasai teknik dan proses pelatihan dan pembelajaran agar tujuan pelatihan tercapai dengan efektif.

### c. Karakteristik instruktur

Pada sub indikator ini, terdapat dua pernyataan. Berikut analisis per pernyataan tersebut :

- 1) Pada pernyataan “Instruktur merupakan individu yang kreatif dan inovatif” respon jawaban positif diperoleh dari 38 responden (92,7%) sedangkan respon negatif diperoleh dari 3 reponden (7,3%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak setuju bahwa instruktur merupakan individu yang kreatif dan inovatif.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak setuju bahwa instruktur merupakan individu yang kreatif dan inovatif. Seorang instruktur harus kreatif agar proses pelatihan dikelas tidak monoton dan membosankan, selain itu instruktur juga harus inovatif agar dapat menularkan nilai-nilai keinovatifan yang dimilikinya ke *Innovation Champion* yang merupakan fasilitator para inovator di UT.

- 2) Pada pernyataan “Instruktur memiliki keterampilan komunikasi yang baik”, respon jawaban positif diperoleh dari 41 atau seluruh responden (100%) sedangkan respon jawaban negatif tidak diperoleh (0%). Hal tersebut menunjukan seluruh responden setuju bahwa instruktur

memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Salah satu responden juga mengungkapkan pendapatnya bahwa selama pelatihan berlangsung instruktur menjelaskan materi dengan sangat baik dan mudah dipahami.

Jadi pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa instruktur memang memiliki keterampilan komunikasi yang baik.

Kesimpulan pada sub indikator ini, bahwa diperoleh rata-rata 96,3% responden yang setuju bahwa instruktur memiliki karakteristik yang baik, seperti memiliki kreatifitas dan inovatif serta keterampilan komunikasi yang baik. Pemilihan instruktur yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan akan berpengaruh pada efektifitas proses pelatihan tersebut. Hal itu dikarenakan instruktur merupakan orang yang terpilih dan berkompeten membawakan pelatihan tersebut.

d. Kemampuan instruktur menggunakan media

Pada sub indikator ini, pernyataan bahwa “Instruktur menggunakan media pelatihan dengan baik dan benar” memperoleh respon jawaban positif dari 38 responden (92,6%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 3 responden (7,4%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak, setuju

bahwa instruktur dapat menggunakan media pelatihan dengan baik dan benar.

Jadi dapat disimpulkan responden terbanyak setuju bahwa instruktur dapat menggunakan media pelatihan dengan baik dan benar. Penggunaan media sangat mempengaruhi peserta dalam menjalankan suatu proses pembelajaran, akan tetapi kemampuan instruktur dalam menggunakan media juga harus dipertimbangkan agar media yang digunakan akan terasa kebermanfaatannya.

e. Kinerja instruktur dalam proses pelatihan

Pada sub indikator ini, terdapat tiga pernyataan. Berikut analisis per pernyataan tersebut :

- 1) Pada pernyataan “Instruktur dapat melibatkan peserta dalam proses pelatihan” respon jawaban positif diperoleh dari 26 responden (63,4%) sedangkan respon negatif diperoleh dari 15 reponden (36,6%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak setuju bahwa instruktur dapat melibatkan peserta dalam proses pelatihan. Selain itu, pendapat responden juga mengatakan bahwa selama pelatihan berlangsung, instruktur dapat menjelaskan materi dengan baik.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa instruktur dapat melibatkan peserta dalam proses pelatihan dengan baik.

- 2) Pada pernyataan “Instruktur dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif”, respon jawaban positif diperoleh dari 31 responden (75,6%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 10 responden (24,4%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak, setuju bahwa instruktur dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Jadi pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa instruktur dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dengan baik.

- 3) Pada pernyataan “Instruktur dapat menjawab pertanyaan peserta dengan jelas dan mudah dimengerti”, respon jawaban positif diperoleh dari 40 responden (97,6%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 1 responden (2,4%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak setuju bahwa instruktur dapat menjawab pertanyaan peserta dengan jelas dan mudah dimengerti.

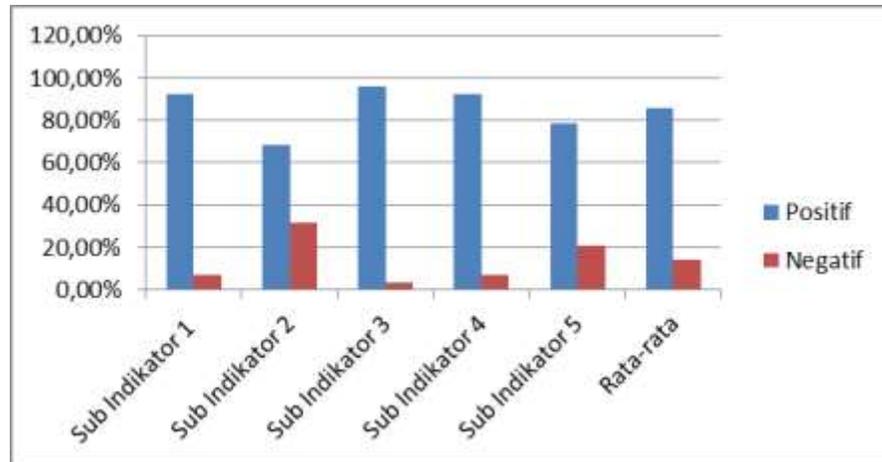
Jadi pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa instruktur dapat menjawab pertanyaan peserta secara jelas dan mudah dimengerti dengan baik.

Kesimpulan pada sub indikator ini, bahwa diperoleh rata-rata 78,8% responden setuju bahwa instruktur memiliki kinerja yang baik dalam proses pelatihan, seperti dapat melibatkan peserta dalam proses pelatihan, dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan dapat menjawab pertanyaan peserta dengan jelas dan mudah dimengerti.

Kinerja instruktur yang baik akan berdampak pada efektifitas penyampaian materi dan keberlangsungan pelatihan tersebut, sehingga sangat penting untuk memilih seorang instruktur yang memiliki kinerja yang baik dalam membawakan suatu pelatihan.

Kinerja yang dimaksud tersebut seperti kemampuannya dalam melibatkan peserta dalam proses pelatihan, kemampuannya dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan kemampuannya dalam menjawab pertanyaan peserta dengan jelas dan mudah dimengerti.

Grafik 4.2 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Instruktur Pelatihan



Tabel 4.4 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Instruktur Pelatihan

	Positif	Negatif	Keterangan
Sub Indikator 1	92,70%	7,30%	Baik
Sub Indikator 2	68,30%	31,70%	Cukup Baik
Sub Indikator 3	96%	4%	Baik
Sub Indikator 4	92,60%	7,40%	Baik
Sub Indikator 5	78,80%	21,20%	Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>85,76%</b>	<b>14,24%</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan grafik tersebut, dari kelima sub indikator pada indikator instruktur pelatihan memperoleh rata-rata 85,76% untuk jawaban positif dan 14,24% untuk jawaban negatif. Secara keseluruhan, instruktur pelatihan telah dinilai baik oleh responden. Serta didukung dengan pendapat responden mengenai instruktur pelatihan bahwa selama pelatihan berlangsung instruktur memiliki karakteristik dan kinerja yang baik. Contohnya seperti menjelaskan materi dengan baik dan mudah dipahami.

Akan tetapi, sub indikator kedua yaitu “Penguasaan bidang pelatihan dan pembelajaran” mendapatkan nilai yang paling rendah. Hal ini akan dijadikan masukan bagi penyelenggara agar dapat memilih atau meningkatkan kompetensi instruktur terpilih dalam menguasai teknik dan proses pelatihan dan pembelajaran. Dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa instruktur dari pelatihan *Innovation Champion* secara keseluruhan telah menjalankan tugasnya dengan baik.

Beberapa responden berpendapat bahwa perlunya memperbanyak instruktur dari luar perusahaan agar mereka dapat melihat dan membandingkan perbedaan dalam penulisan makalah inovasi di perusahaan lainnya. Pendapat tersebut juga akan menjadi masukan bagi penyelenggara pelatihan *Innovation Champion Improvement* agar dapat direalisasikan untuk penyelenggaraan pelatihan selanjutnya.

Seorang instruktur adalah tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan proses pembelajaran dalam pelatihan. Selain itu, tentunya seorang instruktur juga menguasai materi atau bidang yang diberikan saat pelatihan. Oleh karena itu, untuk pelaksanaan selanjutnya penyelenggara harus lebih selektif memilih instruktur yang sesuai dengan kompetensi dan kriteria yang dibutuhkan agar pelatihan berjalan secara efektif dan efisien.

