

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive) yaitu di UPT PPSDMP { Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian ) Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara berupa data sekunder yang diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner dari para petugas pertanian dari beberapa Kabupaten yang mempunyai potensi agribisnis tanaman padi di Provinsi Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Langkat, Kabupaten Sergei, dan Kabupaten Batu bara. Waktu penelitian direncanakan selama 2 bulan yang dimulai dari bulan Februari samapai dengan Mart 20014.

#### **3.2. Bentuk Penelitian**

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metoda observasi (survey] dan pengamatan dilapangan. Data primer diperoleh dengan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan (kuisisioner) dan data sekunder dari UPT PPSDMP Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara.

### **3.3. Populasi dan sampel**

Populasi sampel sebanyak 30 penyuluh pertanian yang belum pernah mengikuti diklat sejenis, dari 5 Kabupaten yang mempunyai jumlah penyuluh terbanyak dan luas areal tanaman padi terluas di Provinsi Sumatera Utara.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari para petugas penyuluh pertanian sebanyak 30 orang yang tersebar dari 5 kabupaten di provinsi sumatera utara yaitu kabupaten Simalungun Deli Serdang Langkat, Sergei, dan Batubara. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara dan Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Sumatera Utara serta literatur literatur dari instansi pemerintah atau lembaga yang terkait.

### **3.5. Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data digunakan analisis deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari daerah penelitian, analisis deskriptif yaitu suatu bentuk analisis yang menggambarkan pola-pola yang konsisten dalam data (sehingga hasilnya dapat dipelajari dan di tafsirkan secara singkat dan penuh makna).

Adapun instrumen yang digunakan serta metode analisisnya serta alat interpretasinya adalah sebagai berikut :

1. Instrumen analisis kebutuhan latihan

Kemampuan / keterampilan yang sudah diidentifikasi disusun dalam format instrumen seperti yang terdapat pada gambar 1, setiap butir kemampuan / keterampilan diukur secara kuantitatif dengan menggunakan skor angka yang mempunyai skala 0-9. Instrumen ini berisi tiga bagian yaitu :

1. Data jabatan pekerjaan responden
2. Tingkat kemampuan / keterampilan yang diperlukan dalam jabatan (TKDJ / Standar Kemampuan Kerja (SKK)) responden.
3. Tingkat kemampuan / keterampilan yang dimiliki saat ini (TK / Aktual Kemampuan Kerja (AKK)) oleh responden.

Indikator pengukuran :

Untuk menentukan apakah skor SKK dan AKK suatu jenis keterampilan yang diukur itu 0 atau 3 atau 9 dan sebagainya, digunakan indikator sebagai pegangan secara umum, indikator ini tidak spesifik untuk setiap jenis keterampilan yang akan diukur. Indikator untuk mengukur SKK dan AKK terdapat masing-masing pada indikator satu dan indikator dua.

Menentukan Tingkat Keterampilan Yang Diperlukan Untuk Melaksanakan Pekerjaan Dengan Efektif.

0	1 2 3	4 5 6	7 8 9
Keterampilan Tidak diperlukan	Keterampilan Rendah	Keterampilan Sedang	Keterampilan Tinggi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan jarang digunakan dalam pekerjaan.</li> <li>- Keterampilan bukan bagian yang rutin/penting dari pekerjaan.</li> <li>- Penggunaan keterampilan kurang penting bagi organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan kadangkala digunakan dalam pekerjaan.</li> <li>- Menggunakan keterampilan meningkatkan performansi tapi tidak begitu penting.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan sering digunakan dalam pekerjaan.</li> <li>- Rutin/bagian yang penting dari pekerjaan.</li> <li>- Penting sekali bagi organisasi.</li> </ul>

