

**EFEKTIVITAS PERAN TRAINER DALAM PROGRAM PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN (STUDI KASUS PADA PEGAWAI PERUM BULOG  
DIVISI REGIONAL KALIMANTAN SELATAN)**

**Oleh:**  
**Ryzanti Tunggadewi \*)**

**Pembimbing:**  
**Misbahuddin Azzuhri M.M., CPHR., CSRS. \*\*)**

---

**ABSTRAK**

Dalam upaya untuk memenuhi kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan perusahaan, membutuhkan efektivitas peran trainer dalam terlaksanannya kegiatan pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas peran trainer dalam program pendidikan dan pelatihan, serta untuk mengetahui kendala dan solusi yang dihadapi trainer dalam program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses yang efektif, perencanaan yang matang, media komunikasi dan inovasi dalam memberikan keterampilan dan pengelolaan dalam penyelenggaraan diklat sudah efektif tetapi keefektifannya perlu dikembangkan.

**Kata Kunci :** *Efektivitas, Trainer, Pendidikan dan Pelatihan*

---

\*) Ryzanti Tunggadewi, NIM 105020207111036, Fakultas Ekonomi & Bisnis,  
Jurusan Manajemen, Universitas Brawijaya Malang.

\*\*\*) Misbahuddin Azzuhri, M.M.,CPHR.,CSRS, Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis,  
Jurusan Manajemen, Universitas Brawijaya.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha disertai pesatnya kemajuan teknologi, mengakibatkan persaingan usaha di semua bidang menjadi semakin ketat. Berbagai macam upaya dilakukan perusahaan untuk mengembangkan organisasinya, baik dari sisi teknologi maupun manajemen sumber daya manusianya. Pendidikan dan pelatihan (diklat), merupakan salah satu bentuk pengembangan perusahaan dari sisi sumber daya manusia.

Program diklat merupakan tanggungjawab bersama dan harus mendapat dukungan dari berbagai pihak. Departemen sumber daya manusia bagian pengembangan pegawai dalam organisasi membantu manajemen menyediakan keahlian yang dibutuhkan untuk kepentingan diklat.

Kualitas program diklat tergantung pada manajemen diklat yang diselenggarakan, antara lain pada ketepatan memilih materi diklat, kualitas trainer, metode pelatihan serta evaluasi yang dilakukan. Untuk itu pemilihan trainer harus benar-benar sesuai dengan bidang keahlian serta memiliki pengalaman kerja yang mumpuni (Daryanto dan Bintoro, 2014).

Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan (Divre Kalsel) sebagai bagian dari perusahaan dalam mencapai visi dan misinya, dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusianya, salah satunya dengan menyelenggarakan diklat untuk pegawai, yang ditunjang dengan trainer yang profesional utamanya dari internal perusahaan. Trainer yang profesional akan berpengaruh pada hasil diklat yang berpengaruh pada perubahan sikap dan perilaku pegawai untuk memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan perusahaan.

Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan berikut:

1. Bagaimana efektivitas peran trainer dalam memberikan program diklat bagi para pegawai di Perum BULOG Divre Kalsel?
2. Apa saja kendala yang diharapkan trainer dalam memberikan program diklat bagi para pegawai di Perum BULOG Divre Kalsel?
3. Bagaimana solusi terhadap kendala yang dihadapi trainer dalam memberikan program diklat bagi para pegawai di Perum BULOG Divre Kalsel?

Dengan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran trainer dalam program diklat bagi para pegawai di Perum BULOG Divre Kalsel.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi trainer dalam memberikan program diklat bagi para pegawai di Perum BULOG Divre Kalsel.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis solusi terhadap kendala yang dihadapi trainer dalam memberikan program diklat bagi para pegawai di Perum BULOG Divre Kalsel.

## **LANDASAN TEORI**

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Hal ini sesuai dengan pendapat Sigit (2003) menyatakan bahwa efektivitas adalah ukuran sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Sejalan dengan pendapat Moh. Mahsun (2006) mengemukakan bahwa efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya (Sondang P. Siagian, 2014). Zulian Yamit (2003) menjelaskan bahwa “Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh tujuan tercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasi pada keluaran yang dihasilkan.”