### 3. Peserta Pelatihan

Pada indikator ini terdapat tiga sub indikator. Berikut penjelasan mengenai analisis data pada masing-masing sub indikator :

#### a. Keterkaitan pelatihan dengan masalah yang dihadapi peserta

Pada pernyataan “Pelatihan ini mempermudah saya menyelesaikan masalah yang muncul dalam menjalankan tugas sebagai *Innovation Champion*” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 31 responden (75,7%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 10 responden (24,3%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak setuju bahwa pelatihan ini mempermudah peserta menyelesaikan masalah yang muncul dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion*. Hal tersebut juga diperkuat dengan pendapat peserta bahwa pelatihan ini sangat baik untuk mendidik cara berpikir secara prosedural dan sistematis untuk mendapatkan solusi atas suatu masalah.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini berkaitan dengan masalah yang dihadapi peserta dengan cukup baik. Hal tersebut dikarenakan materi-materi yang diberikan berupa *problem solving* yang berguna bagi peserta saat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion*.

b. Keterkaitan pelatihan dengan tanggung jawab peserta

Pada pernyataan “Pelatihan ini membantu saya karena berkaitan dengan tanggung jawab sebagai *Innovation Champion*” respon jawaban positif berjumlah 36 responden (87,8%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 5 responden (12,2%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak setuju bahwa pelatihan ini berkaitan dengan tanggung jawabnya sebagai *Innovation Champion*. Hal tersebut juga diperkuat dengan pendapat responden bahwa pelatihan ini membuatnya bisa berbagi kepada rekan-rekan inovator.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini berkaitan dengan tanggung jawab peserta dengan baik. Hal tersebut dikarenakan materi-materi yang diberikan berhubungan dengan tanggung jawab seorang *Innovation Champion*.

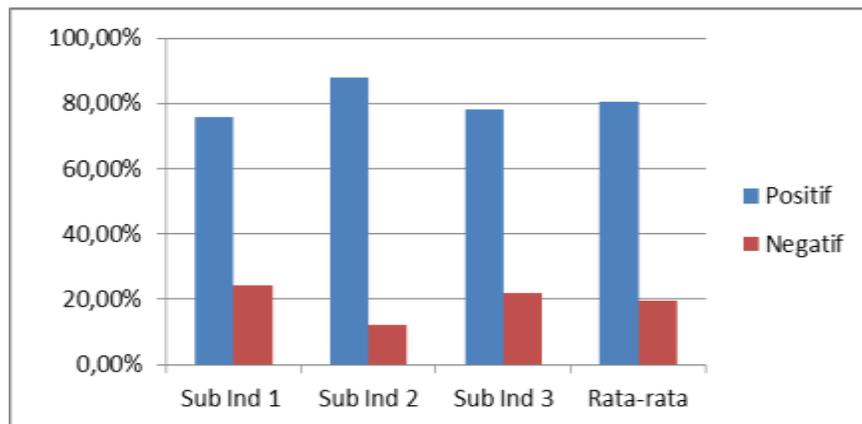
c. Keterkaitan pelatihan dengan bidang proyek inovasi

Pada pernyataan “Pelatihan ini membuat saya lebih memahami proyek inovasi” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 32 responden (78%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 5 responden (22%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak setuju bahwa pelatihan ini membuat mereka lebih memahami proyek inovasi. Hal

tersebut juga diperkuat dengan pendapat responden bahwa pelatihan ini memberikan mereka pemahaman tentang proyek inovasi sehingga mereka dapat memfasilitasi tim proyek inovasi dengan mudah.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini berkaitan dengan bidang proyek inovasi dengan baik. Hal tersebut dikarenakan materi-materi yang diberikan berhubungan dengan proyek inovasi di UT.

Grafik 4.3 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Peserta Pelatihan



Tabel 4.5 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Peserta Pelatihan

	Positif	Negatif	Keterangan
Sub Indikator 1	75,70%	24,30%	Baik
Sub Indikator 2	87,80%	12,20%	Baik
Sub Indikator 3	78%	22%	Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>80,50%</b>	<b>19,50%</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan grafik tersebut, dari ketiga sub indikator pada indikator peserta pelatihan memperoleh rata-rata 80,50% untuk jawaban positif dan 19,50% untuk jawaban negatif. Serta didukung dengan pendapat peserta mengenai peserta pelatihan secara positif, dapat disimpulkan bahwa keterkaitan peserta dengan pelatihan *Innovation Champion* secara keseluruhan tercapai dengan baik.

Dengan adanya pelatihan ini, *Innovation Champion* baru sangat merasakan kebermanfaatan hasil pelatihan tersebut. Hal ini juga di sampaikan oleh responden yang berpendapat agar penyelenggara memperbanyak peserta sehingga kebermanfaatan pelatihan ini dapat dirasa oleh banyak karyawan UT yang bukan hanya *Innovation Champion*, meskipun tujuan pelatihan ini hanya diperuntukan bagi *Innovation Champion*.

Penyelenggara dengan baik telah menghubungkan antara pelatihan dengan peserta pelatihan seperti keterkaitan pelatihan dengan masalah yang dihadapi peserta, keterkaitan pelatihan dengan tanggung jawab peserta, dan keterkaitan pelatihan dengan bidang proyek inovasi. Akan lebih baik jika penyelenggara melakukan analisis kebutuhan pelatihan kepada peserta. Dengan adanya kegiatan ini, penyelenggara akan lebih mengetahui kebutuhan apa saja yang dibutuhkan peserta untuk meningkatkan

atau mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya sebagai *Innovation Champion*.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal dari suatu perencanaan pelatihan yang mengkaji tentang ada tidaknya kesenjangan dalam kinerja karyawan. Kesenjangan tersebut antara kinerja standar dengan kinerja yang dimilikinya.

#### 4. Materi Pelatihan

Pada indikator ini terdapat dua sub indikator. Berikut penjelasan mengenai analisis data pada masing-masing sub indikator :

##### a. Kesesuaian materi dengan peserta

Pada sub indikator ini, terdapat tiga pernyataan. Berikut analisis per pernyataan tersebut :

- 1) Pada pernyataan "Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sebagai *Innovation Champion*" memperoleh respon jawaban positif berjumlah 39 responden (95,1%) sedangkan respon negatif berjumlah 2 reponden (4,9%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak, setuju bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta sebagai *Innovation Champion*.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta sebagai *Innovation Champion*.

- 2) Pada pernyataan “Materi yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya sebagai *Innovation Champion*”, respon jawaban positif diperoleh dari 38 responden (92,7%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 3 responden (7,3%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak, setuju bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kemampuan peserta sebagai *Innovation Champion*.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kemampuan peserta sebagai *Innovation Champion*.

- 3) Pada pernyataan “Materi yang diberikan sesuai dengan latar belakang saya sebagai *Innovation Champion*”, respon jawaban positif diperoleh dari 37 responden (90,2%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 4 responden (9,8%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak, setuju bahwa materi yang diberikan sesuai dengan latar belakangnya sebagai *Innovation Champion*.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan latar belakang peserta sebagai *Innovation Champion*.

Kesimpulan pada sub indikator ini, bahwa diperoleh rata-rata 92,7% responden setuju bahwa materi yang diberikan oleh penyelenggara telah sesuai dengan peserta. Seperti sesuai dengan kebutuhannya sebagai *Innovation Champion*, sesuai dengan kemampuannya sebagai *Innovation Champion*, dan sesuai dengan latar belakangnya sebagai *Innovation Champion*.

Kesesuaian materi dengan peserta didapatkan pada perencanaan pelatihan berupa analisis kebutuhan pelatihan. Dengan dilakukannya analisis kebutuhan pelatihan, penyelenggara dapat melihat dan menyesuaikan kebutuhan peserta pelatihan sehingga penyelenggara dapat mengembangkan materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta tersebut.

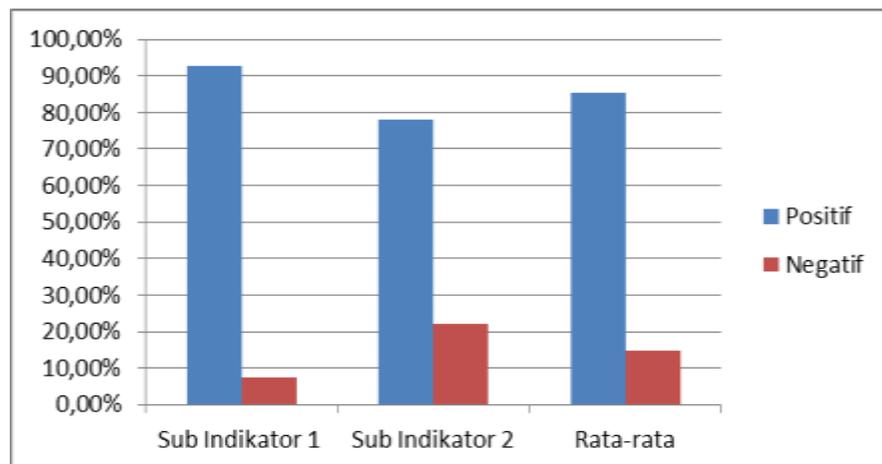
b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

Pada pernyataan “Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 232 responden (78%), sedangkan respon jawaban negatif

berjumlah 9 responden (22%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak setuju bahwa materi pelatihan sesuai tujuan pelatihan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan telah sesuai dengan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan tersebut adalah peserta dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagai *Innovation Champion*, menerapkan teknik memfasilitasi proyek inovasi, menilai sistematika penulisan, metodologi, dan tools dalam penyusunan proyek inovasi dan memilih proyek-proyek inovasi terbaik.

