



Analisis Pelatihan Komputer Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Biro SDM Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Wiwin Windihastuty¹, Titin Fatimah², Windarto³, Martini⁴

^{1,2} Sistem Informatika, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur

³ Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur

⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

[1wiwin.windihastuty@budiluhur.ac.id](mailto:wiwin.windihastuty@budiluhur.ac.id), [2titin.fatimah@budiluhur.ac.id](mailto:titin.fatimah@budiluhur.ac.id), [3windarto@budiluhur.ac.id](mailto:windarto@budiluhur.ac.id), [4martini@budiluhur.ac.id](mailto:martini@budiluhur.ac.id)

Abstract

Employee development aims to ensure and maintain the ability of employees' work to fulfill prerequisite qualifications and to contribute organization optimally. Based on this, observations and interviews were carried out which resulted in many employees who did not understand computers. The use of computers as a tool for work is still very minimal, to overcome this problem competency-based computer training is needed. This training system teaches not only about training materials related to improving performance in a job or position. Competency-based training gives more practice than theory, so that participants will become skilled and proficient in the chosen field. The Competency Based Training System is very beneficial for the organization and for the employees. Employee can increase productivity and motivation for a higher career. Based on this background, Budi Luhur University asked to provide competency-based training to introducing and training the use of computer's applications for the Ministry of Education and Culture's Central Unit (UP) and Technical Implementation Unit (UPT) human resources. The training ended with an evaluation and a test for the participants to find out how much the participants accepted the training they were taking. From the test results it is known that the abilities of each participant are different because of the different backgrounds of the participants. The implementation of competency-based computer training was considered successful because the n-gain formula obtained a value of 1.5 in a high category with a difference in score > 40. It is recommended that the next training participants be grouped based on the same educational background and occupation, to adjust the material provided. Hopefully this training can be a useful contribution to improving the ability of UP and UPT Ministry of Education and Culture's staff to increase their productivity.

Keywords: competions, training, UP, UPT

Abstrak

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai dalam bekerja sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan agar dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dilakukan pengamatan dan wawancara yang hasilnya ternyata masih banyak pegawai yang belum memahami komputer. Penggunaan komputer sebagai alat bantu dalam bekerja masih sangat minim, untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan pelatihan komputer berbasis kompetensi. Sistem pelatihan ini mengajarkan tidak hanya tentang materi-materi pelatihan yang terkait dengan meningkatkan kinerja dalam suatu pekerjaan atau jabatan, akan tetapi juga bagaimana mengidentifikasi tingkat kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi level sebuah jabatan. Pelatihan berbasis kompetensi lebih memberikan banyak praktik dari pada teori, sehingga para peserta akan menjadi terampil dan mahir menguasai bidang yang dipilihnya. Sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi sangat bermanfaat bagi organisasi, juga bagi pegawai itu sendiri. Bagi organisasi sistem pelatihan ini dapat meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan bagi pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi untuk berkarir lebih tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut, Universitas Budi Luhur diminta untuk memberikan pelatihan berbasis kompetensi untuk Sumber Daya Manusia Unit Pusat (UP) dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan mengenalkan dan melatih penggunaan komputer dan aplikasinya. Pelatihan diakhiri dengan evaluasi dan tes kepada para peserta untuk mengetahui seberapa jauh penerimaan peserta terhadap pelatihan yang diikuti. Dari hasil tes diketahui bahwa kemampuan tiap peserta berbeda-beda karena latar belakang peserta yang berbeda.

Pelaksanaan pelatihan komputer berbasis kompetensi dianggap berhasil karena dari rumus n -gain memperoleh nilai 1.5 dengan katagori tinggi dengan perbedaan perolehan nilai > 40 . Disarankan pelatihan selanjutnya peserta dikelompokkan berdasar latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang sama, untuk menyesuaikan materi yang diberikan. Semoga pelatihan ini dapat menjadi kontribusi yang bermanfaat untuk peningkatan kemampuan para staf UP dan UPT Kemendikbud agar produktifitas mereka meningkat.

Kata Kunci: kompetensi, pelatihan, UP, UPT, kemendikbud

© 2020 Jurnal JAMTEKNO

1. Pendahuluan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja [1]. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya.

Pengembangan mempunyai lingkup yang luas. Sebagaimana yang dikemukakan "*Development: the growth or realization of a person ability through conscious or unconscious learning*" [2][7][8][9].