Mengukur efektivitas bukanlah suatu hal yang sederhana. Menurut S.P Siagian (2014) kriteria dalam mencapai tujuan yang efektif sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.
3. Penyusunan program yang tepat.
4. Tersedianya sarana dan prasarana kerja.
5. Pelaksanaan yang efektif dan efisien.
6. Sistem pengawasan dan pengendalian bersifat mendidik.

Upaya mengevaluasi jalannya suatu program diklat, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk atau model dalam pelaksanaan program diklat atau tidak. Dalam hal ini efektivitas diklat merupakan pencapaian tujuan kegiatan terhadap para pegawai secara efektif dan efisien, ditinjau dari sisi *input*, proses, maupun keluaran *output*.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2011). Lebih lanjut Hasibuan (2011) mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Menurut Ambar T. Sulistyani dan Rosidah (2003) ada berbagai manfaat dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas.
2. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

Sastrohadwiryo (2002) menyatakan bahwa secara garis besar jenis pendidikan dan pelatihan terbagi menjadi dua yaitu menurut sifat dan sasaran.

1. Menurut sifatnya diklat dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, dan pelatihan keahlian.
2. Menurut sasarannya diklat dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *preservice training* dan *in service training*.

Adapun metode diklat yang digunakan dibedakan menjadi dua macam, yaitu *on the job training* (rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, *apprenticeships*, *choacing*, dan penugasan sementara) dan *off the job training* (teknik simulasi dan teknik presentasi simulasi)

Trainer diklat merupakan komponen yang harus diperhatikan, sebab merekalah yang mengajarkan materi dalam proses pembelajaran. Trainer yang baik mampu menjadikan pelaksanaan diklat menjadi efektif dengan peranan yang dimiliki, sehingga perlu untuk menyeleksi instruktur dengan cermat dan teliti demi keberhasilan program diklat. Trainer memiliki peranan-peranan tertentu meliputi (Hamalik, 2007) peran sebagai: tenaga

pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, fasilitator, pengawas, motivator, evaluator, konselor, penyidik sikap dan nilai.

Efektivitas diklat itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Haslinda, et al dalam Dianur Hikmawati (2012) efektivitas dari pendidikan dan pelatihan dipengaruhi oleh kualitas trainer dan metode pelatihan. Rasyid (2010) juga menyatakan bahwa faktor kualitas isi latihan, motivasi peserta, dan gaya pembelajaran mempengaruhi efektivitas diklat. Lebih lanjut Haslinda, et al (2009) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen dan dukungan manajemen, sikap peserta, dukungan rekan kerja, kepemimpinan, analisis kebutuhan pelatihan, dan transfer pelatihan juga berpengaruh terhadap tercapainya efektivitas program pelatihan.

Berbagai macam model evaluasi banyak dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi peran trainer. Adapun model yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah model yang dimiliki Hamalik (2007), dimana penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui efektivitas peran trainer dalam program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan dengan melihat kriteria-kriteria yang harus dimiliki oleh seorang instruktur diklat menurut Hamalik (2007). Dengan melihat efektivitas peran trainer dalam program diklat dari aspek empat level yaitu proses yang efektif, perencanaan yang matang, media komunikasi, dan inovasi. Penelitian ini juga akan melihat apakah peran trainer efektif dalam program pendidikan dan pelatihan di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan. Selain itu peneliti juga ingin melihat bagaimana hubungan antara efektivitas pada empat level dengan efektivitas dari program pendidikan dan pelatihan.

## **METODE PENELITIAN**

Efektivitas peran trainer dalam program pendidikan dan pelatihan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu dengan mempelajari masalah-masalah yang ada, menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat dalam mengambil data. Bersifat deskriptif-kualitatif yaitu dengan mempelajari masalah-masalah yang ada, menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat dalam mengambil data terhadap objek yang diteliti.

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus yaitu bagian dari strategi penelitian yang menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, suatu kelompok atau individu. Objek penelitian ini adalah Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan (Divre KaseI).

