

**MENYUSUN RENCANA PELATIHAN INTRANET  
DALAM MENDUKUNG PENGEMBANGAN  
SISTEM INFROMASI**

Makalah

Oleh :  
**Drs. SUKADI**  
NIP. 131930245

**JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK BANGUNAN  
FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN  
INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN BANDUNG  
1 9 9 9**

Halaman Pengesahan Seminar

**MENYUSUN RENCANA PELATIHAN INTRANET DALAM  
MENDUKUNG PENGEMBANGAN  
SISTEM INFROMASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. MS. Barliana, MPd.

NIP. 131 760 821

Jabatan : Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan

Menerangkan bahwa :

Nama : Drs. Sukadi

NIP. 131 930 245

Judul Makalah :

**MENYUSUN RENCANA PELATIHAN INTRANET  
DALAM MENDUKUNG PENGEMBANGAN  
SISTEM INFORMASI**

Telah melakukan kegiatan seminar yang dilaksanakan oleh  
Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan

Pada tanggal 25 Juni 1999

Di Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Bandung

Ketua

Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan

Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan

Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bandung

Drs. MS. Barliana, MPd.

NIP. 131 760 821

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala bimbingan dan limpahan rahmatNya, sehingga dapat menyelesaikan makalan ini. Materi makalah berhubungan dengan pengembangan sistem informasi melalui pelatihan intranet.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Bapak Drs. MS. Barliana, MPD., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan FPTK IKIP Bandung yang telah memberikan segala bantuannya. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan saran dan masukannya. Semoga amal baiknya mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Menyadari dari keterbatasan penulis, kritik dan saran dalam penyempurnaan makalah ini akan sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Bandung, Juni 1999

Sukadi, Drs.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN	3
A. Alternatif Bentuk Pelatihan	4
B. Tujuan Pelatihan	4
C. Sasaran Hasil	4
D. Peserta Pelatihan	5
E. Waktu Pelatihan	5
F. Silabi	6
G. Rincian Biaya	7
BAB III ANALISIS KEGIATAN	9
A. Analisis Finansial	9
B. Analisis Keuntungan	10
BAB IV PEMBAHASAN	11
A. Keuntungan Pelatihan Secara Finansial	11
B. Analisis Nilai Tambah Pelatihan secara Non-Finansial	12
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	14
DAFTAR PUSTAKA	16

## **BAB I PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi baru dalam bentuk sistem informasi menjelajahi disemua kalangan pengguna. Walaupun dengan investasi waktu, dana dan usaha yang cukup besar bagi suatu lembaga, tetapi penggunaan intranet terdorong dari adanya kebutuhan informasi yang aktual.

Sistem informasi merupakan suatu hal yang sangat diperlukan bagi manajemen di dalam pengambilan keputusan. Sistem informasi dimaksudkan sebagai jaringan kerja dan prosedur-prosedur yang saling berhubungan dan bersama-sama melakukan kegiatan pengumpulan dan pengelolaan data untuk menghasilkan informasi yang digunakan dalam kegiatan operasional dan manajemen untuk pengambilan keputusan pada saat ini dan yang akan datang.

Pengembangan dan pengelolaan sistem informasi yang baik dari suatu lembaga diklat sudah menjadi suatu kebutuhan yang mutlak di era globalisasi yang menuntut efisiensi dan kinerja yang tinggi. Perangkat dalam kegiatan hal ini adalah sistem komputerisasi yaitu berupa aplikasi-aplikasi sistem informasi di semua kebutuhan. Untuk itu perlu dikaji penggunaan teknologi informasi yang tepat untuk menghubungkan semua komputer yang ada dengan mempertimbangkan kebutuhan sekarang maupun yang akan datang.