Ini berarti bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai bukan hanya pendidikan dan pelatihan. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang umum organisasi [3].

Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan [4].

Dalam tahap pengembangan pegawai, mengungkapkan dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif [5].

Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan [6].

Dari latar belakang tersebut kami ingin memberikan pengembangan pegawai dengan memberikan keterampilan dasar bagi staf Unit Pusat dan UPT Kemdikbud (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) dengan mengenalkan dan melatih penggunaan computer dan aplikasinya. Pelatihan tersebut sebagai wujud dari Program Pengabdian Kepada Masyarakat (PPM) yang merupakan salah satu tridharma dari perguruan tinggi. Semoga pelatihan ini dapat menjadi kontribusi yang bermanfaat untuk peningkatan

kemampuan para staff Unit Pusat dan UPT Kemdikbud agar produktifitas mereka meningkat.

Masih minimnya pengetahuan staff Unit Pusat dan UPT Kemdikbud (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) dalam Bidang Komputer terutama dalam penggunaan aplikasi yang dapat menunjang kinerja mereka. Sehingga kami bermaksud menyelenggarakan program pengabdian masyarakat dengan fokus pada penggunaan Microsoft office dan pengenalan dasar software hardware yang dapat membantu pekerjaan staff Unit Pusat dan UPT Kemdikbud sehingga mudah menyelesaikan pekerjaannya serta secara umum tujuan dari pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk menyebarkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang computer serta meningkatkan hubungan dan kerjasama antara lembaga pendidikan (Universitas Budi Luhur) dengan lembaga Kemdikbud (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) Republik Indonesia, sedangkan secara khusus pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang aplikasi komputer kepada staf Unit Pusat dan UPT Kemdikbud (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) Republik Indonesia.

Jurnal administrasi dan bisnis menjelaskan analisis kebutuhan, metode, manfaat, faktor pendukung, faktor penghambat dan metode evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi dasar pelatihan dan pengembangan dengan tujuan meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat bekerja dengan baik [3][10][11]. Sedangkan Nena Sunarsih pada publikasi Jurnal Akrib Juara .. membahas mengenai Era Masyarakat Ekonomi yang menjadi tantangan dan sekaligus peluang bagi Indonesia untuk menciptakan dan meningkatkan daya saing dengan melaksanakan MSDM berbasis kompetensi. Dalam meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan diperlukan SDM yang berkompeten dan berdaya saing tinggi, dalam hal ini strategi yang dilakukan organisasi atau perusahaan dengan melaksanakan MSDM berbasis kompetensi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai[4][12][13].

2. Metode Pengabdian Masyarakat

Metode kegiatan pelatihan ini dilakukan berdasarkan pendekatan proses pembelajaran teori dan pembelajaran praktek. Perbandingan antara pembelajaran teori dengan pembelajaran praktek berkisar dengan perbandingan sekitar 1 : 2. Metode pelatihan untuk menyampaikan teori, meliputi : ceramah, tanya jawab

dan diskusi, sedangkan praktikum terdiri dari metode tanya jawab serta tugas atau latihan. Adapun langkah-langkah dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini adalah sebagai berikut seperti yang diuraikan pada Gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Langkah 1 :
 Peserta pelatihan diberikan materi mengenai pengenalan perangkat keras dan perangkat lunak komputer serta aplikasi-aplikasinya,

Langkah 2 :
 Peserta diberikan kesempatan untuk mendiskusikan materi yang telah diberikan. Kesempatan tanya jawab diberikan untuk memperjelas hal-hal yang masih menjadi pertanyaan.

Langkah 3 :
 Peserta berlatih mempraktekkan materi yang telah diterima menggunakan Notebook masing-masing.

Langkah 4 :
 Peserta diberikan soal latihan mandiri untuk mempertajam materi yang telah diberikan

Langkah 5 :
 Peserta diminta mengumpulkan jawaban dari soal latihan mandiri. Kemudian Instruktur dan Asisten Instruktur memberikan penilaian terhadap jawaban peserta pelatihan tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan komputer berbasis kompetensi dilaksanakan pada bulan tanggal 12 – 15 Maret 2019. Pelatihan dilaksanakan di Hotel Dafarm Teraskita, Jl. MT. Haryono Kav. 10 A No. 3-4, Jakarta – Timur. Peserta yang diundang adalah perwakilan dari Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dari seluruh Indonesia. Selama pelaksanaan pelatihan peserta menginap di hotel tempat pelaksanaan pelatihan, yaitu Hotel Dafarm Teraskita yang berlokasi di Jalan MT. Haryono.