## **PROFIL PERUSAHAAN DAN INFORMAN PENELITIAN**

Perum BULOG dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan Keputusan Kabinet No. 114/U/Kep/5/1967 dengan tujuan mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi pemerintahan baru. Dalam perjalannya LNPD BULOG secara resmi berubah menjadi Perum BULOG berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 7 tahun 2003. Dengan perubahan status tersebut Perum BULOG diharapkan dapat lebih bermanfaat kepada masyarakat luas. Adapun visi Perum BULOG adalah menjadi lembaga perusahaan pangan yang unggul dalam mendukung kedaulatan rakyat. Sedangkan misinya:

1. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.

2. Melaksanakan praktek manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.
3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkepanjangan.
4. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan dan stabilitas komoditi pangan pokok.

Perum BULOG Divre Kalsel merupakan salah satu jaringan logistik yang dimiliki Perum BULOG dengan susunan organisasi sebagai berikut:

### Struktur Organisasi Perum BULOG Divre Kalsel



*Sumber: Data BULOG Divre Kalsel Diolah, 2017*

Perum Bulog Divre Kalsel memiliki 50 pegawai per periode November 2014, dengan berbagai latar belakang yang berbeda serta cakupan tugas yang cukup luas sehingga membutuhkan program diklat yang dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pegawai.

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dengan *informan* yang sesuai dengan penelitian ini. *Key informan* dalam penelitian ini adalah Bapak M.M pegawai Perum Bulog Divre Kalsel yang pernah menjadi trainer diklat. Sedangkan *informan* dalam penelitian ini adalah Bapak M.H dan Ibu N.E pegawai Perum Bulog Divre Kalsel yang pernah mengikuti program diklat dan pegawai setingkat kasi.

Dalam menguji keabsahan datanya Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dalam pemeriksaan keabsahan data. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu hal yang lain diluar data untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut (Moleong, 2009). Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

triangulasi sumber. Triangulasi sumber merupakan proses *check* dan *recheck* antara satu sumber dengan sumber lainnya (Soehartono, 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan tenaga pengajar berdasar pada surat rekomendasi atasan dan tidak melalui proses perekrutan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Bapak M.M “... diberi surat rekomendasi dari atasan ketika diklat itu mau diselenggarakan, jadi kita dikasih surat rekomendasi/surat perintah.” yang berdasar kepada pimpinan divisi SDM pusat yang memiliki beberapa kriteria tertentu. Adapun kriteria penentuan tenaga pengajar adalah: pemilihan berdasarkan keahlian, menguasai materi, menguasai metode proses diklat, berpengalaman dalam melatih, serta sehat jasmani dan rohani.

Menurut Bapak M.M dan Ibu N.E keduanya berpendapat bahwa dalam pemilihan tenaga pengajar telah sesuai dengan kriteria perusahaan yang berlaku dan tidak ditemukan masalah dalam penentuan tenaga pengajar.

Peran trainer adalah tenaga kependidikan, yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Peran dan tugasnya itu menuntut persyaratan kualifikasi sebagai trainer. Trainer sebagai tenaga profesional yang harus dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sehingga memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Seperti halnya yang di katakan oleh Ibu N.E bahwa “Pada prinsipnya seorang pelatih bertanggung jawab atas penyampaian materi latihan serta hasil yang diperolehnya. Ia wajib melaporkan semua kegiatan latihan kepada *training director*, termasuk hasil penilaian atas peserta.”

Menurut hasil wawancara Bapak M.M menjabarkan tugas utama seorang pelatih yaitu mengajar secara teratur, mengevaluasi hasil yang dicapai peserta dan dilaporkan kepada *training director*, memberikan catatan-catatan kepada peserta, menyiapkan bahan-bahan dan peralatan pelatihan, membantu manajer mengembangkan serta mengarahkan peserta.

Menurut Ibu N.E trainer adalah pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Trainer adalah seorang yang ahli dan cakap dalam membagikan pengetahuannya kepada peserta didiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M.M adapun syarat-syarat yang hendaknya dimiliki pelatih atau trainer yaitu:

1. *Teaching skill*. Seorang trainer harus mempunyai kecakapan untuk mendidik, membimbing, memberikan petunjuk, mentransfer pengetahuannya, memberikan semangat, membina, dan mengembangkan peserta.
2. *Communication skill*. Seorang trainer mempunyai kecakapan berkomunikasi.
3. *Personality authority*. Seorang trainer harus memiliki kewibawaan terhadap peserta diklat.
4. *Social skills*. Seorang trainer memiliki kemahiran dalam bidang sosial.
5. *Technical competent*. Seorang trainer harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil keputusan.
6. Trainer memiliki stabilitas emosi.