Menentukan Tingkat Keterampilan Yang Dimiliki Pada Saat Ini

0	1 2 3	4 5 6	7 8 9
Tidak Memiliki Keterampilan	Keterampilan rendah	Keterampilan sedang	Keterampilan tinggi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memerlukan bimbingan terus menerus, selalu minta bantuan orang lain.</li> <li>- Merasa diri tidak puas.</li> <li>- Pekerjaannya sering memerlukan perbaikan, banyak bersalahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memerlukan bimbingan tapi lambat laun dapat bekerja sendiri.</li> <li>- Merasa cukup puas dengan pekerjaannya</li> <li>- Pekerjaannya memerlukan sedikit perbaikan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak memerlukan bimbingan/sudah dianggap ahli.</li> <li>- Puas dengan kerjanya.</li> <li>- Pekerjaannya tanpa memerlukan perbaikan.</li> </ul>

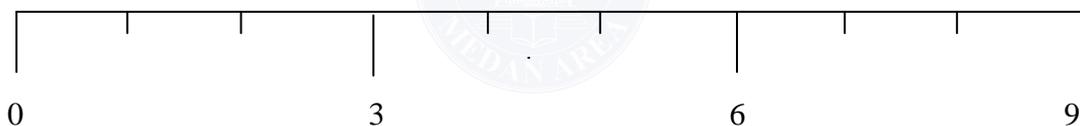
Alat Interpretasi

Data yang dikumpulkan dari lapangan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan pada butir 2 diatas, diolah secara manual. Data yang sudah diolah yaitu

berupa nilai skor rata-rata TKDJ dan TK diinterpretasikan dengan menggunakan alat yang disebut *Training Needs Assesment Tool* (T-NAT). alat ini berupa diagram seperti terdapat pada gambar 1.

Alat ini hasil pengembangan dari TA Mc Cann dan JT Takashima tahun 1981. Diagram T NAT ini dibagi dalam empat bidang yang akan menunjukkan tingkat mendesaknya latihan. Artinya dengan menggunakan alat ini akan bisa diketahui apakah suatu jenis kemampuan/keterampilan bagi seseorang atau sekelompok sasaran sangat mendesak untuk dilatihkan ataukah kurang mendesak ataupun mungkin tidak perlu dilatihkan.

Skala Dan Indikator Tingkat Kemampuan



Kemampuan rendah	Kemampuan sedang	Kemampuan Tinggi
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selalu memerlukan supervisi, selalu minta bantuan yang lain.</li> <li>- Selalu bimbang, tidak puas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cukup terampil</li> <li>- Kadang-kadang memerlukan bimbingan, tapi semakin bisa bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sudah ahli dapat melatih orang lain.</li> <li>- Tidak memerlukan bimbingan.</li> <li>- Merasa puas dengan</li> </ul>

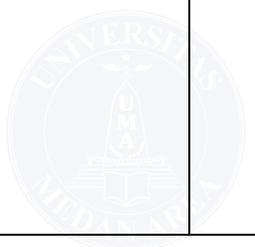
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan sering di kembalikan untuk diperbaiki, tingkat kesalahan tinggi.</li> </ul>	<p>sendiri.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaannya kadang kala memerlukan sedikit perbaikan.</li> </ul>	<p>pekerjaannya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaannya tanpa memerlukan perbaikan lagi.</li> </ul>
--	--	--





## Analisis Pekerjaan

NO	Uraian Tugas		Kemampuan	
	Tugas Pokok	Uraian Tugas	Kemampuan / Keterampilan	Elemen Keterampilan



### I. Data Jabatan Dan Pekerjaan

1. Tempat dan tanggal pengisian kuisioner :

2. Pengisi kuisioner

2.1. Nama :

2.2. NIP :

2.3. Pangkat / golongan :

2.4. Jabatan :

2.5. Instansi :

2.6. Pendidikan terakhir :

2.7. Latihan/kursus yang :

Pernah diikuti

3. Berapa lama anda menjabat dalam jabatan ini :

4. Bidang pengetahuan/ keahlian apakah yang :

diperlukan untuk jabatan anda

## II. Tingkat Perlunya Kemampuan Dalam Jabatan (TPDJ)

Untuk tiap pernyataan kemampuan/ keterampilan dibawah ini tentukan perlunya dalam jabatan anda, apakah rendah, sedang, ataukah tinggi. Kemudian beri skor yang kisarannya antara 0-9. Skor 0 berarti kemampuan itu tidak diperlukan dalam jabatan anda. Sebaliknya skor 9 menunjukkan tingkat perlunya kemampuan dalam jabatan tinggi artinya kemampuan / ketrampilan itu perlu sekali.