Sistem informasi berbasis jaringan adalah berupa suatu sistem pengelolaan informasi yang dalam penerapannya maupun pengoperasiannya menggunakan metoda, kaidah maupun berjalan di jaringan global internet. Kita kenal adanya pengertian yang lebih sempit yaitu Intranet, merupakan penerapan sistem informasi untuk

kalangan terbatas. Misalnya terbatas untuk satu lembaga saja, tidak berhubungan dengan lembaga lain. Jika beberapa intranet yang bersesuaian atau ketergantungan saling berhubungan dan berkomunikasi, maka sistem ini sudah membentuk intranet yang lebih luas yang disebut Extranet.

Untuk mengimplemenasikan pengembangan sistem informasi dibutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi dalam jaringan komputer. Kesiapan seluruh sumberdaya manusia yang terlibat dalam pengembangan sistem informasi merupakan prasyarat untuk kegiatan tersebut. Persiapan skill SDM tersebut biasanya dilakukan melalui serangkaian program-program pelatihan yang intensif. Maka diperlukan suatu perencanaan pelatihan bagi suatu lembaga untuk menunjang kegiatan ini.

## **BAB II**

### **ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN**

Langkah pertama dalam perencanann aktivitas pelatihan adalah melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan (*training need assesment*), yakni yang berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dan informasi untuk mengetahui kebutuhan latihan apa yang diperlukan oleh peserta. Analisis ini nantinya dapat digunakan sebagai pemilihan bentuk pelatihan dan struktur silabus untuk materi pelatihan tersebut.

Beberapa pendekatan dasar yang digunakan dalam analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain: *training need survey*, *competency study*, *task analysis* dan *performance analysis*, yang telah terbukti dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan latihan yang mampu meningkatkan kinerja individu dan lembaga. Esensi dari pendekatan ini adalah menentukan bentuk performance atau kinerja yang akan dilatih sebagai input training yang diarahkan pada peningkatan kinerja individu dan kelompok.

Langkah-langkah analisis kebutuhan yang dilakukan dalam suatu perencanaan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan analisis bagaimana suatu pekerjaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan atau lembaga.
- b. Melakukan analisis tahap-tahap suatu pekerjaan yang dilakukan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai atau lembaga.
- c. Mengidentifikasi pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan untuk menghasilkan suatu sistem informasi tertentu.
- d. Mengidentifikasi faktor-faktor lain yang bersifat eksternal dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan

produktivitas kerja, misalnya tuntutan atau apresiasi pemakai informasi terhadap produk informasi yang dihasilkan.

- e. Menyusun temuan ke dalam laporan yang berisi rancangan pelatihan, yang berisi silabus materi dan jangka waktu pelatihan.

Terdapat tiga sumber utama yang digunakan untuk menentukan kebutuhan latihan, yakni prosedur pelaksanaan kerja, produk yang dihasilkan dan individu sebagai peserta pelatihan. Analisis data diarahkan untuk menentukan profil pekerjaan dan profil peserta yang diharapkan untuk menghasilkan produk informasi tertentu. Pendekatan analisis kinerja ini dapat dievaluasi dengan mudah dan akurat serta dapat membuat prioritas pelaksanaan pelatihan.

#### **A. Alternatif Bentuk Pelatihan**

Bentuk pelatihan yang diusulkan dalam rangka pengembangan sistem informasi berbasis intranet dilakukan secara terstruktur, yakni:

- a. Tidak terstruktur, yaitu dengan disediakan modul dan materi lainnya yang berhubungan dengan intranet
- b. In-House Solution, yaitu dilakukan di dalam lembaga itu sendiri dengan tim pengembang sebagai nara sumber dan instruktur.
- c. Konsultan, yaitu dengan bantuan tim tenaga ahli dari luar lembag

#### **B. Tujuan Pelatihan**

Meningkatkan ketrampilan sistem informasi bagi pegawai serta mendukung terjadinya lalu lintas informasi yang efisien, efektif dan tepat guna di lingkungan lembaga yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai dan lembaga dalam rangka menghadapi era informasi.