Kegiatan diawali dengan acara Kegiatan Peningkatan Kompetensi Pegawai Bidang Teknologi pembukaan yang selain dihadiri oleh peserta dan panitia juga dihadiri oleh Dr. Krisna Adiyarta selaku Direktur Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Budi Luhur sebagai perwakilan dari Universitas Budi Luhur dan Dyah Ismayanti selaku Kepala Biro Kepegawaian yang sekaligus membuka acara ini. Tim pengajar, dalam hal ini adalah pengusul Pengabdian Pada

Masyarakat, nama dan tugas seperti dilampirkan pada Tabel 1, panita dan perserta

Tabel 1. Tim Pengajar

No.	Nama	Peranan dan Tugas
1	Wiwin Windihastuty	Penanggung jawab dan Pengajar Ms. Word
2	Titin Fatimah	Sekretaris dan Pengajar Ms. Excel
3	Windarto	Tenaga Teknis dan Pengajar Ms. Power point
4	Martini	Bendahara dan Pengajar SPSS

Materi pelatihan komputer adalah komputer dasar yang biasa dipergunakan dalam membuat laporan pekerjaan yaitu Microsoft Office yang meliputi :

Microsoft Words yaitu aplikasi berbasis windows untuk mengolah kata, aplikasi ini biasa digunakan dalam pembuatan laporan, mengirim surat, dokumen dan sebagainya. Selain itu juga dapat untuk membuat surat yang isinya sama tapi tujuannya berbeda (mail merge) beserta amplopnya.

Microsoft Excel yaitu aplikasi untuk mengolah data seperti data-data keuangan dan yang berhubungan dengan pengolahan data.

Microsoft Powerpoint yaitu aplikasi untuk membuat slide presentasi. Microsoft power point digunakan untuk menjelaskan kegiatan atau laporan kegiatan dengan cara membuat laporan pada slide-slide yang kemudian akan ditampilkan

Adapun rangkaian kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat (PPM) Dalam Pelatihan Komputer Berbasis Kompetensi Pada Biro Sumber Daya Masyarakat (SDM) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan seperti diuraikan dibawah ini :

Analisis kondisi peserta PPM dalam hal ini adalah peserta yang merupakan perwakilan dari daerah. Analisis peserta memerlukan waktu kurang lebihnya 10 jam dimulai dari melakukan survey kepada kelompok masyarakat yang akan menjadi target pelaksanaan program pengabdian masyarakat. Selanjutnya mengajukan kerjasama program pengabdian masyarakat pada lembaga (MoU). Kemudian mengidentifikasi kebutuhan calon peserta yang akan diikutsertakan dalam pelatihan.

Setelah analisis kondisi dilakukan dan dinilai layak dan perlu menjalankan kegiatan ini kemudian disiapkan untuk pembuatan materi ajar yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan. Pembuatan modul dilakukan kurang lebih 15 jam. Kegiatan tersebut meliputi pembuatan materi secara umum, disertai materi latihan-latihan. Setelah itu membuat soal sebagai bahan evaluasi hasil dari pelatihan yang telah diberikan.

Materi disiapkan dalam bentuk modul-modul yang kemudian dicetak dan disatukan dalam 1 buku. Selain itu modul juda disiapkan dalam bentuk digital yang kemudian dibagikan kepeserta dalam 1 media seperti

flasdisk dan juga dibagikan yang disimpan dalam media penyimpanan disimpan (internet) Dalam 3 hari dilaksanakan yang dimulai sejak pukul.09.00 sampai dengan pukul 17.00 WIB terdiri dari pemaparan materi-materi ajar dan praktek dari materi yang telah diberikan. Jadwal pelaksanaan kegiatan seperti diurakan pada Tabel 2 dibawah ini

Tabel 2. Jadwal Pelaksanaan

No	Jam	Kegiatan
1	09.00 – 10.30	Materi 1 Pengenalan Aplikasi
2	10.30 – 12.00	Lanjutan Pengenalan Aplikasi
3	12.00 – 12.15	ISHOMA
4	13.15 – 14.45	Praktikum 1
5	14.45 – 15.00	ISHOMA
6	15.00 – 17.00	Lanjutan Praktikum 1

Persiapan pelatihan membutuhkan waktu kurang lebih 6 jam. Kegiatan persiapan pelatihan untuk melakukan pengecekan terhadap ketersediaan ruang pelatihan, software dan hardware yang akan jadi perangkat bantu pelatihan. Persiapan pelatihan juga untuk melakukan troubleshooting yang diperlukan pada perangkat pelatihan serta pengandaan modul materi ajar.