Adapun jadwal kegiatan diklat secara umum dan jumlah tenaga pengajar dijabarkan dalam table berikut.

### Jadwal Kegiatan Pembelajaran

No	Jam	Kegiatan
1	07.45 – 08.00	Registrasi Peserta
2	08.00 – 10.00	*Kegiatan Diklat
3	10.00 – 10.15	Rehat/Snack
4	10.15 – 12.15	*Kegiatan Diklat
5	12.15 – 13.15	Istirahat, Sholat, dan Makan Siang
6	13.15 – 15.15	*Kegiatan Diklat
7	15.15 – 15.45	Istirahat dan Sholat
8	15.45 – 17.45	*Kegiatan Diklat

\*kegiatan diklat dapat diisi sesuai kebutuhan pembelajaran

Sumber: *Data Diolah (2017)*

Pola jadwal kegiatan diklat diatas sudah sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Adapun kekurangan dari pola ini menurut Bapak M.M mengatakan bahwa “Jadwal yang ada selama ini sudah sesuai, namun jika materi padat/jumlah hari yang diberikan itu kurang maka materi yang diberikan itu akan disesuaikan dengan waktu yang ada. Tetapi misalkan waktu diklat memang betul-betul kurang maka materi yang kiranya dianggap kurang tersebut tidak diberikan...”. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa jika terjadi pemadatan materi tidak semua materi dapat disampaikan, serta dengan jadwal dan jumlah hari yang diberikan dirasa kurang.

Dari jadwal kegiatan diklat ini sudah disesuaikan dengan kondisi yang ada seperti waktu, materi yang diberikan, namun jika ada sesuatu yang diluar dugaan seperti kurangnya waktu, sebagai solusi akan dikurangi materi yang diberikan dalam pelatihan. Hal ini untuk menyesuaikan antara waktu yang ada dan materi yang diberikan.

### Jumlah Trainer Perum BULOG Divre Kalsel

Trainer	Jumlah
Trainer Muda	4
Trainer Madya	2
Trainer Utama	1
Jumlah	7

Sumber: *Data Register Perum BULOG Divre Kalsel, 2017*

Evaluasi Efektivitas Trainer menjadi salah satu faktor utama dalam penyelenggaraan program diklat, untuk itu Perum BULOG selalu melakukan evaluasi terhadap trainer yang mengisi program diklat. Trainer merupakan posisi yang penting dalam suksesnya suatu pengembangan profesional. Penguasannya terhadap materi latihan tidak cukup untuk menjadi andalan bila tidak didampingi dengan beberapa keahlian lain yang berkaitan dengan pemahaman mengenai metode dan materi dalam diklat. Selain itu pemahaman mengenai pengembangan karirnya sendiri juga menjadi salah satu kompetensi penting seorang trainer yang sukses.

Seorang trainer mempunyai pengaruh terhadap peserta pelatihan. Trainer yang baik dapat menciptakan suasana pembelajaran kondusif sehingga peserta termotivasi untuk menyerap informasi yang disampaikan oleh trainer tersebut.

Dalam komponen ini terdapat hal yang lebih spesifik lagi yang dapat diukur yang disebut juga dengan indikator. Indikatornya adalah kesesuaian keahlian trainer dengan bidang materi, kemampuan komunikasi dan keterampilan dalam mengikutsertakan peserta pelatihan untuk berpartisipasi.

Efektivitas trainer dapat dilihat dari meningkatnya keterampilan, pengetahuan, keahlian karyawan yang sudah dilatih. Diklat yang efektif dan sukses akan membentuk pandangan serta cara berfikir peserta menjadi sesuai dengan visi ataupun misi perusahaan. Selain itu, pelatihan yang efektif dan sukses bisa menjadikan kompetensi seperti pengetahuan, sikap, perilaku, dan pengetahuan peserta meningkat.