### **C. Sasaran Hasil**

1. Meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kontrol internal di lingkungan lembaga
2. Meningkatkan aset lembaga dibidang informasi  
(*penghematan pengeluaran lembaga*)
3. Meningkatkan kualitas produk (lulusan) atau jasa sebagai kegiatan pelaksanaan program, meningkatkan kepuasan konsumen.
4. Meningkatkan kinerja lembaga, sebagai modal dalam pengambilan keputusan.
5. Meningkatkan hubungan antara konsumen dan lembaga.  
(*peningkatan pendapatan*)

### **D. Peserta Pelatihan**

Peserta pelatihan adalah pegawai pilihan yang mempunyai kemampuan dasar komputer untuk masing-masing divisi diklat di dalam lembaga tersebut. Terdapat 6 (enam) divisi yaitu : Bangunan, Mesin, Elektro, Pendidikan Umum, Biro Administrasi Kemahasiswaan dan Biro Administrasi Umum. Untuk setiap divisi mengikutsertakan 2 orang pegawai sebagai trainee.

### **E. Waktu Pelatihan**

Untuk bentuk pelatihan *in-house solutin*:

1. Waktu : 45 hari kerja
2. Tempat : Laboratorium Komputer IKIP Bandung

Untuk bentuk pelatihan *in-house solutin*:

1. Waktu : 15 hari kerja
2. Tempat : Laboratorium Komputer IKIP Bandung

Untuk bentuk pelatihan dengan konsultan:

1. Waktu : 10 hari kerja

2. Tempat : Laboratorium Komputer IKIP Bandung

#### **F. Silabi**

Materi dan alokasi waktu pelatihan intranet bagi para pegawai di lingkungan lembaga diklat IKIP Bandung, secara terperinci dijelaskan seperti pada tabel di bawah ini dengan alokasi waktu keseluruhan pelatihan 15 hari kerja (4 jam/hari) untuk *in-house solution* dan 10 hari kerja (4 jam/hari) untuk konsultan. Untuk yang tidak mengikuti pelatihan, sebagai perbandingan mereka diberi modul dan diasumsikan dengan *unstructured training* dengan waktu pencapaian kinerja selama 45 hari. Komposisi materi, teori sebanyak 30% dan praktikum sebanyak 70% dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 1.

Materi dan alokasi waktu pelatihan *In-House Solution*

No.	Materi Pelatihan	Teori (jam)	Praktik (jam)
1	Dasar Jaringan Intranet dan Intenet	2	
2	Networking Operating System	1.5	6
3	Arsitektur Jaringan	1.5	8
4	Keamanan Jaringan	1.5	6
5	Teknologi Intranet, Internet dan Web	2	4
6	Spesialisasi Sub Sistem	2	12
7	Aplikasi dan Web Site	1.5	12
Jumlah Jam Pelajaran		12	48

Tabel 2.

Materi dan alokasi waktu pelatihan dengan Konsultan

No.	Materi Pelatihan	Teori (jam)	Praktik (jam)
1	Dasar Jaringan Intranet dan Intenet	1	
2	Networking Operating System	1	6
3	Arsitektur Jaringan	1.5	8
4	Keamanan Jaringan	1	2
5	Teknologi Intranet, Internet dan Web	1	
6	Spesialisasi Sub Sistem	1	8
7	Aplikasi dan Web Site	1.5	8
Jumlah Jam Pelajaran		8	32

Materi pelatihan lebih dititikberatkan pada peningkatan ketrampilan teknis jaringan intranet, sedangkan untuk pengembangan arsitektur jaringan dan aplikasi, para peserta dikenalkan pada contoh-contoh jenis variasi aplikasi dan web site, dilihat dari sudut fungsi, manajemen, akses, dan rancang web site. Variasi jenis jaringan, aplikasi dan web site inilah yang dikerjakan selama mengikuti pelatihan.

## G. Rincian Biaya

### 1. Rincian Biaya untuk Masing-masing Alternatif Pelatihan

Anggaran biaya yang harus dikeluarkan untuk melaksanakan pelatihan ini secara terperinci dapat dilihat pada tabel dibawah.