Setelah semua persiapan lengkap, tahap yang paling penting yaitu pelatihan dapat segera dimulai. Pelatihan dilakukan selama 3 hari termasuk dengan pembukaan dan penutupan.

Selama pelatihan berlangsung tim pengajar mendampingi peserta yang kesulitan dalam praktker menggunakan komputernya. Sebelum pelatihan dimulai diadakan pre-test dan setelah pelatihan selesai ditutup dengan post-test. Soal tes sebelum dan sesudah adalah sama, tujuan dari pre-test dan post-test ini adalah untuk mengukur seberapa besar daya tangkap dalam penerimaan materi ajar dan prakteknya selama pelatihan berlangsung. Hasil dari penilaian sebelum test dan sesudah test peserta seperti pada Tabel 3.

Evaluasi kegiatan membutuhkan waktu selama kurang lebih 5 jam. Kegiatan Evaluasi adalah untuk melakukan proses penilaian terhadap hasil pengerjaan tugas dari materi yang disajikan. Selain itu evaluasi juga untuk tim pengajar dan selama kegiatan berlangsung termasuk sarana dan pra-sarananya.

Setelah evaluasi selesai, kegiatan terakhir adalah penutupan kegiatan yang memerlukan waktu selama kurang lebih 4 jam. Bentuk kegiatan tersebut berupa ramah tamah dengan mitra lembaga serta peserta pelatihan untuk mendapatkan feedback (kritik dan saran) pada pelaksanaan program pengabdian masyarakat yang kami lakukan.

Faktor pendukung tercapainya hasil yang baik terhadap pelatihan ini tidak terlepas dari dukungan fasilitas, kepedulian setiap peserta dan yang lebih penting adalah keingin-tahuan para peserta terhadap materi yang disampaikan. Jalannya kegiatan pelatihan seperti foto-foto pada Gambar 2 berikut ini



Gambar 2. Kegiatan Pelatihan

Tabel 3. Daftar Nilai

Nama	Unit Kerja	Pre-test	Post-Test
Pipin Pinardi	P3TK IPA	50	75
Juliana	LPMP Bangka Belitung	50	85
Mustofa M. S Arpiah	Biro SDM Kalimantan Timur	40	30
Alviu	LMPM Sulawesi	30	60
Ki Agus Mar Efendi	LPMP Kep. Riau	50	85
Nani Somba	Sek Dir Jen. Guru dan Tenaga kerja		
Janeli Gusti	Balai Bahasa Sumatera Utara	40	85
Suharlan	Balai Bahasa Sumatera Utara	40	70
M. Yamani	Balai Bahasa Kalimantan Selatan	60	90
Stevanus F. Masiome	Balai Bahasa Sulawesi Utara	50	88
Effendi	Kantor Bahasa Gorontalo	50	85
Abdul Mukmin	Balai SDM Arkeologi	50	90
		50	80

Suharmanto	Yogyakarta BNPB	40	80
Kadek Budiarta	BNPB Papua	50	80
Emilda E. Manggaprouw	BPCB Aceh	60	80
Andi Fiardi	BPCB Jawa Tengah	40	60
Sutapa P. Aryati Puspa	BPNB D.I. Yogyakarta	40	80
Seruni Syarif	BPCB Banten	50	80
Hidayatullah Netti Sitingjak	BP PAUD Sumatera Utara	40	80
Mariam	BP PAUD Sulawesi Tenggara	30	70
Alexander Souhaly	BP PAUD Maluku	30	70
Suharman Sugiarto Hery	BP PAUD NTB Diknas Jawa	40	80
		50	80

Nilai rata-rata diambil dari jumlah nilai data dibagi dengan banyaknya data. Nilai rata-rata digunakan untuk mengevaluasi data dengan cepat. Nilai rata-rata menggambarkan keseluruhan data dan tidak dapat digunakan untuk menentukan nilai data tertentu di antara sekelompok data tersebut.