Tuliskan skor yang dimaksud pada kotak sebelah kanan dari setiap pengamatan kemampuan/ ketrampilan.

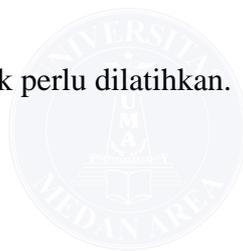
NO	Kemampuan / Keterampilan	Skor
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
1	Menganalisis pekerjaan.....	
2	Menyusun instrumen analisis kebutuhan latihan.....	

Bidang A = Keterampilan sangat mendesak untuk dilatihkan.

Bidang B = Keterampilan mendesak untuk dilatihkan.

Bidang C = Keterampilan kurang mendesak untuk dilatihkan.

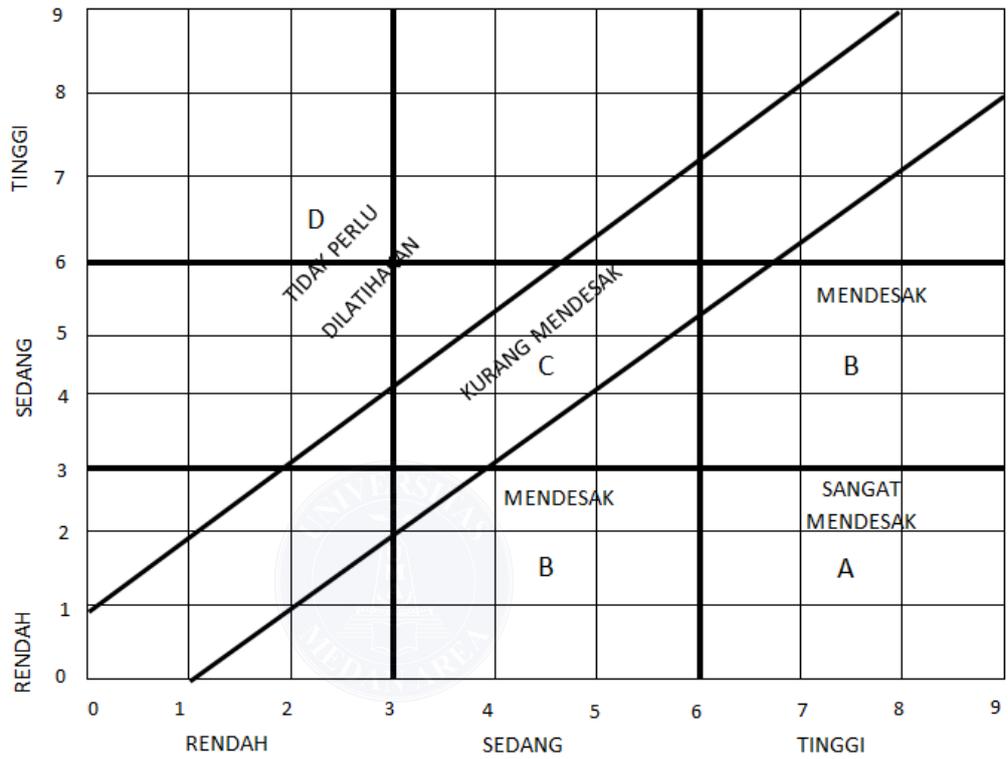
Bidang D = Keterampilan tidak perlu dilatihkan.



## Training Needs Assessment Tool

(T.  
NA  
T)

Tingkat Kemampuan Yang Dimiliki



Tingkat Perlunya Dalam Jabatan (TPDJ)