*Tabel 3.*

Perincian biaya untuk *In-house solution*

No.	Jenis Pengeluaran	Biaya per orang (Rp)	Biaya untuk 12 peserta (Rp)
1	Analisis dan Proposal		300,000
2	Modul materi pelatihan	87,500	1,050,000
3	Administrasi	20,000	240,000
4	Bahan-bahan praktikum	252,500	3,030,000
5	Konsumsi (15 orang)	20,000	240,000
6	Honorarium instruktur (3 orang)	100,000	1,200,000
7	Evaluasi dan laporan		300,000
8	Buku-buku teknis dan penunjan	140,000	1,680,000
<b>Jumlah keseluruhan</b>			<b>8,040,000</b>

Tabel 4.

Perincian biaya untuk Konsultan

No.	Jenis Pengeluaran	Biaya per orang (Rp)	Biaya untuk 12 peserta (Rp)
1	Analisis dan Proposal		300,000
2	Modul materi pelatihan	87,500	1,050,000
3	Administrasi	20,000	240,000
4	Bahan-bahan praktikum	252,500	3,030,000
5	Konsumsi (15 orang)	25,000	300,000
6	Honorarium instruktur (3 orang)	150,000	1,800,000
7	Jasa Konsultan	100,000	1,200,000
8	Evaluasi dan laporan		300,000
9	Buku-buku teknis dan penunjang	140,000	1,680,000
<b>Jumlah keseluruhan</b>			<b>9,900,000</b>

Tabel 5.

Lembar kerja Analisis Biaya

Option Name	Tidak Terstruktur (Rp)	In-House Solution (Rp)	Konsultan (Rp)
<b>Analisis</b>			
1 Needs Assesment		75,000.00	75,000.00
2 Waok Analysis		75,000.00	75,000.00
3 Proposal		150,000.00	150,000.00
<b>Modul</b>			
1 Modul materi pelatihan (15 eks)	500,000	525,000.0	525,000.0
2 Modul praktik (15 eks)	500,000	525,000.0	525,000.0
<b>Pengembangan</b>			
1 Bahan-bahan praktik		3,030,000	3,030,000
2 Buku-buku teknis dan penunjang		1,680,000	1,680,000
<b>Implementasi</b>			
1 Honorarium Instruktur (3 orang)		1,200,000	1,800,000
2 Konsumsi		240,000	300,000
3 Fee Konsultan			1,200,000
<b>Evaluasi</b>			
1 Internal di Lembaga		60,000.0	60,000.0
2 Eksternal di lingkungan lembaga		120,000.0	120,000.0
3 Pembuatan Laporan		120,000.0	120,000.0
4 Administrasi		240,000.0	240,000.0
<b>Total Biaya Program HRD</b>	<b>1,000,000</b>	<b>8,040,000</b>	<b>9,900,000</b>

## BAB III ANALISIS KEGIATAN

### A. Analisis Finansial

Pada analisis finansial, tahapan perhitungan dilakukan dengan menggunakan format-format isian yang dianjurkan oleh Swanson. Analisa nilai tambah dilihat dari pendekatan kriteria finansial seperti yang disajikan pada tabel 5, 6 dan 7 berikut.

Tabel 6.