Grafik 4.4 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Materi Pelatihan



Tabel 4.6 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Materi Pelatihan

	Positif	Negatif	Keterangan
Sub Indikator 1	92,70%	7,30%	Baik
Sub Indikator 2	78,00%	22,00%	Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>85,35%</b>	<b>14,65%</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan grafik tersebut, dari kedua sub indikator pada indikator materi pelatihan memperoleh rata-rata 85,35% untuk jawaban positif dan 14,65% untuk jawaban negatif. Pada sub indikator kedua, yaitu “Keseuaian materi dengan tujuan pelatihan” memperoleh nilai rata-rata tersendah sehingga hal ini akan menjadi masukan bagi penyelenggara untuk memperbaiki atau meningkatkan rumusan materi agar lebih sesuai dengan tujuan dari program pelatihan ini.

Dapat disimpulkan bahwa materi dari pelatihan *Innovation Champion Improvement* secara keseluruhan telah tercapai dengan baik. Dalam pemberian materi, penyelenggara harus mempertimbangkan beberapa faktor seperti kesesuaian materi dengan peserta dan kesesuaian materi dengan program pelatihan.

Kesesuaian materi dengan peserta dilihat dari beberapa faktor pula seperti kesesuaian dengan kebutuhan seorang *Innovation Champion*, kesesuaian dengan kemampuan *Innovation Champion*, dan kesesuaian dengan latar belakang seorang *Innovation Champion*. Dikarenakan pelatihan ini ditujukan pada *Innovation Champion* maka dari itu materi yang disajikan hanya terbatas pada materi *Innovation Champion* saja.

Berdasarkan hasil kuesioner terbuka, terdapat pendapat responden yang mengatakan agar penyelenggara memperbanyak materi dari perusahaan-perusahaan besar Non Astra hingga perusahaan luar negeri, karena dengan itu mereka akan mendapatkan wawasan baru mengenai proyek inovasi dari perusahaan lainnya.

Selain itu, beberapa responden memberikan pendapat bahwa untuk selanjutnya materi yang dibawakan sebaiknya juga diberikan beberapa contoh proyek inovasi yang lebih detail dan lebih nyata dilapangan. Hal tersebut akan dijadikan masukan kepada penyelenggara untuk meningkatkan materi yang akan disajikan.

#### 5. Media yang digunakan dalam Pelatihan

Pada indikator ini terdapat tiga sub indikator. Berikut penjelasan mengenai analisis data pada masing-masing sub indikator tersebut :

##### a. Kebermanfaatan media bagi instruktur pelatihan

Pada pernyataan “Media yang digunakan membantu instruktur dalam menyajikan materi pelatihan” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 37 responden (90,3%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 4 responden (9,7%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak, setuju

bahwa media yang digunakan membantu instruktur dalam menyajikan materi pelatihan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa media yang digunakan dapat membantu instruktur dalam menyajikan materi pelatihan dengan baik.

b. Kebermanfaatan media bagi peserta pelatihan

Pada sub indikator ini, terdapat dua pernyataan. Berikut analisis perpernyataan tersebut :

1) Pada pernyataan “Media yang digunakan memberikan motivasi belajar bagi saya”, respon jawaban positif diperoleh dari 24 responden (58,5%) sedangkan respon negatif diperoleh dari 17 reponden (41,5%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak, setuju bahwa media yang digunakan memberikan motivasi belajar bagi peserta.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa media yang digunakan dapat memberikan motivasi belajar bagi peserta dengan cukup baik.

2) Pada pernyataan “Media yang digunakan membantu saya memahami materi pelatihan”, respon jawaban positif diperoleh dari 27 responden (65,8%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 14 responden (34,2%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak, setuju bahwa

media yang digunakan dapat membantu peserta dalam memahami materi pelatihan yang diberikan.

Jadi pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa media yang digunakan dapat membantu peserta memahami materi pelatihan yang diberikan dengan cukup baik.

Kesimpulan pada sub indikator ini, bahwa diperoleh rata-rata 62,15% responden setuju bahwa penggunaan media dapat membantu peserta mendapatkan motivasi belajar dan dapat memahami materi yang disajikan saat pelatihan dengan cukup baik.

Pemilihan atau penggunaan media yang tepat dan atraktif tentu akan membuat peserta tidak merasa bosan bahkan memotivasi mereka untuk belajar serta membantu peserta untuk lebih memahami materi yang disampaikan. Oleh karena itu, penyelenggara harus bisa memilih media yang akan digunakan, bukan hanya dari tampilan saja tetapi juga kebermanfaatannya bagi peserta.

Jika pada umumnya penggunaan media hanya slide Powerpoint, sebaiknya media yang dapat digunakan selain itu contohnya adalah penayangan video. Video dapat

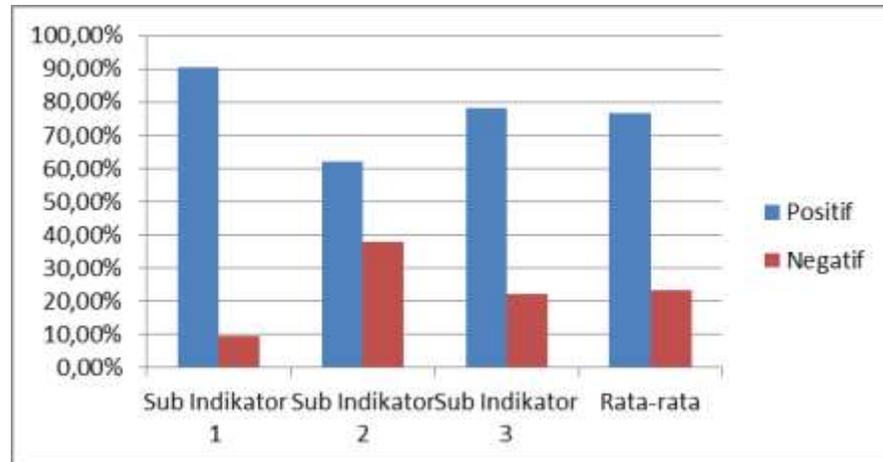
menggambarkan kejadian yang sebenarnya, sehingga peserta dapat memahami materi secara lebih mendalam dengan video.

c. Kemampuan peserta terhadap media yang digunakan

Pada pernyataan “Saya dapat memanfaatkan media (*guidebook*) yang diberikan dengan baik” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 32 responden (78%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 9 responden (22%). Hal tersebut menunjukan bahwa responden terbanyak setuju bahwa mereka dapat memanfaatkan media berupa *guidebook* yang diberikan dengan baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penyelenggara dengan baik memberikan media berupa *guidebook* yang bermanfaat bagi peserta. Selain itu, terdapat responden yang berpendapat bahwa *guidebook* yang diberikan harus menjelaskan materi secara rinci dan disertai sampel proyek inovasi. Hal tersebut akan menjadi saran dan masukan bagi penyelenggara untuk meningkatkan kualitas *guidebook* yang akan diberikan di pelatihan selanjutnya.

Grafik 4.5 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Media Pelatihan



Tabel 4.7 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Media Pelatihan

	Positif	Negatif	Keterangan
Sub Indikator 1	90,30%	9,70%	Baik
Sub Indikator 2	62,15%	37,85%	Cukup Baik
Sub Indikator 3	78%	22%	Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>76,82%</b>	<b>23,18%</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan grafik tersebut, dari ketiga sub indikator pada indikator media pelatihan memperoleh rata-rata 76,82% untuk jawaban positif dan 23,18% untuk jawaban negatif. Secara keseluruhan, berdasarkan rata-rata persub indikator dapat disimpulkan bahwa indikator media pelatihan ini sudah baik. Dari ketiga sub indikator tersebut, sub indikator kedua yaitu “Kebermanfaatan media bagi peserta” memperoleh nilai terendah dibandingkan sub indikator lainnya. Hal tersebut dapat menjadi

gambaran bagi penyelenggara untuk memperhatikan media yang digunakan agar media tersebut dapat memberikan motivasi belajar dan membantu peserta memahami materi pelatihan yang disajikan.

Fungsi penggunaan media dalam pembelajaran adalah untuk memudahkan peserta didik dan penyaji melalui sebuah alat bantu yang dapat menyajikan konsep atau tema yang abstrak dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Suatu proses pembelajaran akan lebih mudah dipahami jika penyampaiannya dibantu dengan media pembelajaran. Media pembelajaran dapat berupa buku, slide, video, dan sebagainya.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa media yang digunakan pada pelatihan *Innovation Champion* secara keseluruhan telah ternilai dengan baik. Pendapat responden mengatakan bahwa mereka membutuhkan media yang merangkum secara lengkap metodologi dan contoh secara detail dan nyata di lapangan mengenai proyek inovasi. Hal ini akan menjadi masukan bagi penyelenggara untuk mengembangkan media yang mencakup seluruh materi pelatihan tersebut.