Trainer Perum BULOG Divre Kassel sudah baik dan terampil sesuai dengan pernyataan Bapak M. M sebagai berikut “..Mengenai trainer pada saat mengikuti diklat, trainer sudah bagus dalam penyampaian materi diklat”. Hal serupa juga dijelaskan oleh Bapak M.H dan Ibu N.E, sehingga dapat disimpulkan bahwa trainer di Perum Bulog Divre Kassel baik, trampil.

Menurut Bapak M.H dan Bapak M.M proses pemberian materi diklat yang disampaikan oleh trainer pada Perum BULOG Divre Kassel sudah baik, tepat sasaran, dan penting diberikan. Isi materi yang relevan didasarkan pada kebutuhan akan tugas-tugas pegawai di lapangan untuk meningkatkan kemampuannya. Penilaian proses yang efektif digunakan trainer dengan melalui metode diklat:

1. Metode ceramah bertujuan untuk agar peserta mengetahui dan memahami materi diklat dengan cara menyimak dan mendengarkan. Metode ini masih digunakan tetapi dengan porsi yang tidak banyak.
2. Pendalaman materi diberikan dalam bentuk komunikasi secara terorganisir dan terorganisir dan berpikir secara organisasional yang bermanfaat untuk mengembangkan pemahaman peserta diklat.
3. Studi kasus diberikan melalui kerja kelompok dengan menyajikan permasalahan di lapangan yang relevan dengan materi diklat dan didiskusikan bersama untuk menemukan pemecahan masalah.
4. Metode diskusi memberikan kesempatan yang luas kepada peserta diklat untuk berpartisipasi aktif menyumbang pemikiran dan gagasan. Diskusi peserta dengan mendalam membahas mengenai pembahasan materi lebih lanjut.
5. Paper atau penulisan kertas kerja merupakan rangkaian akhir dari diklat untuk melengkapi materi dan komprehensif.

Sebelum pelatihan berlangsung, trainer perlu mempersiapkan diri dan mengenal latar belakang peserta pelatihan. Walaupun trainer telah mempersiapkan diri dengan baik, kejadian berkaitan dengan peserta seperti yang diungkapkan bapak M.H “untuk beberapa tenaga pengajar memiliki kemampuan tapi untuk beberapa lagi tidak, berhubungan penguasaan materi itu penyampainnya berbeda-beda dengan kemampuan.” Bapak M.H menambahkan “ada jawaban-jawaban yang kurang mengena, jadinya kurang aplikatif.” Persiapan yang dilakukan oleh trainer adalah menyusun materi diklat yang nantinya dipresentasikan saat kegiatan belajar mengajar berlangsung dan membagikannya kepada peserta diklat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, saat materi disampaikan melalui media komunikasi tim trainer telah menyampaikan materi yang disampaikan melalui media projector yang dipresentasikannya, serta telah

membagikan materi diklat ke seluruh peserta yang hadir. Dan menurut peneliti persiapan mengajar yang dilakukan trainer secara keseluruhan sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan diklat.

Perencanaan seorang trainer dapat dikatakan efektif jika trainer memiliki perencanaan yang matang dalam metode yang digunakan dalam diklat. Model / metode yang digunakan dalam menyampaikan materi ada berbagai macam disesuaikan dengan isi materi diklat. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak M.M “yang digunakan trainer dalam memberikan materi diklat pada karyawan Perum BULOG Divre Kalsel adalah diskusi, studi kasus, ceramah, pendalaman materi, penulisan kertas kerja/paper.” Pada umumnya diklat lebih menggunakan pendekatan proses belajar orang dewasa dimana peserta diklat dipicu berpartisipasi secara aktif.

Walaupun trainer telah mempersiapkan diri dengan baik, kejadian berkaitan dengan peserta seperti yang diungkapkan bapak M.H “untuk beberapa tenaga pengajar memiliki kemampuan tapi untuk beberapa lagi tidak, berhubungan penguasaan materi itu penyampainya berbeda-beda dengan kemampuan.” Bapak M.H menambahkan “ada jawaban-jawaban yang kurang mengena, jadinya kurang aplikatif”. Hal tersebut dapat terjadi dan trainer perlu mempersiapkan diri secara lebih baik.