Lembar kerja unit performance

No.	Nama Pilihan	Tdk Terstruktur	In-House Training	Konsultan
	<b>Perolehan data unt. Perhitungan</b>			
A	Unit kinerja yang diukur/dihitung	Akses Informasi	Akses Informasi	Akses Informasi
B	Tujuan kinerja yang dihasilkan setiap peserta pada akhir program	7 inf/hari	7 inf/hari	7 inf/hari
C	Kinerja yang dihasilkan pada awal program	2 inf/hari	2 inf/hari	2 inf/hari
D	Nilai rupiah yang dihasilkan setiap peserta	25,000 Rp/inf	25,000 Rp/inf	25,000 Rp/inf
E	Waktu pengembangan yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan	45 hari	15 hari	10 hari
F	Lama periode evaluasi/masukan waktu terlama point (E)	45 hari	45 hari	45 hari
G	Banyaknya peserta yang akan mengikuti program	12 peserta	12 peserta	12 peserta
	<b>Perhitungan menentukan nilai kinerja bersih</b>			
H	Akankah peserta menghasilkan unit/informasi selama program pelatihan (jika tidak masukan 0, jika ya masukan tingkat kinerja atau rata-rata tingkat kinerja $(B + C)/2$ )	4,5 informasi	4,5 informasi	4,5 informasi
I	Total unit yang dihasilkan setiap peserta selama waktu pengembangan $(H \times E)$	202,5 informasi	67,5 informasi	45 informasi
J	Unit yang dihasilkan setiap peserta selama periode evaluasi $\{(F - E) \times B\} + I$	202,5 informasi	277,5 informasi	290 informasi
K	Nilai kinerja peserta selama periode evaluasi $(J \times D)$	5,062,500 Rp.	6,937,500 Rp.	7,250,000 Rp.
L	Pendapatan nilai kinerja setiap peserta $(K) - (C \times D \times F)$	2,812,500 Rp.	4,687,500 Rp.	5,000,000 Rp.
M	Pendapatan total kinerja seluruh peserta $(L \times G)$	33,750,000 Rp.	56,250,000 Rp.	60,000,000 Rp.

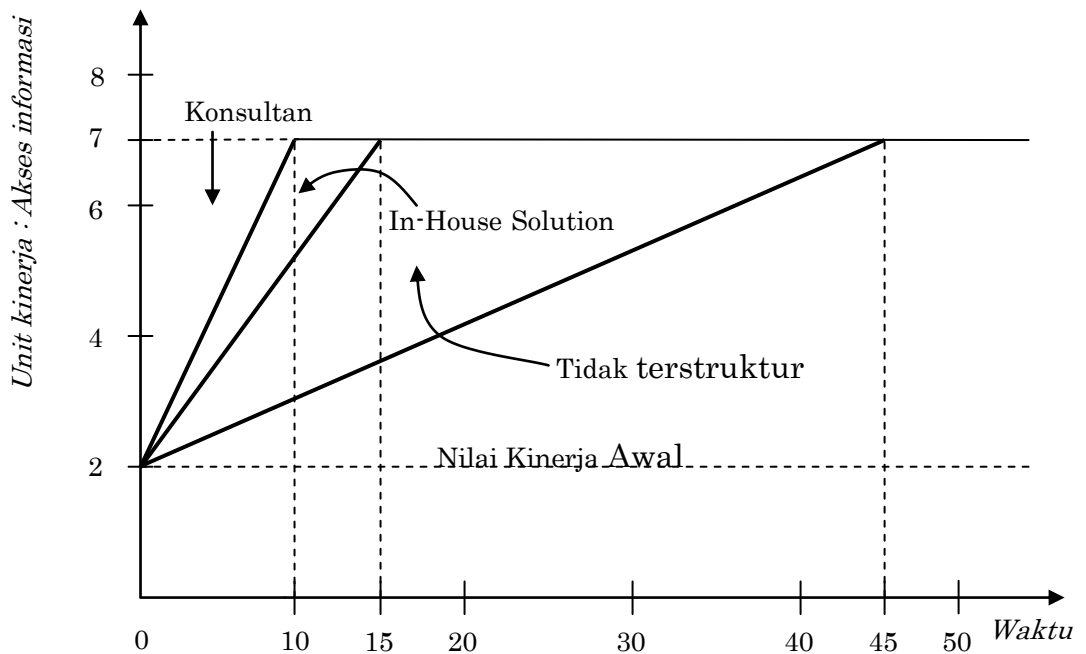
## B. Analisis Keuntungan

Memperkirakan keuntungan dilakukan dengan menganalisis biaya program pelatihan dan biaya kinerja yang didapat dalam suatu pelatihan, dimana selisih antara kinerja dan biaya pelatihan merupakan keuntungan. Analisis tersebut berdasarkan referensi Swanson seperti pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7  
Analisis keuntungan