## 6. Metode yang digunakan dalam Pelatihan

Pada indikator ini terdapat empat sub indikator. Berikut penjelasan mengenai analisis data pada masing-masing sub indikator tersebut :

### a. Kesesuaian metode dengan tujuan pelatihan

Pada sub indikator ini, pernyataan “Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 23 responden (56,1%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 18 responden (43,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak setuju bahwa metode yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemilihan dan penggunaan metode yang sesuai dengan tujuan pelatihan ini dirasa sudah cukup baik.

### b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan

Pada indikator ini, respon jawaban positif berjumlah 27 responden (65,8%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 14 responden (34,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian metode dengan materi pelatihan sudah dapat dikatakan cukup baik. Materi pada pelatihan ini berhubungan dengan cara untuk meningkatkan dan

memberikan pengetahuan baru kepada *Innovation Champion* sehingga penggunaan metode *workshop*, ceramah dan *Focus Group Discussion* dirasa sesuai dengan materi pelatihan ini.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemilihan dan penggunaan metode yang sesuai dengan materi pelatihan ini dirasa sudah cukup baik.

c. Kemampuan instruktur mengaplikasikan metode pelatihan

Pada sub indikator ini, pernyataan “Instruktur menerapkan metode pelatihan secara efektif” memperoleh respon jawaban positif berjumlah 24 responden (58,7%), sedangkan respon jawaban negatif berjumlah 17 responden (41,4%). Hal tersebut menunjukan responden terbanyak setuju bahwa instruktur dapat menerapkan metode pelatihan secara efektif.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa instruktur dengan cukup baik menerapkan metode pelatihan secara efektif. Hal ini juga berhubungan dengan karakteristik dan kinerja instruktur dalam mengaplikasikan metode yang digunakan saat membawakan pelatihan tersebut.

d. Kesesuaian metode yang diterapkan dengan peserta pelatihan

Pada sub indikator ini, terdapat dua pernyataan. Berikut analisis per pernyataan tersebut :

1) Pada pernyataan “Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan yang saya harapkan”, respon jawaban positif diperoleh dari 20 responden (48,8%) sedangkan respon negatif diperoleh dari 21 responden (51,2%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak, tidak setuju bahwa metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan yang mereka harapkan.

Selain itu, beberapa responden juga berpendapat secara negatif yaitu “pelatihan ini agak membosankan karena terlalu teoritis, metode yang digunakan cenderung monoton dan terlalu banyak penyampaian materi hanya secara satu arah yang menjadikan pelatihan ini agak membosankan”.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan ini tidak seperti yang peserta harapkan. Oleh karena itu, metode yang digunakan dinilai kurang baik.

2) Pada pernyataan “Metode yang digunakan membuat saya bersemangat”, respon jawaban positif diperoleh dari 18 responden (43,9%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 23 responden (56,1%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak, tidak setuju bahwa metode yang digunakan membuat mereka bersemangat.

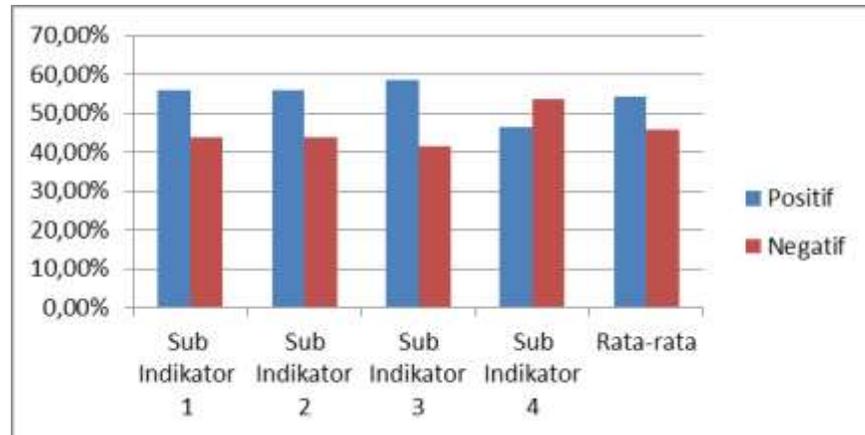
Seperti yang diungkapkan oleh beberapa responden bahwa metodenya membuat mereka kurang bersemangat dan perlunya alternatif baru yang lebih inovatif dalam menyampaikan materi agar mereka lebih bersemangat.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan ini tidak seperti yang peserta harapkan. Oleh karena itu, metode yang digunakan dinilai kurang baik.

Pada sub indikator ini, bahwa diperoleh rata-rata 46,35% responden yang setuju dan 53,65 responden yang tidak setuju. Hasil responden terbanyak menjadi kesimpulan bahwa pemilihan metode yang sesuai dengan peserta pelatihan dinilai kurang baik. Hal tersebut juga didukung dengan pendapat responden yang menjawab secara negatif seperti yang telah dipaparkan pada analisis diatas.

Pemilihan metode yang tidak tepat tentunya akan berpengaruh pada pelaksanaan pelatihan tersebut. Oleh karena itu, penyelenggara harus melakukan analisis terlebih dahulu mengenai metode-metode apa saja yang efektif digunakan saat pelatihan.

Grafik 4.6 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Metode Pelatihan



Tabel 4.8 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Metode Pelatihan

	Positif	Negatif	Keterangan
Sub Indikator 1	56,10%	43,90%	Cukup Baik
Sub Indikator 2	56,10%	43,90%	Cukup Baik
Sub Indikator 3	59%	41%	Cukup Baik
Sub Indikator 4	46,35%	53,65%	Kurang Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>54,31%</b>	<b>45,71%</b>	<b>Kurang Baik</b>

Berdasarkan grafik tersebut, dari keempat sub indikator pada indikator metode pelatihan memperoleh rata-rata 54,31% untuk jawaban positif dan 45,71% untuk jawaban negatif. Dari keempat sub indikator tersebut, sub indikator keempat “Kesesuaian metode yang diterapkan dengan peserta pelatihan” memperoleh nilai rata-rata terendah sehingga hal ini akan menjadi masukan bagi penyelenggara untuk memperbaiki metode yang dipilih agar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan peserta.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan pada pelatihan ini dirasa kurang baik. Hal itu juga diperkuat dengan pendapat peserta mengenai metode pelatihan ini seperti pelatihan ini agak membosankan karena terlalu teoritis dan disampaikan secara satu arah, metode yang diterapkan pelatih agak monoton sehingga peserta kurang bersemangat.

Selain itu, responden juga memberikan saran untuk peningkatan pelatihan ini, khususnya pada metode pelatihan yang diterapkan. Saran tersebut antara lain, perlunya alternatif baru yang lebih inovatif dalam menyampaikan materi pelatihan dan harus diselingi dengan *games* atau *ice breaking* agar peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan.

Suatu pelatihan tidak hanya mempertimbangkan pemilihan media yang digunakan, faktor lain yang harus dipertimbangkan adalah pemilihan metode yang tepat agar pelatihan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien sesuai tujuan. Selain itu, penyelenggara juga harus mempertimbangkan kemampuan instruktur dalam mengaplikasikan metode pelatihan yang telah dipilih. Hal tersebut bertujuan agar metode yang digunakan dapat mempermudah peserta memahami pengetahuan atau kemampuan yang akan mereka dapatkan setelah melakukan pelatihan tersebut.

## 7. Evaluasi Pelatihan

Indikator ini hanya terdiri dari satu sub indikator. Berikut penjelasan mengenai analisis data pada sub indikator tersebut :

### a. Fungsi evaluasi pada program pelatihan

Pada sub indikator ini, terdapat dua pernyataan. Berikut analisis per pernyataan tersebut :

- 1) Pada pernyataan “Evaluasi hasil belajar (seperti *pre test* dan *post tes*) sangat berguna untuk mengetahui peningkatan hasil belajar peserta” respon jawaban positif diperoleh dari 35 responden (85,4%) sedangkan respon negatif diperoleh dari 6 reponden (14,6%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak, setuju bahwa pengadaaan evaluasi hasil belajar sangat berguna untuk mengetahui peningkatan hasil belajar peserta.

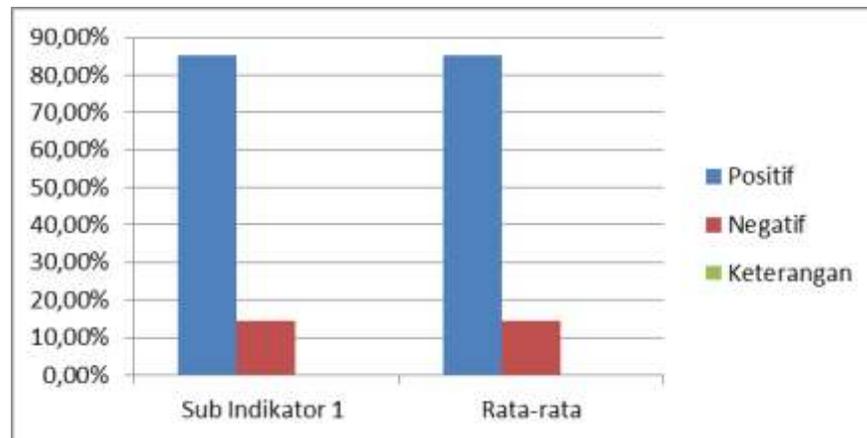
Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa penyelenggara mengadakan evaluasi hasil belajar yang sangat dibutuhkan untuk melihat peningkatan hasil belajar peserta dengan baik.

