

Analysis of the Training Needs Identification of the Beneficiary Group (KPP) of the PNPM Pisew Program in Bengkulu Province

by Journal Of Indonesian Management

Submission date: 22-Sep-2021 12:30AM (UTC+0900)

Submission ID: 1653909696

File name: 28._indra-utama.doc (2.97M)

Word count: 5459

Character count: 35684

Analysis of the Training Needs Identification of the Beneficiary Group (KPP) of the PNPM Pisew Program in Bengkulu Province

Analisis Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Kelompok Penerima Manfaat (KPP) Program PNPM Pisew di Provinsi Bengkulu

Indra Utama¹⁾

¹⁾ Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ indrautama15@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 September 2021]

Revised [12 September 2021]

Accepted [21 September 2021]

KEYWORDS

Training Needs,
Identification
Beneficiary Group (KPP),
PNPM Pisew Program

16

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh Preview Performance Recovery Group dan maintainer, Mengetahui gap/kekurangan Recovery Working Group dan maintainer, mengidentifikasi training yang dibutuhkan oleh administrator dan custodian Recovery Group. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada 30 responden dan dilakukan wawancara kepada 4 orang Pokja Fasilitator dan 4 Sub Kecamatan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden (pengurus grup pengguna dan penjaga) memberikan nilai rata – rata elemen keseluruhan terhadap kinerja grup pengguna dan penjaga adalah 2,36 yang artinya Kurang Baik. Dari kelima unsur/variabel yang diteliti adalah terkait dengan ketersediaan kinerja perencanaan dan penganggaran kegiatan pemeliharaan infrastruktur, pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur yang terkendali, kontribusi pengguna serta dari yang lainnya dapat dikelola, tersedianya laporan kemajuan fisik secara berkala, dasar, ketersediaan keterampilan teknis konstruksi. Untuk unsur – unsur yang perlu ditingkatkan, maka diperlukan pelatihan agar dapat menutupi kesenjangan antara kinerja yang ideal/standar organisasi dengan kinerja yang sebenarnya.

ABSTRACT

The objective of this research is to Acquire Preview Performance Recovery Group and maintainer, Knowing gaps/ inadequacies Recovery Working Group and maintainer, Identify training needed by administrators and custodians Recovery Group. This research is a descriptive study with a qualitative approach. Data were collected through questionnaire to 30 respondents and conducted interviews to 4 people and 4 Sub Working Group Facilitator District. Based on the results of the study found that the respondents (administrators group users and custodians) gives value - average overall element to the performance of groups of users and custodians are 2, 36 which means Not Good. Of the five elements / variables under study is related to availability of performance planning and budgeting infrastructure maintenance activities, the controlled utilization and maintenance of infrastructure, contributions of users as well as from the others is manageable, the availability of physical progress reports on a regular basis, the availability of technical skills of construction. For elements - elements that need to be improved, then the required training in order to cover a gap between the ideal performance/ standards organization with actual performance.

PENDAHULUAN

Berbagai upaya untuk mengatasi masalah kesenjangan antar wilayah kemiskinan, dan pengangguran telah lama dilakukan oleh Pemerintah melalui berbagai kebijakan dan program nasional. Mulai pada tahun 1994, Pemerintah menjalankan Program Inpres Desa Tertinggal (IDT) yang kemudian dilanjutkan dengan Program Pembangunan Persiapan sarana Pendukung Desa Tertinggal (P3DT), Program Pengembangan Kecamatan (PPK), Program Pengembangan Persiapan Sarana Pedesaan (P2D), Program Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan (P2KP), Proyek Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Daerah (P2MPD) dan PNPM - PISEW. PNPM – PISEW merupakan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Pengembangan Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah merupakan kelanjutan dan penyempurnaan dari program sebelumnya, yaitu Pengembangan Prasarana Perdesaan (P2D).

Semua bangunan fisik yang dibangun oleh program PNPM – PISEW tersebut pengelolaan dan pemeliharaannya di tangani langsung oleh Kelompok Pemanfaat dan Pemelihara (KPP). Kelompok Pemanfaat dan Pemelihara (KPP) dibentuk dan ditetapkan melalui Musyawarah Desa yang difasilitasi oleh Fasilitator Kecamatan (FK). Kelompok Pemanfaat dan Pemelihara (KPP) disahkan oleh Kepala Desa Atas atas sepengetahuan Camat.

Sesuai dengan buku panduan program PNPM – PISEW, pembentukan KPP bertujuan untuk:

1. Berfungsinya prasarana dan sarana yang telah dibangun secara berkelanjutan, guna meningkatkan kualitas hidup dan tingkat perekonomian masyarakat.

2. Tumbuhnya kemampuan masyarakat dalam pengelolaan sumber-sumber pembiayaan untuk pemanfaatan dan pemeliharaan.
3. Meningkatnya fungsi kelembagaan masyarakat di desa dan kecamatan dalam pengelolaan hasil kegiatan.
4. Tumbuhnya rasa memiliki terhadap hasil kegiatan yang telah dilaksanakan.

Keberadaan KPP sangat penting bagi awetnya konstruksi bangunan hasil program PNPM – PISEW. Oleh karena itu perlu dilakukan penguatan kapasitas terhadap pengurus KPP, sehingga KPP bisa melakukan peran – peran strategisnya. Beberapa indikator terkait kinerja KPP adalah tersedianya perencanaan kegiatan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur, terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, terkelolanya kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain, tersedianya laporan perkembangan fisik secara rutin, tersedianya kemampuan teknis konstruksi.