Trainer selain memberikan materi juga memberikan inovasi kepada peserta diklat. Pemberian inovasi ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja peserta dan semua pengajar menunjukkan sikap serta perilaku yang baik. Tetapi ada beberapa pengajar yang kurang berwawasan dan berpengetahuan luas. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa beberapa fasilitator dalam menguasai kelas dan menjawab pertanyaan dari peserta kurang begitu baik.

Pada saat menyampaikan materi trainer juga menggunakan alat komunikasi dalam menunjang kegiatan pembelajaran. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, saat materi disampaikan melalui media komunikasi tim trainer telah menyampaikan materi yang disampaikan melalui media projector yang dipresentasikannya, serta telah membagikan materi diklat ke seluruh peserta yang hadir. Dan menurut peneliti persiapan mengajar yang dilakukan trainer secara keseluruhan sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan diklat.

Dari hasil penelitian sudah sesuai dengan empat pendekatan teori Hamalik (2007) yaitu proses yang efektif, perencanaan yang matang, media komunikasi, dan inovasi. Teori tersebut sebagai pedoman utama dalam penelitian dan dengan teori tersebut dapat diketahui bahwa hasil dari penelitian ini sudah efektif dilihat dari keempat aspek tersebut.

Peran trainer dalam program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai di Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan secara umum sudah berjalan dengan baik. Namun ada beberapa kendala yang dihadapi trainer dalam memberikan pelatihannya bagi para pegawai di Perum BULOG Divre Kalsel yaitu:

1. Mengenai metode yang monoton dan tidak menyiapkan materinya dengan baik.
2. Terkadang trainer tidak mendapatkan jalan tengah atas masalah.
3. Terbatasnya permasalahan yang diberikan.
4. Sulitnya pengawasan yang dilakukan trainer.
5. Kendala dari Perum BULOG Divre Kalsel sendiri belum memiliki gedung diklat sendiri.

Adapun solusi yang diberikan Perum BULOG Divre Kalsel sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi terhadap program diklat dan trainer.
2. Evaluasi terhadap trainer dengan memberikan penilaian terhadap pelatihnya.
3. Meningkatkan kompetensi trainer melalui lembaga-lembaga profesional.
4. Penambahan jumlah trainer dalam setiap kegiatan diklat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Evaluasi efektivitas trainer sudah baik.
2. Peran trainer sebagai tenaga pengajar profesional dalam mengajar.
3. Metode yang digunakan monoton dan terkadang trainer tidak dapat memberikan solusi.

Saran yang dapat diberikan yaitu mengadakan *training of trainer*, menyiapkan materi dengan matang, dan memiliki gedung diklat sendiri.

## Daftar Pustaka

- Agung Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Agus M. Hardjana. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kamisius
- Ambar Teguh S. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- B. Siswanto Hadiwiryo. 2002. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Diana Aqmal. 2007. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penjualan dan Kompetensi Relasional untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan Asuransi Bumi Asih Jaya di Jawa Tengah*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hari Lubis dan Martani Huseini. 2009. *Pengantar Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- H. Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mohammad Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pawito. 2007. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LKIS.
- Rendi Pradana Hafiz A. 2014. *Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Pengelola Laboratorium Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Program ICT EQEP*

- di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan (BTKP) Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Yogyakarta.*
- Sigit Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Soekidjo Notoadmojo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo Atmodiwirio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2007. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Zulian Yamit. 2010. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*. Yogyakarta: Ekonesia.

### **Dokumen**

- Perum BULOG. 2007. *Keputusan Direksi Perum BULOG No. KD-421/DS/11/2017*. Jakarta.
- Perum BULOG. 2017. *Data Pegawai Perum BULOG*. Kalimantan Selatan.

### **Internet**

- Google Map. *Peta Lokasi Perum Bulog Kalsel*.  
<https://www.google.co.id/maps/search/peta+lokasi+perum+bulog+kalsel/@-3.3284374,114.6256355,17.76z>. Diakses, 21 Januari 2017.
- Perum Bulog. *Sejarah Perum Bulog*. <http://www.bulog.co.id/sejarah.php>. Diakses, 21 Januari 2017.
- Wikipedia. *Kalimantan Selatan*. [https://id.wikipedia.org/wiki/Kalimantan\\_Selatan](https://id.wikipedia.org/wiki/Kalimantan_Selatan). Diakses 21 Januari 2017.