Dari 25 orang peserta yang mengikuti pre-tes berjumlah 24 orang sedangkan yang mengikuti pos-tes berjumlah 23 orang. Jumlah Nilai sebelum pelatihan dimulai atau pre-test dari 24 orang peserta berjumlah 1100 sehingga jika dirata-ratakan adalah 45.8. Setelah pelatihan selesai, diadakan penilaian kembali atau post-test yang mendapatkan total nilai 1975 dari 23 peserta sehingga menghasilkan nilai rata-rata 85.9. Dari hasil perhitungan tersebut diuraikan dalam Tabel 4 sebagai berikut

Tabel 4. Perbandingan Jumlah Nilai Pre-tes dan Pos-tes

	Jumlah Peserta	Rata-rata	Perbedaan
Pre-tes	24	45.8	> 40
Pos-tes	23	85.9	

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan dihitung menggunakan n-gain score dengan rumus (1).

$$n - gain = \frac{\text{nilai postes} - \text{nilai pretes}}{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai pretes}} \quad (1)$$

Nilai tertinggi yang dapat diperoleh adalah 100, dari rumus diatas diperoleh hasil 1.5. Adapun pembagian katagori perolehan nilai n-gain dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pembagian Skor Gain

Nilai n-Gain	Katagori
$g > 0.7$	Tinggi
$0.7 \geq g \geq 0.3$	Sedang
$g < 0.3$	Rendah

Pelaksanaan pelatihan komputer berbasis kompetensi dianggap berhasil karena dari rumus n-gain memperoleh nilai 1.5 dengan katagori tinggi dengan perbedaan perolehan nilai > 40.

Hasil yang didapatkan dari pelatihan ini banyak sekali, seperti antara lain: Membuka wawasan terhadap

materi-materi pada bidang teknologi informasi yang bermanfaat bagi para peserta. Selain itu juga melatih peserta dengan adanya soal-soal tugas yang bervariasi pada setiap materi yang disampaikan.

Kelancaran kegiatan pelatihan ini atas dukungan dan kerja-sama semua pihak dan hasil yang dicapai, tidak terlepas dari beberapa hal, yaitu: Antusiasme dan kesungguhan peserta dalam mengikuti pelatihan terlihat dari pertanyaan-pertanyaan para peserta pada setiap materi pelatihan. Selain itu dukungan yang sangat baik dari pengurus Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terhadap kelancaran pelatihan yang dilaksanakan.

Tabel 6 Nilai akhir dan Grade

Nama	Unit Kerja	Pos-tes	Grade
Pipin Pinardi	P3TK IPA	50	B
Juliana	LPMP Bangka Belitung	50	B +
Mustofa M. S	Biro SDM Kalimantan Timur	40	B +
Arpiah		30	B +
Alviu	LMPM Sulawesi	30	B -
Ki Agus Mar Efendi	LPMP Kep. Riau	50	A
Nani Somba	Sek Dir Jen. Guru dan Tenaga kerja		
Janeli Gusti	Balai Bahasa Sumatera Utara	40	A
Suharlan	Balai Bahasa Sumatera Utara	40	B
M. Yamani	Balai Bahasa Kalimantan Selatan	60	A
Stevanus F. Masiome	Balai Bahasa Sulawesi Utara	50	A
Effendi	Kantor Bahasa Gorontalo	50	A
Abdul Mukmin	Balai SDM	50	A
Suharmanto	Arkeologi Yogyakarta	50	B +
Kadek Budiarta	BNPB	40	B +
Emilda E. Manggaprouw	BNPB Papua	50	B +
Andi Fiardi	BPCB Aceh	80	B +
Wahyudi Sutapa P.	BPCB Jawa Tengah	60	C
Aryati Puspa Seruni	BPNB D.I. Yogyakarta	80	B
Syarif Hidayatullah	BPCB Banten	80	B
Netti Sitingjak	BP PAUD Sumatera Utara	80	B
Mariam	BP PAUD Sulawesi Tenggara	70	C +
Alexander Souhaly	BP PAUD Maluku	70	C +
Suharman	BP PAUD NTB	80	B -
Sugiarto Hery	Diknas Jawa	80	B