LANDASAN TEORI

10

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997: 503) adalah merupakan kata benda (n) yang artinya: 1) sesuatu yang dicapai, 2) Prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja (peralatan). Menurut Rivai (2005: 14) “kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau criteria yang telah disepakati bersama”.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001: 67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Santos (1999: 243), “kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan, seperti produk ataupun jasa yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang”. Selanjutnya, As'ad (1998: 74), mengatakan “kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

13

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Teori tentang kinerja adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaan. Menurut Tjiptono (1996: 219), “kinerja seseorang merupakan fungsi gabungan dari ketiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja, serta tingkat motivasi”.

Selanjutnya As'ad (1997: 102) menjelaskan bahwa “perbedaan *performance* kerja antara orang yang satu dengan orang yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dan individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan *performance* kerja yang berbeda didalam situasi yang berbeda”.

Pengukuran Kinerja

Menurut Irianto (2000: 56) indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Manullang (1997: 87) mengatakan bahwa “penilaian kinerja adalah mengukur siapa mengerjakan apa dengan baik. Dalam hal ini penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran”. Berarti, fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya

Kompetensi Kerja

Menurut Aisworth, Smith dan Millership (2007: 73) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan . kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan suatu organisasi. Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 4) mengemukakan beberapa definisi kompetensi sebagai berikut: 1) Boyatzis (1982): kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bias membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan, 2) Wooldruffe (1991): membedakan antara pengertian *competence* dan *competency*, yang mana

competence diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan “wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul. Sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi perestasi unggul (*competent*).

Menurut Watson Wyatt dalam Ruky (2003: 106) kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Pelatihan

Menurut Notoatmojo (2003), pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara kongkret perubahan perilaku ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat.

Pelatihan menurut Gary Dessler (2009: 280) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Tujuan umum pelatihan sebagai berikut: (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Analisa Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan akan mencerminkan keadaan yang sesungguhnya yang dihadapi oleh para calon peserta pelatihan dalam melaksanakan tugasnya, jika dibandingkan dengan sesuatu yang menjadi standar. Dalam menganalisis kebutuhan pelatihan dicoba dibandingkan antara hasil pekerjaan (kinerja) sekarang yang sedang mereka kerjakan dengan apa yang diinginkan (kinerja yang diharapkan) sesuai dalam standar operasi yang telah ditetapkan.

Adanya perbedaan antara kedua kinerja tersebut merupakan petunjuk tentang adanya permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dan organisasi. Perbedaan atau masalah itu merupakan petunjuk apa yang perlu disiapkan bagi pemilihan strategi (pelatihan atau non pelatihan) dan pemilihan program pelatihan.

Analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu proses membandingkan kemampuan individu dengan standar operasional kerja untuk menghasilkan kebutuhan pelatihan yang sebenarnya.

Analisis kebutuhan pelatihan memiliki berbagai fungsi yang meliputi:

1. Mengumpulkan informasi kemampuan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
2. Mengumpulkan tentang uraian kerja dan uraian kerja yang sebenarnya.
3. Mendefinisikan/menetapkan secara terperinci manfaat kemampuan yang sebenarnya.
4. Mengembangkan dukungan dengan melibatkan pengambilan keputusan.
5. Menyediakan data untuk perencanaan.

Dalam pelaksanaan identifikasi/penelitian tentang analisis kebutuhan pelatihan digunakan metode deskriptif yang secara harfiah adalah penelitian untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi atau kejadian yang tidak menerangkan saling hubungan, mentest hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup juga metode-metode deskriptif.

Simamora (2004) mengatakan bahwa analisa kebutuhan pelatihan merupakan suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang – bidang atau faktor – faktor apa saja yang ada di dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan menjadi meningkat. Tujuan penelitian kebutuhan ini adalah:

Mengingat bahwa pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja standar atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh si pegawai, maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi gap-gap yang ada tersebut dan melakukan analisis apakah gap-gap tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan.

Menurut Handoko (1995: 103) terdapat 2 (dua) tujuan utama dari program pelatihan, yaitu: “Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.”

Pengertian analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu sistematika, penentuan pendidikan dan pelatihan yang diperoleh dari tiga jenis analisis. Ketiga analisis ini diperlukan dalam menentukan sasaran

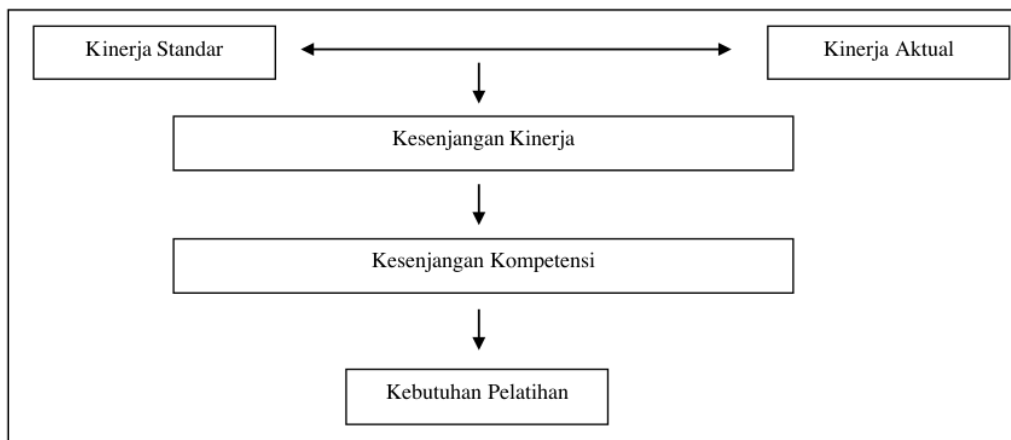
program pendidikan dan pelatihan. Ketiga analisis tersebut adalah analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis individu.