- 2) Pada pernyataan “Evaluasi pada pelatihan ini sangat berpengaruh pada perubahan hasil belajar peserta”, respon jawaban positif diperoleh dari 35 responden

(85,4%) sedangkan respon jawaban negatif diperoleh dari 6 responden (14,6%). Hal tersebut menunjukkan responden terbanyak, setuju bahwa evaluasi pada pelatihan ini sangat berpengaruh pada hasil belajar mereka.

Jadi, pada pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa penyelenggara mengadakan evaluasi pelatihan yang sangat berpengaruh pada perubahan hasil belajar peserta

Grafik 4.7 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Evaluasi Pelatihan



Tabel 4.9 : Rata-rata Hasil Kuesioner pada Evaluasi Pelatihan

	Positif	Negatif	Keterangan
Sub Indikator 1	85,40%	14,60%	Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>85,40%</b>	<b>14,60%</b>	<b>Baik</b>

Pada indikator ini, bahwa diperoleh rata-rata 85,4% responden yang setuju dan 14,6% responden yang tidak setuju. Hasil responden terbanyak menjadi kesimpulan bahwa pengadaan evaluasi hasil

belajar pada pelatihan ini terlaksana dengan baik dan berpengaruh pada peningkatan dan perubahan hasil belajar peserta.

Selain itu, beberapa responden berpendapat bahwa evaluasi sangat dibutuhkan agar penyelenggaraan pelatihan berikutnya dapat berjalan dengan efektif. Proses evaluasi sangat berguna bagi penyelenggara sebagai landasan bagi penyelenggara untuk memperbaiki ataupun meningkatkan kualitas pelatihan.

#### **K. Keterbatasan Penelitian**

Keseluruhan hasil penelitian dan pembahasan pengolahan data tentunya jauh dari kesempurnaan. Banyak keterbatasan yang tidak dapat dihindari oleh peneliti. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan waktu dan biaya membuat pengumpulan data hanya melalui penyebaran instrumen, tidak menggunakan wawancara dan observasi.
2. Instrumen pertanyaan bersifat tertutup sehingga memperkecil kesempatan untuk mengetahui pendapat responden mengenai informasi lain yang tidak terwakili oleh jawaban yang telah ditentukan.
3. Wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai aspek yang dibahas dalam penelitian ini kurang luas dan mendalam.

4. Tingkat validitas instrumen tergolong rendah karena hanya menggunakan validitas keterbacaan.
5. Rentang waktu antara pelaksanaan pelatihan dengan penyebaran instrumen ini cukup lama sehingga terdapat peserta yang resign sehingga tidak mengisi instrumen ini.
6. Kemampuan peneliti dalam menganalisis yang belum sempurna.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### L. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberi gambaran tentang Program Pelatihan "*Innovation Champion Improvement*" di PT. United Tractors Tbk dari sudut pandang peserta program pelatihan. Kesimpulan diperoleh dari kecenderungan di setiap komponennya. Berikut kesimpulan dari penelitian ini secara lebih rinci :

#### 8. Tujuan Pelatihan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data, tujuan pelatihan *Innovation Champion Improvement* sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perolehan persentase rata-rata yang menunjukkan bahwa responden terbanyak (78,03%) memilih jawaban positif pada pilihan ganda dan respon jawaban positif pula pada uraian pendapat di dalam indikator tujuan pelatihan. Pada indikator tujuan pelatihan terdapat keempat sub indikator. Sub indikator yang memiliki persentase rata-rata tertinggi adalah "Menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion*,

sedangkan sub indikator yang memiliki persentase rata-rata terendah adalah “Memilih proyek-proyek inovasi terbaik”.

Dapat disimpulkan bahwa setelah pelatihan ini, peserta dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion*, menerapkan teknik memfasilitasi proyek inovasi, menilai sistematika penulisan, metodologi, dan *tools* dalam penyusunan proyek inovasi serta memilih proyek-proyek inovasi terbaik dengan baik. Namun, untuk pelaksanaan berikutnya penyelenggara harus mempersiapkan bahan ajar atau materi dengan lebih matang dan mendalam agar tujuan pelatihan khususnya pada tujuan “Peserta dapat memilih proyek-proyek inovasi terbaik” dapat tercapai dengan baik.

#### 9. Instruktur Pelatihan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data, instruktur pelatihan *Innovation Champion Improvement* memiliki karakteristik dan kinerja yang dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perolehan persentase rata-rata yang menunjukkan bahwa responden terbanyak (85,76%) memilih jawaban positif pada pilihan ganda dan respon jawaban positif pula pada uraian pendapat di dalam indikator instruktur pelatihan. Pada indikator instruktur pelatihan terdapat lima sub indikator. Sub indikator yang memiliki persentase rata-rata tertinggi adalah “Penguasaan bidang

materi pelatihan”, sedangkan sub indikator yang memiliki persentase rata-rata terendah adalah “Penguasaan bidang pelatihan dan pembelajaran”.

Dapat disimpulkan bahwa instruktur pada pelatihan ini, merupakan individu yang menguasai bidang materi pelatihan yang diberikan karena instruktur merupakan ahli bidang proyek inovasi di UT, memiliki karakteristik yang baik seperti kreatif, inovatif, dan komunikatif, mampu menggunakan media dengan baik dan benar, serta memiliki kinerja yang baik dalam proses pelatihan seperti dapat menjawab pertanyaan peserta dengan jelas dan mudah dimengerti.

Namun, instruktur harus meningkatkan kinerjanya agar pada pelaksanaan pelatihan berikutnya dapat melibatkan peserta dalam proses pelatihan dan dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, instruktur juga harus meningkatkan kemampuannya dalam menguasai teknik dan proses pelatihan dan pembelajaran agar dalam membawakan pelatihan instruktur dapat menguasai teknik dan proses pelatihan dan pembelajaran dengan baik.

#### 10. Peserta Pelatihan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data, keterkaitan peserta dengan pelatihan *Innovation Champion Improvement* dapat

dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perolehan persentase rata-rata yang menunjukkan bahwa responden terbanyak (80,50%) memilih jawaban positif pada pilihan ganda dan respon jawaban positif pula pada uraian pendapat di dalam indikator peserta pelatihan. Pada indikator peserta pelatihan terdapat tiga sub indikator. Sub indikator yang memiliki persentase rata-rata tertinggi adalah “Keterkaitan peserta dengan tanggung jawab peserta”, sedangkan sub indikator yang memiliki persentase rata-rata terendah adalah “Keterkaitan pelatihan dengan masalah yang dihadapi peserta”.

Dapat disimpulkan bahwa peserta dalam pelatihan ini memiliki keterkaitan yang baik dengan pelatihan *Innovation Champion Improvement*. Pelatihan ini memiliki keterkaitan dengan tanggung jawab peserta sebagai *Innovation Champion*, namun pelatihan ini perlu ditingkatkan kualitasnya agar pelatihan ini dapat berkaitan dengan masalah yang dihadapi peserta dan bidang proyek inovasi dengan lebih baik dibandingkan penyelenggaraan pelatihan ini sebelumnya. Peningkatan kualitas tersebut dapat berupa materi-materi yang dapat membuat peserta lebih memahami proyek inovasi dan membantu peserta menyelesaikan masalah yang muncul dalam menjalankan tugasnya sebagai *Innovation Champion*.

## 11. Materi Pelatihan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data, penyelenggara memilih dan menyajikan materi pelatihan *Innovation Champion Improvement* dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perolehan persentase rata-rata yang menunjukkan bahwa responden terbanyak (85,35%) memilih jawaban positif pada pilihan ganda dan respon jawaban positif pula pada uraian pendapat di dalam indikator materi pelatihan. Pada indikator materi pelatihan terdapat dua sub indikator. Sub indikator pertama “Kesesuaian materi dengan peserta” memperoleh persentase rata-rata tertinggi, sedangkan sub indikator kedua “Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan” memperoleh persentase rata-rata terendah

Dapat disimpulkan bahwa pemilihan dan pemberian materi pelatihan sudah dapat dikatakan baik. Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan latar belakang peserta sebagai *Innovation Champion*, namun kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan perlu ditinjau kembali agar seluruh tujuan pelatihan tersebut dapat tercapai dengan baik dan materi-materi sesuai dengan rumusan tujuan pelatihan tersebut. Dikarenakan pelatihan ini diselenggarakan oleh pihak *Strategic, Management, and Innovation*, maka sebaiknya perlu kerjasama dengan pihak

*Corporate University* yang merupakan ahli pada bidang pelatihan agar materi-materi yang dikembangkan lebih sesuai dengan rumusan tujuan pelatihan.