4. Kesimpulan

Kesimpulan setelah diadakannya pelatihan yang telah disusun dengan baik, rapih dan terjadwal serta feedback yang sangat baik dari peserta maka dapat disimpulkan bahwa peserta dapat menerima materi pelatihan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan para peserta pada saat mengikuti sesi pelatihan dan juga tercermin dari hasil tugas yang selalu diberikan pada setiap materi pelatihan. Respon dari peserta tidak hanya kepuasan saja, para peserta juga sangat menyukai pelatihan seperti ini dan beberapa mengusulkan dengan materi lainnya yang dapat langsung diterapkan pada pekerjaan mereka sehari-hari. Peserta pelatihan seperti pada Gambar 2 dibawah ini



Gambar 2. Peserta Pelatihan

Dari hasil tes yang dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan sangat signifikan. Peserta yang awalnya hanya mengerti sedikit mengenai komputer menjadi lebih paham akan penggunaan komputer dan dapat mengoperasikannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pretes dan postes yang mencapai hasil perbedaan lebih dari 40.

Hasil rata-rata dari tes akhir juga sangat memuaskan, semua diatas rata-rata. Peserta sangat antusias dalam menjalankan tes yang diberikan. Berdasarkan hasil tes Pelaksanaan pelatihan komputer berbasis kompetensi dianggap berhasil karena dari rumus $n\text{-gain}$ memperoleh nilai 1.5 dengan katagori tinggi dengan perbedaan perolehan nilai > 40

Dengan pemberian materi yang sudah disusun dengan tepat dan sesuai jadwal yang direncanakan, maka banyak sekali hal positif yang didapat oleh peserta; terutama dalam membantu pekerjaan yang berhubungan dengan materi yang telah disampaikan. Adapun beberapa saran yang dapat dilakukan terhadap kegiatan ini, antara lain:

Memberikan kesempatan kepada pegawai lainnya agar juga dapat mengikuti pelatihan ini, sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas di tempat kerja mereka.

Para peserta yang sudah mengikuti pelatihan ini diharapkan tetap terus berlatih dan dipraktekkan pada tempat kerja masing-masing, agar materi yang disampaikan tetap dapat diingat dan dimanfaatkan dengan baik.

Ucapan Terima Kasih

Penghargaan yang setinggi-tingginya dan rasa terima kasih diucapkan kepada Biro Sumber Daya Manusia Sekretariat Jendral Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atas kepercayaannya kepada Universitas Budi Luhur sebagai lembaga institusi pendidikan yang telah dipercaya dalam memberikan pelatihan kepada pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Terima kasih juga diucapkan kepada Rektorat Universitas Budi Luhur yang telah sangat mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan komputer ini sehingga kegiatan ajar mengajar dapat berjalan lancar.

Daftar Rujukan

- [1] Hasibuan, M.S. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [2] Zainun, Buchari, 2017. Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [3] Nena Sunarsih, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan. Yayasan Akrab Pekanbaru Jurnal Akrab Juara Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018 (17-28)
- [4] Nurul Khurotin, Tri Wulida Afrianty Pada Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) , 2018 . Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt Beon Intermedia Cabang Malang Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id ANALISIS Vol. 64 No. 1
- [5] Nasution, Beti, 2012. Pelatihan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Jurnal Analisis Administrasi dan Kebijakan. Vol. 3, pp. 10-11.
- [6] Setyowati, Endah, 2019. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi
- [7] Cardy, R.L., and Selvarajan, T . T. (2006). Competencies: Alternative Frameworks For Competitive Advantage. Business Horizons, 49,(235 – 245).
- [8] Delamare le Deist, F., and Winterton,J. 2005. What is competence. Human Resource Development International, 8,(27 -46).
- [9] Lai, L., and Kapstad, J. C. 2009. Perceived Competence Mobilization: An explorative study of predictors and impact on turn over intentions. International Journal of Human Resource Management, 20, (1985 – 1998).
- [10] Nybo, G. 2004. Personal development for dissolving jobs: towards a competency – based approach. International Journal of Human Resource Management, 15 (549 – 564).
- [11] Toh, S. M., Norgeson, F. P., & Campion, M. A. 2008. Human resource configurations: investigating fit with the organizational

- context. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57, (488 – 509).
- [12] Van der Heijde, C.M., & Van der Heijde, B.I.J.M. 2006. A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability *Human Resource Management*, 45, (449 – 476).
- [13] Boydell and Leary (1996), Wills. 2008 Determine the area of focus for the Training Needs Identification Or The Customer.