Alur Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan tujuan penelitian maka sumber informasi yang akan digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan KPP PNPM – PISEW dalam rangka peningkatan kinerja adalah aspek – aspek yang berhubungan dengan kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara, sebagai berikut:

1. Melakukan Analisis Organisasional. Analisis ini berusaha mengetahui apa tujuan dan sasaran yang ingin dicapai organisasi dalam hal kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara, karena kebutuhan pelatihan haruslah merupakan bagian dari keseluruhan visi, misi dan strategi organisasi.
2. Melakukan Analisis Operasional. Analisis tingkat ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kelompok pemanfaat dan pemelihara dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.
3. Melakukan Analisis Personalia. Analisis di tingkat ini akan difokuskan pada identifikasi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki kelompok pemanfaat dan pemelihara saat ini dengan kebutuhan pencapaian kinerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Analisis

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan agar peneliti dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang faktor penyebab tidak tercapainya kinerja Kelompok Pemanfaat dan Pemelihara di setiap desa yang mendapat program PNPM – PISEW melalui observasi partisipatif lapangan.

Analisis data menurut Nasution (1996: 126) dilakukan dengan tiga langkah yaitu: reduksi, display dan verifikasi. Sedangkan menurut Moleong (1996: 103) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan di dalam suatu pola, kategori dan uraian dasar sehingga memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan antara dimensi uraian.

Dengan merujuk kepada pendapat Nasution (1996: 126) maka analisis data dalam penelitian dapat penulis uraikan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Kualitatif

- a. Reduksi Data. Berbagai data masuk pada peneliti yang berkaitan dengan kinerja KPP PNPM – PISEW Provinsi Bengkulu, dilakukan seleksi dengan mereduksi data dan informasi difokuskan kepada hal-hal yang sangat penting dan signifikan. Diharapkan dari hasil reduksi data akan membantu peneliti dalam hal pencarian kembali, pengkodean dan member gambaran yang lebih matang dari hasil pengamatan.

- b. Display Data. Display data yaitu penampilan data berupa Tabulasi, kutipan wawancara dan pengisian kuisisioner sehingga dapat menjelaskan struktur masalah dalam tema-tema yang sistematis dan dapat membantu peneliti dalam membuat kesimpulan yang lebih tepat. Misalnya bagaimana tersedianya perencanaan kegiatan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur, terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur.
 - c. Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi. Verifikasi dengan metode triangulasi yaitu melakukan cek dan ricek kepada pihak-pihak terkait yang menjadi subyek pendukung dalam penelitian ini. Dengan melalui tahap reduksi data dan display data, peneliti melakukan penarikan kesimpulan setela semua persoalan serta berbagai data dan informasi terungkap.
2. Analisis Kuantitatif
- Pengukuran Data atau Skoring. Penilaian terhadap kinerja KPP PNPM – PISEW Provinsi Bengkulu oleh pengurus terhadap unsur - unsur kinerja KPP, yakni: tersedianya perencanaan kegiatan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur, terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, terkelolanya kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain, tersedianya laporan perkembangan fisik secara rutin dan tersedianya kemampuan teknis konstruksi. Sistem penilaiannya dilakukan dengan menghitung skala interval persepsi responden dengan rumus:

$$\text{Skala interval rata-rata} = \frac{\text{Skor Nilai Tertinggi} - \text{Skor Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas Interval}}$$

Pilihan jawaban menggunakan skala likert Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju. Jawaban tidak setuju diberi skor 1; kurang setuju diberi skor 2; cukup setuju diberi skor 3; setuju diberi skor 4; dan sangat setuju diberi skor 5. Dari pilihan jawaban tersebut, selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus di atas:

$$\text{Skala interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Selanjutnya, persepsi responden di kelompokkan ke dalam kelas interval berikut ini:

Nilai Rata-rata Persepsi	Interpretasi
1,00 – 1,79	Tidak Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelitian tentang kinerja KPP di program PNPM – PISEW provinsi Bengkulu, peneliti melakukan penelitian melalui pertanyaan dalam bentuk kuesioner dengan jumlah objek 15 KPP dari jumlah 285 KPP. Subjek penelitian adalah data individu pengurus KPP yaitu ketua dan sekretaris atau bendahara yang ada di empat kabupaten yang mendapat program PNPM – PISEW. Sedangkan untuk wawancara adalah Fasilitator Kecamatan dan PJOK kecamatan.

Kinerja KPP dilihat dari unsur “Tersedianya Perencanaan dan Penganggaran Pemeliharaan Infrastruktur”

Penilaian kinerja dilihat dari unsur/variabel ketersediaan perencanaan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur terdiri dari 3 unsur penilaian. Unsur – unsur penilaian tersebut, meliputi: tersedianya perencanaan kegiatan pemeliharaan secara rutin, ketersediaan penganggaran, ketersediaan form isian yang sudah ditandatangani oleh kepala desa dan ketua KPP, sebagaimana disajikan pada table 1. berikut ini.