## 12. Media Pelatihan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data, pemilihan dan penggunaan media yang digunakan pada pelatihan *Innovation Champion Improvement* dapat dikatakan sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perolehan persentase rata-rata yang menunjukkan bahwa responden terbanyak (76,82%) memilih jawaban positif pada pilihan ganda dan respon jawaban positif pula pada uraian pendapat di dalam indikator media pelatihan. Pada indikator media terdapat tiga sub indikator. Sub indikator yang memiliki persentase rata-rata tertinggi adalah sub indikator pertama yaitu “Kebermanfaatan media bagi instruktur pelatihan”, sedangkan sub indikator kedua yaitu “Kebermanfaatan media bagi peserta pelatihan” memperoleh persentase rata-rata terendah.

Dapat disimpulkan bahwa media yang digunakan dalam pelatihan ini memiliki kebermanfaatan bagi instruktur pelatihan, selain itu peserta juga mampu memanfaatkan dan menggunakan media yang diberikan penyelenggara. Namun, kebermanfaatan media bagi peserta pelatihan harus diperhatikan kembali. Media yang digunakan harus dapat memberikan motivasi bagi peserta

dan membantu peserta memahami materi pelatihan. Jika biasanya media yang digunakan saat pelatihan adalah *slide Powerpoint*, sebaiknya penyelenggara menggunakan media yang lebih inovatif yang dapat menarik perhatian dan memotivasi peserta, contohnya dengan pemutaran video.

### 13. Metode Pelatihan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data, metode yang diterapkan pada pelatihan *Innovation Champion Improvement* dapat dikatakan kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perolehan persentase rata-rata pada indikator metode yang menunjukkan bahwa responden yang setuju hanya 54,31% yang memilih jawaban positif pada pilihan ganda dan respon jawaban pada uraian pendapat sebagian besar mengutarakan bahwa metode yang diterapkan masih kurang baik.

Pada indikator metode pelatihan terdapat empat sub indikator. Sub indikator yang memperoleh persentase rata-rata tertinggi adalah sub indikator pertama dan kedua, karena persentase rata-rata kedua sub indikator ini sama (56,10%). Sedangkan sub indikator yang memiliki persentase rata-rata terendah adalah sub indikator keempat yaitu "Kesesuaian metode yang diterapkan dengan peserta pelatihan".

Dapat disimpulkan bahwa pada pelatihan *Innovation Champion Improvement*, kesesuaian metode dengan tujuan pelatihan, kesesuaian metode dengan materi pelatihan, kemampuan instruktur mengaplikasikan metode pelatihan dan kesesuaian metode yang diterapkan dengan peserta dapat dikatakan masih kurang baik. Untuk pelaksanaan berikutnya, diperlukan metode-metode yang lebih inovatif agar peserta dapat lebih bersemangat untuk mengikuti pelatihan.

Meskipun dapat dikatakan cukup baik, kesesuaian metode dengan tujuan dan materi pelatihan harus ditingkatkan lebih baik lagi. Seperti yang telah di jelaskan pada indikator materi pelatihan bahwa perlunya kerjasama antara Departemen Inovasi selaku penyelenggara dengan *Corporate University* yang merupakan ahli pada bidang pelatihan agar metode yang diterapkan lebih sesuai dengan rumusan tujuan dan materi pelatihan.

Selain itu, pada sub indikator “Kemampuan instruktur mengaplikasikan metode pelatihan” dalam indikator ini membuktikan pada sub indikator “Penguasaan bidang pelatihan dan pembelajaran” dalam indikator instruktur bahwa instruktur belum memahami metode-metode yang ada pada proses pelatihan dan pembelajaran sehingga sebaiknya instruktur harus

meningkatkan kemampuannya dibidang pelatihan dan pembelajaran.

#### 14. Evaluasi Pelatihan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data, evaluasi pelatihan *Innovation Champion Improvement* sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perolehan persentase rata-rata yang menunjukkan bahwa responden terbanyak (85,40%) memilih jawaban positif pada pilihan ganda dan respon jawaban positif pula pada uraian pendapat di dalam indikator evaluasi pelatihan.

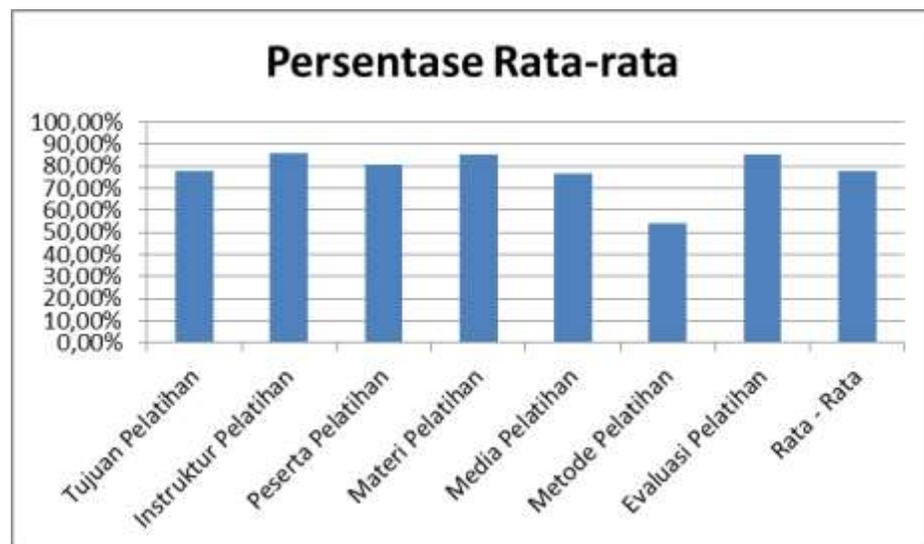
Dapat disimpulkan bahwa peserta merasakan fungsi evaluasi pada pelatihan ini dengan baik. Dengan adanya evaluasi pelatihan, peserta dapat mengetahui peningkatan dan perubahan hasil belajar yang diperolehnya.

Berdasarkan hasil penelitian survei pendapat pada setiap indikator atau komponen pelatihan yang terdiri dari tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, media pelatihan, metode pelatihan, dan evaluasi pelatihan, disimpulkan secara umum bahwa program pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk dapat dikatakan sudah baik, seperti yang dipaparkan oleh grafik dan tabel dibawah ini :

Tabel 5.1 : Rata-rata Hasil Kuesioner Penelitian

Indikator	%	Keterangan
Tujuan Pelatihan	78,03%	Baik
Instruktur Pelatihan	85,76%	Baik
Peserta Pelatihan	80,50%	Baik
Materi Pelatihan	85,35%	Baik
Media Pelatihan	76,82%	Baik
Metode Pelatihan	54,31%	Kurang Baik
Evaluasi Pelatihan	85,40%	Baik
<b>Rata - Rata</b>	<b>78,02%</b>	<b>Baik</b>

Grafik 5.1 : Rata-rata Hasil Kuesioner Penelitian



Dari ketujuh komponen pada program pelatihan, indikator instruktur pelatihan memperoleh rata-rata tertinggi, sebaliknya indikator metode pelatihan memperoleh rata-rata terendah. Selain itu, kelima indikator lainnya yaitu tujuan pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, media pelatihan, dan evaluasi pelatihan mendapatkan rata-rata baik. Sehingga diperoleh kesimpulan

berdasarkan survei pendapat peserta dengan rata-rata dari ketujuh komponen bahwa program pelatihan *Innovation Champion Improvement* dapat dikatakan terlaksana dengan baik.

### **M. Implikasi**

Penelitian ini memiliki implikasi terhadap Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk yang dapat dilanjutkan sebagai Program Pelatihan yang dapat mendorong inovasi, berikut penjelasannya:

1. Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penyelenggara untuk penyempurnaan kualitas dan efektifitas pelaksanaan Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk seperti tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, media pelatihan, dan metode pelatihan pada pelaksanaan berikutnya.
2. Penyelenggara dapat mengetahui kekurangan dalam Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* yang selama ini diselenggarakan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki pelaksanaan Program Pelatihan tersebut.
3. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja *Innovation Champion* melalui program pelatihan ini.

## N. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, Program Pelatihan *Innovation Champion Improvement* sudah dapat dikatakan baik, namun beberapa hal perlu peningkatan dan perbaikan kualitas pelatihan, antara lain sebagai berikut :

1. Perlu adanya analisis kebutuhan pelatihan sebelum melaksanakan pelatihan agar tujuan, instruktur, peserta, materi, metode, media dan evaluasi pelatihan terencana dan berjalan dengan sangat baik.
2. Perlu perbaikan atau peningkatan pada komponen program pelatihan *Innovation Champion Improvement* seperti :
  - a. Pada tujuan pelatihan, sebaiknya penyelenggara harus memperdalam dan mengembangkan materi pemilihan proyek-proyek inovasi terbaik.
  - b. Instruktur harus meningkatkan kemampuannya dalam menguasai teknik dan proses dalam pelatihan dan pembelajaran. Hal tersebut bisa dilakukan dengan terlebih dahulu mengikuti pelatihan sebagai pelatih atau *trainer*.
  - c. Pada peserta pelatihan, penyelenggara harus memperdalam materi atau bahan ajar yang dapat mempermudah peserta dalam menyelesaikan masalah yang muncul saat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *Innovation Champion*.