Alternatif Program	Tidak terstruktur (Rp)	In-House Solution (Rp)	Konsultan (Rp)
Nilai Kinerja	33,750,000	56,250,000	60,000,000
Biaya Pelatihan	1,000,000	8,040,000	9,900,000
Keuntungan	32,750,000	48,210,000	50,100,000

Grafik Hubungan Kinerja dan Waktu



## **BAB IV PEMBAHASAN**

Dalam membuat analisis nilai tambah pelatihan dari dua alternatif pelatihan yang ditawarkan pada program ini, didasarkan pada model perkiraan finansial yang dikembangkan oleh Richard A. Swanson dan Deane B.G., yakni yang menghubungkan bentuk alternatif yang menunjukkan :

- Keuntungan positif untuk tiap pilihan yang dipertimbangkan
- Keuntungan relatif dari sejumlah pilihan
- Pengembalian investasi yang diproyeksikan untuk setiap pilihan.

Dari alternatif cara yang ditunjukkan di atas, terdapat dua pijakan untuk memilih program pelatihan yang paling baik, yakni dengan melakukan analisis dengan mempertimbangkan kriteria finansial dan non finansial.

### **A. Keuntungan Pelatihan Secara Finansial**

Berdasarkan analisis nilai tambah finansial, yakni dari kriteria cost program dan financial benefit, maka dari kedua alternatif pelatihan yang kemudian dibandingkan dengan tidak diadakan pelatihan secara khusus (*unstructured*) dimana menurut Swanson harus senantiasa dijadikan parameter, maka dapat disimpulkan bahwa alternatif pelatihan yang dipilih dan secara finansial menguntungkan adalah pelatihan dengan sistem Jasa Konsultan, yakni mengundang tenaga ahli dibidang sistem informasi intranet untuk mengadakan pelatihan di lembaga tersebut.

Hasil perbandingan analisis antara biaya yang dikeluarkan dengan nilai kinerja yang dihasilkan menunjukkan nilai yang menguntungkan. Dimana pada biaya yang dikeluarkan untuk



alternatif program In-house solution sebesar Rp. 8.040.000 sedangkan nilai tambah kinerja setelah diadakan pelatihan sebesar Rp. 56.250.000. Dengan demikian pelatihan dapat memberikan keuntungan secara finansial sebesar Rp. 48.210.000, dengan rasio 1 : 7.

Begitu juga halnya apabila dilakukan pelatihan dengan mendatangkan konsultan. Biaya yang dikeluarkan sebesar Rp. 9.900.000 dan nilai kinerja yang dihasilkan setelah diadakannya pelatihan sebesar Rp. 60.000.000, dengan demikian memberikan keuntungan secara finansial sebesar Rp. 50.100.000 yaitu dengan rasio keuntungan 1 : 6.

Mencermati hasil analisis secara finansial, maka dapat ditentukan pilihan alternatif pelatihan yang dapat memberikan keuntungan terhadap individu dan lembaga. Maka dapat diambil alternatif pelatihan dengan mendatangkan konsultan sebagai bentuk pelatihan yang akan dilaksanakan.

## **B. Analisis Nilai Tambah Pelatihan Secara Non-Finansial**

Dalam menentukan alternatif pelatihan, selain menggunakan pendekatan analisis nilai tambah finansial dari pelatihan, ada kriteria non-finansial yang perlu dipertimbangkan. Menurut Swanson ada enam kriteria dalam membandingkan dan menentukan pilihan alternatif pelatihan, yakni kriteria:

- a. *Appropriateness*, yakni kesesuaian dengan kultur organisasi
- b. *Availability*, yakni ketersediaan program
- c. *Quality*, yakni kualitas rencana program
- d. *Prior effectiveness*, yakni pengutamaan efektivitas terhadap program yang sama atau serupa
- e. *Cost*, yakni biaya program pelatihan
- f. *Financial benefit*, yakni keuntungan finansial yang diharapkan

Pada kriteria di atas, ada empat kriteria yang bersifat non-finansial, yakni pada point a,b,c, dan d, di mana ini menjadi pertimbangan dalam analisis nilai tambah pelatihan secara finansial.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis studi kelayakan, baik di lingkungan lembaga dan kondisi laboratorium komputer yang dimiliki, bila kita memilih bentuk in-house solution akan berakibat aktivitas kepegawaian terganggu mengingat penyelenggaraan pelatihan dilaksanakan di tempat bekerja.