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Tersedianya perencanaan kegiatan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5				
1	KPP sudah memiliki perencanaan kegiatan pemeliharaan secara rutin	7	10	13			66	30	2.20	Kurang Baik
2	KPP sudah memiliki penganggaran kegiatan pemeliharaan secara rutin	5	12	13			68	30	2.27	Kurang Baik
3	pemeliharaan sudah tertuang dalam bentuk form isian yang ditandatangani oleh Kepala Desa dan ketua KPP	9	11	10			61	30	2.03	Kurang Baik
	Rata – Rata						65	30	2.17	Kurang Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan hasil kuesioner, didapati bahwa nilai rata-rata untuk unsur/variable tersedianya perencanaan kegiatan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur adalah sebesar 2.17. Dengan nilai tersebut kinerja KPP masuk dalam kategori kurang baik. Dari jumlah responden yang mewakili KPP tersebut rata-rata hanya kurang dari 50 % (13 responden) yang memiliki perencanaan kegiatan pemeliharaan. Untuk item KPP yang sudah memiliki penganggaran kegiatan rata-rata kurang 50% (13 responden).

Berikut tanggapan Pokja Kecamatan:

Pokja Kecamatan 1:

Salah satu persyaratan pada saat penandatanganan SP3 adalah harus sudah ada KPP. Ya, selama ini KPP hanya bekerja pada saat ada bangunan konstruksi yang sudah mulai rusak. Hanya ada beberapa KPP saja yang memiliki perencanaan dan penganggaran, terutama KPP jalan usaha tani/sentra produksi.

Pokja Kecamatan 2:

Saya kira, setiap KPP pasti sudah memiliki perencanaan tentang kegiatan apa yang dilakukan. Tetapi mungkin masalah penganggaran masih berasal dari iuran anggota masing – masing.

Pokja Kecamatan 3:

Dari konfirmasi dengan kepala desa, KPP ada yang berjalan ada yang tidak, nanti saya coba konfirmasi karena saya baru pindah.

Berdasarkan wawancara dengan Pokja Kecamatan, didapati bahwa pada dasarnya kegiatan yang dilakukan oleh kelompok pemanfaat dan pemelihara sudah berjalan walaupun masih bersifat temporer dan belum rutin. Dari 30 responden, 13 diantaranya menjawab bahwa di KPP sudah ada perencanaan dan penganggaran.

Kinerja KPP dilihat dari unsur “Terkendalinya Pemanfaatan dan Pemeliharaan Infrastruktur”

Penilaian kinerja dilihat dari unsur/variabel terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur terdiri dari 3 unsur penilaian. Unsur – unsur penilaian tersebut, meliputi: adanya jadwal pertemuan rutin pengurus dan anggota KPP, adanya aturan kelompok secara tertulis dan adanya evaluasi terhadap realisasi pelaksanaan kegiatan.

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5				
1	KPP sudah memiliki jadwal pertemuan rutin pengurus dengan anggota	8	6	16			68	30	2.27	Kurang Baik
2	KPP sudah memiliki aturan kelompok secara tertulis	9	13	8			59	30	1.97	Kurang Baik
3	Setiap kegiatan KPP selalu di evaluasi realisasi pelaksanaannya	12	9	9			57	30	1.90	Kurang Baik
	Rata – Rata						61.33	30	2.04	Kurang Baik

Sumber: hasil Penelitian 2012

Berdasarkan hasil kuesioner, didapati bahwa nilai rata- rata untuk unsur/variable terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur adalah sebesar 2.04. Dengan nilai tersebut kinerja KPP masuk dalam kategori kurang baik. Dari 30 sampel penelitian, KPP yang sudah memiliki jadwal pertemuan 16 responden menjawab sudah memiliki jadwal pertemuan rutin. Artinya masih 14 responden yang belum memiliki jadwal pertemuan.

Berikut tanggapan Pokja Kecamatan:

Pokja Kecamatan 1:

Saya belum melihat pertemuan KPP. Padahal beberapa waktu yang lalu ada laporan terkait dengan rusaknya jalan usaha tani karena ada truk yang lewat membawa muatan penuh.

Pokja Kecamatan 2:

Saya kira, setiap KPP pasti sudah memiliki jadwal pertemuan paling tidak pertemuan triwulan. Tentunya juga memiliki aturan kelompok sehingga dikemudian hari tidak ada keributan.

Pokja Kecamatan 3:

Pasti yang namanya organisasi ada jadwal pertemuan. Apalagi KPP yang memang tugasnya memelihara bangunan yang memang sangat mereka butuhkan

Dari perbandingan data kuesioner dan wawancara, dapat dikatakan bahwa untuk aspek terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, dari realisasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh kelompok pemanfaat dan pemelihara, yang sudah melakukan evaluasi baru sekitar 30% dari total sampel yang ada. Sedangkan KPP yang sudah memiliki aturan tertulis baru sekitar 27 % dari total sampel yang ada.