- d. Pada materi, sebaiknya penyelenggara harus mengkaji ulang dan mengembangkan materi yang sesuai dengan tujuan program pelatihan *Innovation Champion Improvement*.
  - e. Pada media, sebaiknya penyelenggara harus menggunakan media yang dapat memotivasi peserta, contohnya menggunakan media video dan sebagainya
  - f. Pada metode, sebaiknya penyelenggara harus menggunakan metode yang lebih inovatif dan dapat membuat peserta lebih bersemangat. Contohnya metode *Problem Based Learning* dan sebagainya.
  - g. Pada evaluasi, seharusnya penyelenggara melakukan evaluasi yang lebih lanjut untuk melihat efektifitas program pelatihan *Innovation Champion Improvement* pada pelaksanaan selanjutnya.
3. Perlu bekerja sama dengan pihak *Corporate University* agar program pelatihan dapat terencana dan berjalan dengan efektif dan efisien.
  4. Perlu adanya intervensi selain pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan *Innovation Champion* seperti coaching, mentoring, *job aids* dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Ahmadi, Abu. 2009. *Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ali, Mohammad dan Muhammad Ansori. 2014. *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Amir, M. Taufiq. 2015. *Merancang Kuesioner*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, Soebagyo. 1993. *Manajemen Training: Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Pelatihan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Basri, Hasan dan Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bungin, M. Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Blanchard, Nick dan James Thacker. 2013. *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. London: Pearson.
- Chan, Janis Fisher. 2010. *Designing and Developing Training Programs*. San Francisco: Pfeiffer.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Training Fundamentals*. San Francisco: Pfeiffer.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Januszewski, Alan dan Michael Molenda. 2008. *Educational Technology: A Definition with Commentary*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kirkpatrick, Donald. 1998. *Evaluating Training Program*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Morissan. *Metode Penelitian Survei*. 2012. Jakarta: Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pershing, James A. 2006. *Handbook of Human Performance Technology: Third Editions*. Indiana: Pfeiffer.
- Piskurich, George M. 2009. *Rapid Training Development*. San Fransisco: Pfeiffer.
- Prawiladilaga, Dewi Salma. 2008. *Prinsip Desain Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke 3*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sangarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sebastian, Yoris. 2014. *Biang Inovasi*. Jakarta: Gramedia.
- Soemanto, Wasty. 1987. *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siregar, Eveline dan Hartini Nara. 2014. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sukardi. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Jakarta: Alfabeta.

Tim PPM Manajemen. *Inovasi Perusahaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit PPM.

### **Sumber Lainnya**

Bagas Prakosa, *Jurnal Pengaruh Inovasi, Orientasi Pasar dan Orientasi Pembelajaran terhadap Kinerja Perusahaan untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris pada Industri Manufaktur di Semarang)*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005)

*Guidebook UT Value Innovation & Improvement*, 2015

<http://www.manajementelekomunikasi.org/2012/10/studi-kasus-2-perusahaan-handphone-kelompok-3.html> diakses pada Rabu, 9 Maret 2016 pukul 14.05

PERMENAKERTRANS No. 8 Tahun 2014, *Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi*

Wawancara tidak formal dengan anggota Tim Inovasi PT. United Tractors Tbk, pada 3 Maret 2016

Website resmi AECT [www.aect.org/newsite/](http://www.aect.org/newsite/) diakses pada 12 April 2016 pukul 10.45

Website resmi KBBi [www.kbbi.web. id/kinerja](http://www.kbbi.web.id/kinerja) diakses pada Selasa, 12 April 2016 pukul 11.00

Website Resmi PT. United Tractors Tbk <http://www.unitedtractors.com/profil-company/> diakses pada tanggal 1 Maret 2016

Website resmi PT. United Tractors Tbk [www.unitedtractors.com/id/company-profile/vision-mission](http://www.unitedtractors.com/id/company-profile/vision-mission) diakses pada Rabu, 13 April 2016 pukul 14.36

Website resmi PT. United Tractors Tbk [www.unitedtractors.com/id/company-profile/organization-structure](http://www.unitedtractors.com/id/company-profile/organization-structure) diakses pada Rabu, 13 April 2016 pukul 14.45



No	Nama	Nomor Butir Pertanyaan																														Total Per-responden		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	
1	R	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
2	UO	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	88
3	AS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
4	SPN	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
5	BSS	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	94	
6	M	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	82	
7	GS	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
8	SRP	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
9	FHK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
10	JAS	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
11	IK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
12	IHP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
13	BM	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
14	ABN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
15	AS	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	82	
16	DH	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	80	
17	DN	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	86	
18	DS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
19	ES	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	
20	IZ	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
21	AT	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	76	
22	AY	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	84	
23	DI	3	3	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	82	
24	HP	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	80	
25	IMP	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
26	KW	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
27	MSA	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1	1	3	2	2	3	87	
28	MJ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
29	GT	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	1	1	3	3	74	
30	H	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
31	GHJ	3	1	2	2	3	2	3	4	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	73	
32	U	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	88	
33	IP	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	89	
34	AHB	3	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	88	
35	DP	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	97	
36	AI	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	83	
37	EH	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
38	EP	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
39	GJF	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
40	J	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	1	1	3	77	
41	M	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	76	
<b>Jumlah</b>	<b>132</b>	<b>121</b>	<b>126</b>	<b>115</b>	<b>136</b>	<b>135</b>	<b>117</b>	<b>131</b>	<b>146</b>	<b>126</b>	<b>110</b>	<b>120</b>	<b>131</b>	<b>122</b>	<b>131</b>	<b>121</b>	<b>131</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>123</b>	<b>126</b>	<b>107</b>	<b>109</b>	<b>119</b>	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>107</b>	<b>90</b>	<b>93</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>3745</b>		
<b>Rata-rata</b>	<b>3,22</b>	<b>3</b>	<b>3,07</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,29</b>	<b>2,85</b>	<b>3,2</b>	<b>3,6</b>	<b>3,1</b>	<b>2,7</b>	<b>2,93</b>	<b>3,2</b>	<b>2,98</b>	<b>3,2</b>	<b>2,95</b>	<b>3,2</b>	<b>3,05</b>	<b>3,05</b>	<b>3</b>	<b>3,07</b>	<b>2,61</b>	<b>2,66</b>	<b>2,9</b>	<b>2,66</b>	<b>2,61</b>	<b>2,2</b>	<b>2,27</b>	<b>3,07</b>	<b>3,07</b>	<b>91,34146341</b>			

## Dokumentasi Pengisian Instrumen dan Pelaksanaan Pelatihan Innovation Champion Improvement



Gambar : Pengisian Kuesioner Penelitian oleh beberapa responden di Divisi CST



Gambar : Instruktur membawakan materi pelatihan

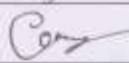
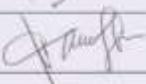
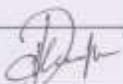


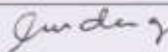
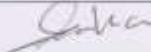
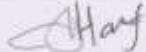
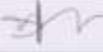
Gambar : Peserta pelatihan mengajukan pertanyaan ke instruktur

## Daftar Hadir Peserta

### Pelatihan Innovation Champion Improvement 2016

Senin, 22 Agustus 2016

No	Nama	Divisi/Affco	Tanda Tangan
1	Achyar Sutarni	MSO	
2	Agus Setiawan	CST	
3	Al Hakim Beacon	SVC	
4	Alam Indrawan	TRO	
5	An Totis	HCM&CORPU	
6	Anastasia Basa Novi	CST	
7	Andi Gunawan	SVC	
8	Antonia Yunike	ACT	
9	Aristya Anggoman G	BP	 → Resign
10	Azizur Rachman	TRO	
11	Ben Shareen S. L	MKT	
12	Budi Mulyawanto	CST	
13	Daniel Hermawan	BSO	
14	David Harlo	MSO	
15	Dedi Prananda	CST	

16	Dedi Sumardi	PRT	
17	Denny Noviant	SVC	
18	Dewi Istijati	HCM&CORPU	
19	Ecep Hidayat	BSO	
20	Endang Suryana	SVC	
21	Endra Ananto	PRT	
22	Erika Pratiwi	GA	
23	Erwanto	SVC	
24	Faisal	SVC	
25	Ferry Hartanto Kurniawan	PRT	
26	Florian Luigi	HCM&CORPU	
27	Galih Hanggoro Jati	MKT	
28	Gatot Susilo	ACT	
29	Gatut J. Fitrianto	GA	
30	Grace T	Fin, Pin, Aud	
31	Hanif Priyanto	HCM&CORPU	
32	Henry	CST	
33	Heri Patmoko	SVC	