Kinerja KPP dilihat dari unsur “Terkelolanya Kontribusi dari Pengguna Serta Bantuan Pihak lain”

Penilaian kinerja dilihat dari unsur/variabel terkelolanya ² kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain yang terdiri dari 3 unsur penilaian. Unsur – unsur penilaian tersebut, meliputi: adanya operasional KPP yang berasal dari iuran anggota, adanya sumber pendanaan yang berasal dari bantuan pemerintah, pihak lain yang tidak mengikat, serta usaha lain KPP yang sah yang dikelola dengan baik.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Terkelolanya kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5				
1	Operasional KPP berasal dari iuran anggota telah dikelola dengan baik	1	4	24	1		85	30	2.83	Cukup Baik
2	Selain dari iuran anggota, Operasional KPP juga berasal dari bantuan pemerintah desa telah dikelola dengan baik	12	18				48	30	1.60	Kurang Baik
3	Selain dari iuran anggota, Operasional KPP juga berasal dari bantuan pihak lain yang tidak mengikat dikelola dengan baik	13	13	4			51	30	1.70	Kurang Baik
4	Selain dari iuran anggota, Operasional KPP juga berasal dari usaha lain dari pengurus yang sah dikelola dengan baik	16	8	6			50	30	1.67	Kurang Baik
	Rata – Rata						58.5	30	1.95	Kurang Baik

Sumber: hasil Penelitian 2012

Berdasarkan hasil kuesioner, didapati bahwa nilai rata- rata untuk unsur/variable terkelolanya kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain adalah sebesar 1.95. Kinerja KPP masuk dalam kategori kurang baik. Dalam unsur/ variable ini kontribusi dana operasional KPP baru semata – mata bersumber dari iuran anggota KPP (25 responden). Dari 30 responden yang ada, 6 responden menjawab bahwa selain dari iuran anggota KPP juga sudah memiliki usaha lain yang menjadi sumber pendapatan KPP.

Berikut tanggapan Pokja Kecamatan:

Pokja Kecamatan 1:

Dari pihak kecamatan maupun desa tidak ada anggaran untuk membantu biaya operasional KPP. Tetapi dari anggota, saya mendengar ada iuran wajib.

Pokja Kecamatan 2:

KPP di kecamatan kami, malah sudah memiliki usaha air isi ulang. Sehingga sebagian keuntungan dapat menambah pemasukan KPP.

Pokja Kecamatan 3:

Sumber pendanaan masih berasal dari iuran anggota dan pengurus. Biasanya setiap panen mereka membayar ke bendahara. Jumlahnya sesuai dengan kesepakatan yang sudah dibuat.

Dari perbandingan data wawancara dan kuesioner tersebut, sumber pendanaan KPP secara umum masih mengandal dari iuran para anggota. Dari total sampel yang ada menjawab bahwa sumber pendanaan dari iuran anggota dan tidak ada alokasi bantuan dari pemerintah desa.

Kinerja KPP dilihat dari unsur “Tersedianya Laporan Perkembangan Fisik Secara Rutin”

Penilaian kinerja dilihat dari unsur/variabel tersedianya laporan perkembangan fisik yang terdiri dari 6 unsur penilaian. Unsur – unsur penilaian tersebut, meliputi: adanya berita acara KPP, adanya surat kesanggupan pemanfaatan dan pemeliharaan, adanya daftar pengurus dan anggota, adanya buku notulen rapat, adanya buku catatan rencana dan realisasi serta adanya pembukuan untuk pencatatan keuangan KPP.

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Tersedianya laporan perkembangan fisik secara rutin

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5				
1	KPP memiliki berita acara pembentukan	1	1	21	7		94	30	3.13	Cukup Baik
2	KPP memiliki surat pernyataan kesanggupan pemanfaatan dan pemeliharaan	4	3	17	6		85	30	2.83	Cukup Baik
3	KPP memiliki daftar pengurus dan anggota	1	1	19	9		96	30	3.20	Cukup Baik
4	KPP selalu menggunakan buku notulen rapat	9	11	7	3		64	30	2.13	Kurang Baik
5	KPP mempunyai catatan rencana dan realisasi	7	10	13			66	30	2.20	Kurang Baik
6	KPP memiliki buku catatan keuangan berupa kas harian	8	8	14			66	30	2.20	Kurang Baik
	Rata – Rata						78.5	30	2.62	Cukup Baik

Sumber: hasil Penelitian 2012

Berdasarkan hasil kuesioner, didapati bahwa nilai rata- rata untuk unsur/variable Tersedianya laporan perkembangan fisik secara rutin adalah sebesar 2.62. Kinerja KPP masuk masuk dalam kategori Cukup Baik. Dari 30 sampel yang ada sebanyak 28 responden mengisi bahwa KPP sudah memiliki berita acara pembentukan. Sedangkan untuk surat pernyataan kesanggupan pemanfaatan dan pemeliharaan sebanyak 23 responden mengisi memiliki.

Berikut tanggapan Pokja Kecamatan:

Pokja Kecamatan 1:

Hampir semua KPP memiliki berita acara pembentukan serta memiliki surat kesanggupan pemanfaatan dan pemeliharaan. Wach, sudah pastilah setiap KPP memiliki anggota dan pengurus. Secara administrasi pasti memiliki pembukuan.

Pokja Kecamatan 2:

Waktu penandatanganan SP3, LKD harus menyiapkan KPP yang dibuktikan dengan berita acara. Setiap KPP memiliki anggota dan pengurus. Kalau masalah administrasi pembukuan, saya kurang tau juga.