34	Ign Kristanto	SVC	Ign K
35	Iin Zaenal	SVC	Iin Zaenal
36	Imam Muslim	MKT	Imam Muslim
37	Imam Prakosa	MKT	Imam Prakosa
38	Joko Ari Sutanto	TRO	Joko Ari Sutanto
39	Jumito	SVC	Jumito
40	Kristi W.	SVC	Kristi W.
41	M. Safrawi Abudabi	BSO	M. Safrawi Abudabi
42	Michelle	MKT	Michelle
43	Mirfan Jaya	TRO	Mirfan Jaya
44	Mursidi	HCM&CORPU	Mursidi
45	Nalino Juliniapotra	Fin, Pin, Aud	Nalino Juliniapotra
46	Ramdani	TRO	Ramdani
47	Shiva Rachma Permatasary	CST	Shiva Rachma Permatasary
48	Syafrudin Prawira Negara	CST	Syafrudin Prawira Negara
49	Ubad	MKT	Ubad
50	Uri Oktarina	CST	Uri Oktarina

### Lembar Validasi Instrumen

Survei Pendapat Peserta terhadap Program Pelatihan Innovation Champion Improvement di PT. United Tractors Tbk

Nama Validator : Mulyadi, M.Pd.  
Instansi : TP FIP UNS  
Tempat Validasi : TP FIP  
Waktu Validasi : 8-11-2016

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah nilai untuk setiap butir hal mengenai validasi instrumen yang Bapak/Ibuk validasi.
2. Pemberian nilai dilakukan dengan memberikan tanda (v) pada kolom skor
3. Keterangan nilai : 1=kurang, 2=cukup, 3=baik, 4=baik sekali
4. Jika ingin memberikan saran dan komentar, silahkan tuliskan pada bagian Komentar/Kritik/Saran

No	Indikator penilaian	Skor			
		4	3	2	1
1.	Kesesuaian materi kisi-kisi dengan teori	✓			
2.	Kelengkapan materi kisi-kisi		✓		
3.	Kesesuaian aspek yang dinilai dengan pernyataan yang disajikan		✓		
4.	Efektifitas bahasa	✓			
5.	Kelayakan instrumen	✓			

Komentar/Kritik/Saran:

Perbaiki kisi-kisi instrumen dengan cara menambahkan nomor butir instrumen

Setelah mempelajari dan menilai instrumen yang dibuat oleh:

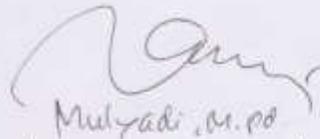
Nama : Asti Indah Wirastuty  
Nim : 1215121107  
Jurusan/Fakultas : Teknologi Pendidikan/Fakultas Ilmu Pendidikan  
Judul Skripsi : Survei Pendapat Peserta Terhadap Program Pelatihan Innovation Champion Improvement di PT. United Tractors,Tbk.

Maka instrumen yang dibuat :

1. Sudah layak untuk dijadikan alat pengumpul data dan informasi tentang Program Pelatihan Innovation Champion Improvement di PT. United Tractors
2. Belum layak untuk Program Pelatihan Innovation Champion Improvement PT. United Tractors
3. Sudah layak dengan revisi untuk Program Pelatihan Innovation Champion Improvement di PT. United Tractors

Jakarta, 8 November 2016

Penilai,

  
Mulyadi, M. Pd

NIP. 19710403 2005011002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telepon/Faksimile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982  
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180  
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486  
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 3492/UN39.12/KM/2016

3 November 2016

Lamp. :

H a l : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian  
untuk Penulisan Skripsi

Yth. Management Development Department Head  
PT. United Tractors Tbk.  
Jl. Raya Bekasi KM.22 Cakung  
Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a : Asti Indah Wirastuty  
Nomor Registrasi : 1215121107  
Program Studi : Teknologi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta  
No. Telp/HP : 081378502494

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Survey Pendapat Peserta Terhadap Program Pelatihan Innovation Champion Improvement di PT. United Tractors Tbk."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,  
dan Hubungan Masyarakat

Woro Sasmoyo, SH  
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :  
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
2. Kaprog Teknologi Pendidikan

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: LUT/015-PK/9971/XI/2016

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, pimpinan PT United Tractors Tbk menerangkan bahwa:

Nama : Asti Indah Wirastuty  
NIM : 1215121107  
Jurusan : Teknologi Pendidikan  
Asal Sekolah : Universitas Negeri Jakarta

Benar telah melaksanakan Riset (penelitian dan pengamatan) di Perusahaan kami pada bagian Management Development Departemen guna mendapatkan data sebagai bahan penyusunan Tugas Akhir dengan Judul "Survei Pendapat Peserta terhadap Program pelatihan *Innovation Champion Improvement* di PT. United Tractors Tbk" untuk kelulusan pada Program Sarjana Strata 1 (S1) dari tanggal 01 November 2016 sampai dengan tanggal 30 November 2016.

Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya oleh yang bersangkutan.

Jakarta, 30 November 2016  
Industrial Relation Department

PT UNITED TRACTORS Tbk

  
**Hartono Putro**  
Manager

Responses cannot be edited

## Survei Program Pelatihan Innovation Champion Improvement di PT. United Tractors Tbk

Terima kasih atas waktu yang Anda luangkan untuk mengisi kuesioner mengenai Program Pelatihan Innovation Champion Improvement di PT. United Tractors Tbk

Nama : \*

.....

Divisi : \*

.....

### A. Pilihan Ganda

Petunjuk Pengisian :

- Isilah angket ini dengan sejujurnya sesuai dengan yang Anda rasakan.
- Klik icon bullet (O) disamping jawaban yang Anda pilih.
- Kejujuran Anda dalam memberikan pendapat sangat kami hargai.

1. Pelatihan ini membuat saya dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagai Innovation Champion

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

2. Pelatihan ini mempermudah saya dalam memfasilitasi kegiatan inovasi yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawab saya sebagai Innovation Champion

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

3. Pelatihan ini membuat saya dapat menilai sistematika penulisan proyek inovasi sesuai metodologi 7Ups<sup>++</sup>

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

4. Pelatihan ini membuat saya dapat memilih proyek-proyek inovasi terbaik

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

5. Instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

6. Instruktur menguasai metodologi dan tools di bidang proyek inovasi

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

7. Instruktur menguasai teknik dan proses pelatihan dan pembelajaran

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

8. Instruktur merupakan individu yang kreatif dan inovatif

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

9. Instruktur memiliki keterampilan komunikasi yang baik

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

10. Instruktur menggunakan media pelatihan dengan baik dan benar

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

11. Instruktur dapat melibatkan peserta dalam proses pelatihan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

12. Instruktur dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

13. Instruktur dapat menjawab pertanyaan peserta dengan jelas dan mudah dimengerti

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

14. Pelatihan ini mempermudah saya menyelesaikan masalah yang muncul dalam menjalankan tugas sebagai Innovation Champion

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

15. Pelatihan ini membantu saya karena berkaitan dengan tanggung jawab sebagai Innovation Champion

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

16. Pelatihan ini membuat saya lebih memahami proyek inovasi

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

17. Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sebagai Innovation Champion

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

18. Materi yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya sebagai Innovation Champion

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

19. Materi yang diberikan sesuai dengan latar belakang saya sebagai Innovation Champion

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

20. Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

21. Media yang digunakan membantu instruktur dalam menyajikan materi pelatihan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

22. Media yang digunakan memberikan motivasi belajar bagi saya

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

23. Media yang digunakan membantu saya memahami materi pelatihan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

24. Saya dapat memanfaatkan media (guidebook) yang diberikan dengan baik

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

25. Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

26. Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi yang disajikan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

27. Instruktur menerapkan metode pelatihan secara efektif

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

28. Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan yang saya harapkan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

29. Metode pelatihan yang digunakan membuat saya bersemangat

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

30. Evaluasi hasil belajar (seperti : pre test dan post tes) sangat berguna untuk mengetahui peningkatan hasil belajar

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

31. Evaluasi pada pelatihan ini sangat berpengaruh pada perubahan hasil belajar peserta

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju

## B. Uraian

Berikan pendapat anda secara lebih rinci tentang hal yang anda rasakan di pelatihan Innovation Champion Improvement yang telah anda ikuti!

.....

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Asti Indah Wirastuty.** Lahir di Sawahlunto, 3 April 1994. Anak pertama empat bersaudara pasangan Bapak Agusrianto dan Ibu Sri Rahayu.

Menyelesaikan pendidikan di TK Al- Irsyad pada tahun 2000, SDN 13 Pasar Remaja Kota Sawahlunto pada tahun 2006, SMPN 2 Kota Sawahlunto pada tahun 2009, SMAN 3 Kota Solok

pada tahun 2012, dan Universitas Negeri Jakarta Program Studi Teknologi Pendidikan pada tahun 2017 dengan Peminatan Teknologi Kinerja.

Pengalaman organisasi sebagai KABID Kreativitas dan Wirausaha OSIS SMP, anggota MPK SMA, Anggota Paskibraka Kota Sawahlunto, Bendahara Umum HMJ TP UNJ. Peneliti juga aktif dalam kepanitian seperti KPU TP, MPA, PKMJ dan berbagai event lainnya. Pengalaman kerja di PortalHR.com selama satu bulan dan di PT. United Tractors, Tbk selama sembilan bulan.