Pokja Kecamatan 3:

Saya nggak tau, Mas, Mungkin saja ada

Dari data wawancara dan kuesioner didapat informasi bahwa hampir semua KPP sudah memiliki berita acara pembentukan dan memiliki daftar pengurus dan anggota. Sedangkan untuk kelengkapan administrasi berupa buku catatan keuangan dan catatan realisasi masih rendah..

Kinerja KPP dilihat dari unsur “Tersedianya Kemampuan Teknis Konstruksi”

Penilaian kinerja dilihat dari unsur/variabel tersedianya laporan perkembangan fisik yang terdiri dari 4 unsur penilaian. Unsur – unsur penilaian tersebut, meliputi: adanya jadwal pemeriksaan dan pemeliharaan secara rutin, adanya pemahaman teknis pemeliharaan, adanya latar belakang pekerjaan konstruksi dan latar belakang pendidikan yang terkait dengan konstruksi.

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Tersedianya kemampuan teknik Konstruksi

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5				
1	KPP memiliki jadwal rutin pemeriksaan dan pemeliharaan	13	5	9	3		62	30	2.07	Kurang Baik
2	Anggota KPP ada yang sudah memahami teknis pemeliharaan	1	1	16	12		99	30	3.30	Cukup Baik
3	Anggota KPP ada yang pernah bekerja pada bidang konstruksi	2	4	14	10		92	30	3.07	Cukup Baik
4	Anggota KPP ada yang pernah sekolah Kejuruan bidang Bangunan	4	7	14	5		80	30	2.67	Cukup Baik
	Rata - Rata						83.25	30	2.78	Cukup Baik

Sumber: hasil Penelitian 2012

Berdasarkan hasil kuesioner, didapati bahwa nilai rata- rata untuk variable Tersedianya teknis konstruksi adalah sebesar 2.78 Kinerja KPP masuk masuk dalam kategori cukup baik.

Berikut tanggapan Pokja Kecamatan:

Pokja Kecamatan 1:

Hampir semua anggota KPP paham masalah konstruksi pasti setiap KPP sudah memiliki jadwal rutin.

Pokja Kecamatan 2:

Setahu saya, sebagian besar pengurus KPP pernah bekerja pada saat pembangunan gedung yang berasal dari provinsi. Paling tidak mereka pernah sekolah di SMA/SMK.

Pokja Kecamatan 3:

Belum ada kegiatan, Mas. Tapi saya yakin mereka sudah ada jadwal rutin.

Dari data wawancara dan kuesioner didapat bahwa 28 responden menjawab, memahami teknis konstruksi terkait dengan kerja mereka. Tingkat pemahaman yang tinggi tersebut tidak dibarengi dengan adanya jadwal pemeriksaan dan pemeliharaan yang rutin.

Rekapitulasi Kinerja KPP secara keseluruhan

Rekapitulasi kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara yang didapat d²⁷ penjumlahan kelima indikator hasil kuesioner dibandingkan dengan nilai standar minimal organisasi. Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.3.6 dapat dilihat bahwa kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara berdasarkan lima indikator yang ada adalah sebesar 2.36. Sedangkan standar minimal organisasi adalah 2.60, ini berarti terdapat kesenjangan atau ketidakcapaian kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara sebesar 2.24. unsur/variable yang memberikan kontribusi terhadap adanya kesenjangan tersebut adalah pengelolaan kontribusi dari pengguna dan bantuan pihak lain, pengendalian dan pemanfaatan infrastruktur, dan penyediaan perencanaan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur.

Tabel 6. Rekapitulasi Kinerja KPP secara keseluruhan

No	Unsur	Nilai Kuesioner	Nilai standar organisasi	Selisih
1	Tersedianya perencanaan kegiatan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur	2.17	2.60	-0.43
2	Terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur	2.04	2.60	-0.56
3	Terkelolanya kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain	1.95	2.60	-0.65
4	Tersedianya laporan perkembangan fisik secara rutin	2.62	2.60	0.02
5	Tersedianya kemampuan teknis konstruksi.	2.78	2.60	0.18
	Rata – rata keseluruhan	2.36	2.60	-0.24

Sumber: hasil Penelitian 2012

Identifikasi Kebutuhan Pelatihan KPP

Identifikasi kebutuhan pelatihan dapat dilihat dari hasil rekapitulasi kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara secara keseluruhan yang dibandingkan dengan standar minimal organisasi. Indikator yang memiliki nilai paling kecil adalah prioritas utama materi yang harus diberikan dalam pelatihan. Berdasarkan tabel 4.3.7 tentang identifikasi kebutuhan pelatihan kelompok pemanfaat dan pemelihara, unsur – unsur yang menjadi prioritas utama dalam pelatihan berdasarkan skor gap yang paling tinggi adalah:

1. Pengelolaan kontribusi dari pengguna dan bantuan pihak lain
2. Pengendalian pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur
3. Penyediaan perencanaan dan penganggaran kegiatan

Dari tabel tersebut juga dapat dilihat, ada dua unsur yang memiliki skor melebihi standar minimal organisasi. Namun demikian kedua unsur tersebut perlu juga dilakukan penguatan dalam rangka peningkatan kinerja melalui pelatihan. Dengan catatan jika pelatihan terhadap ketiga unsur yang memiliki gap paling tinggi sudah dilakukan. Unsur – unsur tersebut adalah:

1. Penyediaan kemampuan teknis konstruksi
2. Penyediaan laporan perkembangan fisik secara rutin

Tabel 7. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan KPP

No	Unsur	Nilai Kuesioner	Nilai standar organisasi	Selisih
1	Tersedianya perencanaan kegiatan dan penganggaran pemeliharaan infrastruktur	2.17	2.60	-0.43
2	Terkendalinya pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur	2.04	2.60	-0.56
3	Terkelolanya kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain	1.95	2.60	-0.65
4	Tersedianya laporan perkembangan fisik secara rutin	2.62	2.60	0.02
5	Tersedianya kemampuan teknis konstruksi.	2.78	2.60	0.18
	Rata – rata keseluruhan	2.36	2.60	-0.24

Sumber: hasil Penelitian 2012

Berdasarkan hasil dari kuesioner, unsur – unsur / variable yang perlu dilakukan penguatan kapasitas bagi anggota dan pengurus KPP adalah pelatihan yang terkait dengan pembuatan dokumen perencanaan dan penganggaran KPP, pelatihan yang terkait dengan bagaimana mengendalikan pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, pelatihan yang terkait dengan bagaimana mengelola keuangan serta menghimpun dana untuk kegiatan KPP serta pelatihan bagaimana membuat administrasi laporan perkembangan fisik secara rutin.

Hasil wawancara dengan Fasilitator Kecamatan:

Fasilitator Kecamatan 1:

Selama ini KPP belum mendapatkan pelatihan yang optimal sesuai dengan tupoksi KPP itu sendiri. Pelatihan yang ada masih bersifat umum. Seharusnya Pokja kecamatan mengusulkan pelatihan KPP ke

tim sekretariat kabupaten. Pelatihan yang pernah dilakukan masih minim sekali dan hanya diikuti oleh ketua.

Fasilitator Kecamatan 2:

Belum pernah dilakukan pelatihan KPP, tetapi pada saat kita melakukan pendampingan, kita sering mengajarkan bagaimana sebuah KPP yang ideal. Saya rasa pihak provinsi atau kabupaten perlu mengadakan pelatihan KPP tentang bagaimana cara mengelola sebuah organisasi sekaligus melakukan penguatan kapasitas atau studi banding di program lain.

Fasilitator Kecamatan 3:

Kalau pelatihan khusus tentang KPP, belum pernah ada. Tetapi rata – rata anggota dan pengurus KPP sudah familiar dengan tupoksi mereka , karena sebelumnya sudah ada program yang mirip didesa tersebut. KPP perlu juga ikut pelatihan manajemen organisasi.

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah diisi oleh responden serta hasil wawancara dengan Fasilitator Kecamatan, selama ini belum ada pelatihan khusus tentang KPP, sehingga terjadi gap atau ketidakcapaian kinerja KPP. Untuk mengatasi gap atau ketidakcapaian kinerja tersebut perlu dilakukan pelatihan KPP tentang:

1. Anggota atau pengurus KPP membutuhkan pelatihan yang terkait dengan pembuat dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran kegiatan
2. Anggota atau pengurus KPP membutuhkan pelatihan yang terkait dengan bagaimana membuat aturan dalam sebuah kelompok.
3. Anggota atau pengurus KPP membutuhkan pelatihan yang terkait dengan bagaimana pengelolaan dana dan cara menghimpun dana dari sumber lain serta membuat peluang usaha bersama.
4. Anggota atau pengurus KPP membutuhkan pelatihan yang terkait dengan bagaimana pengelolaan dana dan cara menghimpun dana dari sumber lain serta membuat peluang usaha bersama.
5. Pengurus KPP membutuhkan pelatihan yang terkait dengan proses administrasi sebuah organisasi serta bagaimana proses pencatatan pembukuan organisasi tersebut.

34

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan tentang gambaran kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara berdasarkan lima unsur/variable yang diteliti yaitu: 1) Penyediaan perencanaan dan penganggaran kegiatan pemeliharaan infrastruktur, 2) Pengendalian pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, 3) Pengelolaan kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain, 4) Penyediaan laporan perkembangan fisik secara rutin, dan 5) Penyediaan kemampuan teknis konstruksi adalah secara umum kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara berada dalam kriteria Kurang Baik, yaitu pada nilai rata – rata 2.36. Sementara standar minimal organisasi adalah 2.60.
2. Kesenjangan/ketidakcakapan/ketidakcapaian kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan unsur – unsur yang telah ditetapkan organisasi adalah tentang: 1) penyediaan perencanaan dan penganggaran kegiatan pemeliharaan infrastruktur, 2) pengendalian pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, 3) pengelolaan kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain. Ketiga unsur tersebut memiliki skor dibawah standar minimal organisasi.
3. Unsur – unsur yang memiliki skor dibawah standar minimal organisasi, berdasarkan skor gap tertinggi yaitu: 1) Pengelolaan kontribusi dari pengguna serta bantuan pihak lain, 2) Pengendalian pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, 3) Penyediaan perencanaan dan penganggaran kegiatan pemeliharaan infrastruktur, dalam rangka meningkatkan kinerja kelompok pemanfaat dan pemelihara, salah satu kegiatan yang dapat dilakukan adalah perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan – pelatihan yang dibutuhkan tersebut adalah pelatihan tentang bagaimana cara mengelola kontribusi yang didapat oleh kelompok pemanfaat dan pemelihara, pelatihan tentang bagaimana cara mengendalikan pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, pelatihan tentang bagaimana cara merencanakan dan menganggarkan sebuah kegiatan tentang pemeliharaan infrastruktur. Sedangkan untuk unsur – unsur yang memiliki skor melebihi standar minimal organisasi yaitu: 1) Penyediaan kemampuan teknis konstruksi, 2) Penyediaan laporan perkembangan fisik secara rutin juga dapat dilakukan penguatan kapasitas, jika terlebih dahulu ketiga unsur yang memiliki skor kurang dari standar organisasi sudah dilakukan pelatihan.



Saran

1. Pada unsur penyediaan perencanaan dan penganggaran kegiatan, item yang perlu diprioritaskan adalah tentang bagaimana jadwal pemeliharaan yang sudah disepakati dapat dituangkan kedalam form isian yang ditandatangani oleh kepala desa dan ketua KPP.
2. Pada unsur pengendalian pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur, setiap kegiatan pemeliharaan yang sudah dilakukan, perlu dilakukan evaluasi bagaimana realisasi pelaksanaannya.
3. Pada unsur pengelolaan kontribusi dari pengguna dengan baik, sumber pendanaan masih berasal dari iuran anggota dan belum ada bantuan dari pemerintah desa. Diharapkan pemerintah kabupaten agar menganggarkan pendanaan untuk kegiatan KPP.
4. Pada unsur penyediaan laporan perkembangan secara rutin, secara umum sudah cukup, namun terkait dengan administrasi pembukuan masih cukup rendah, sehingga perlu dilakukan penguatan tentang administrasi KPP terutama yang berkaitan dengan pencatatan kegiatan rapat/buku notulen, buku catatan rencana dan realisasi, serta buku catatan keuangan.
5. Selain dalam bentuk pelatihan, pihak tim sekretariat kabupaten terutama SKPD Bappeda dan PU bidang Cipta Karya perlu menyiapkan reward.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisworth, Smith dan Millership (2007: 73) Diakses dari situs Bangkit R pada tanggal 12 Oktober jam 20.21
- As'ad, Moh, 1997, Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta
- Dessler, Gary, 2010, (terjemahan Paramita Rahayu), Manajemen Sumberdaya Manusia, Indeks, Jakarta
- Gray, Edmund R and Smeltzer, Larry R, 1990, Management : The Competitive, edge, Mc Millan, Singapore
- Handoko T. Hani, 1996, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Husnan, Suad, 1996, Manajemen Keuangan: Alat – Alat Pengendali Keuangan, Lierty, Yogyakarta
- Hutapea dan Thoha (2003: 4) Diakses dari situs Bangkit R pada tanggal 14 Oktober jam 20.21
- Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manulang, M, 1997, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Notoadmodjo, Soekijo, 1998, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Russel, Joyce E.A. and H. Jhon Bernardin, 1998, Human Resources Management: an Experiental Approach, (2nd Ed), McGraw Hill, New York
- Siagian, Sondang P, 1994. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Hendri, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3, STIE YKPN. Tim Koordinasi PNPM – PISEW Pusat, 2011, Panduan Teknis PNPM – PISEW, Jakarta
- Tjiptono, Fandi, 1996, Manajemen Pemasaran, Elekmedia Komputindo, Jakarta.
- Umar, Husein, 2010, Desain Penelitian Manajemen Startegik, Rajawali Press
- Watson Wyatt dalam Ruky (2003: 106) Diakses dari situs Bangkit R pada tanggal 15 Oktober jam 10.26

Analysis of the Training Needs Identification of the Beneficiary Group (KPP) of the PNPM Pisew Program in Bengkulu Province

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

19%
INTERNET SOURCES

7%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	4%
2	id.scribd.com Internet Source	2%
3	www.scribd.com Internet Source	2%
4	herky69.blogspot.com Internet Source	1%
5	fr.scribd.com Internet Source	1%
6	www.stiekhad.ac.id Internet Source	1%
7	repository.ipb.ac.id Internet Source	1%
8	adln.lib.unair.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama	1%

10	elibrary.ub.ac.id Internet Source	1 %
11	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
12	id.123dok.com Internet Source	<1 %
13	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
15	muhsinin89.blogspot.com Internet Source	<1 %
16	journal.academiapublication.com Internet Source	<1 %
17	Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MTsN TAKERAN KABUPATEN MAGETAN", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 Publication	<1 %
18	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
19	reszajulianisha.wordpress.com Internet Source	

<1 %

20

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

21

administrativa.fisip.unila.ac.id

Internet Source

<1 %

22

conference.unikama.ac.id

Internet Source

<1 %

23

jurnal.fkip.unila.ac.id

Internet Source

<1 %

24

pnpm-mandiri.org

Internet Source

<1 %

25

pnpm-pisew.blogspot.com

Internet Source

<1 %

26

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

27

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

28

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

29

Tiurma Artta Uli, Winata Wira, Dodi Dermawan.
"Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan,
Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

<1 %

Pegawai PT. PLN (Persero) Area
Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2019
Publication

30	abdulrohimmunysiah.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
31	brianddevido.blogspot.com Internet Source	<1 %
32	core.ac.uk Internet Source	<1 %
33	jurnal.untad.ac.id Internet Source	<1 %
34	zombiedoc.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1 words