Sedangkan bila kita memilih bentuk dengan mendatangkan konsultan, kelebihanannya terletak pada ketersediaan program dan kualitas rencana program yang dimiliki oleh Jasa Konsultan. Di samping itu pula sarana dan prasarana praktikum memadai. Penyesuaian antara program pelatihan konsultan dengan laboratorium yang dimiliki lembaga, tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan pelatihan mengingat lembaga sudah mempunyai sistem jaringan informasi yang dapat dijadikan peraga.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari analisis nilai tambah pelatihan dilihat dari kriteria non-finansial, bahwa bentuk pelatihan yang dipilih adalah dengan bentuk jasa konsultan. Hal ini selain didasarkan kriteria di atas, juga pola pembelajaran yang diberikan akan lebih komprehensif dimana para pengrajin bisa sepenuhnya mengikuti pelatihan dan tidak terbebani sementara oleh pekerjaannya.

## BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari dua pendekatan analisis nilai tambah pelatihan dari Swanson secara finansial dan non-finansial, keduanya menunjukkan bahwa bentuk pelatihan untuk pelatihan intranet dan pengembangan sistem informasi bagi pegawai IKIP Bandung adalah dengan sistem mendatangkan Jasa Konsultan yakni pelatihan yang diadakan di dalam lembaga yang didampingi dan dilatih oleh tenaga ahli dari luar lembaga.

Cara lainnya untuk mempermudah dan membantu mengambil keputusan di atas, bisa kita melakukan pendekatan dengan menggunakan *two-axis matrix*, dimana keenam kriteria diukur dengan mengasumsikan pilihan alternatif A (*in-house solution*) dan B (Jasa Konsultan) serta membandingkannya dengan C (Tidak Terstruktur). Tiap opsi diberi nilai atau ranking dari 1 (tertinggi) sampai 4 (terendah), seperti pada format penilaian pengamatan berikut ini:

NO	DECISION CRITERIA	OPTION A	OPTION B	OPTION C
1	Appropriateness to culture and tradition	1	2	2
2	Availability (date/time/place)	3	1	4
3	Quality: Program design	3	1	4
4	Quality: Prior Effectiveness	3	2	4
5	Financial: Benefit	2	1	4
6	Financial: Cost	1	2	1
	Total Value	13	9	19

Dari tabel di atas, maka diambil yang terbaik adalah ranking yang terkecil, yakni pada option B (Jasa Konsulan). Dengan demikian, maka

bentuk pelatihan option B ini direkomendasikan sebagai bentuk pelatihan yang dipilih pada program ini.

Pada program ini, pembiayaan pelatihan tidak dibebankan pada para pegawai, karena memang sifatnya adalah program pengembangan lembaga, sehingga secara keseluruhan dibiayai dari program tersebut. Meskipun demikian analisis *cost benefit* program pelatihan tetap diperhitungkan dalam menilai tingkat performance atau kinerja pengrajin setelah mengikuti pelatihan.

Pelatihan ini dibuat sebagai satu bentuk pengembangan lembaga dalam rangka peningkatan sumberdaya manusia, yang tujuannya didapatkan kinerja pegawai yang tinggi dan berdedikasi bagi lembaga. Serta dicapai lalu lintas informasi yang efisien, efektif dan terintegrasi.

Dari dua alternatif pilihan program pelatihan yang disarankan, maka pihak lembaga secara langsung dapat mengambil manfaat dengan melakukan suatu analisis nilai tambah secara finansial maupun non-finansial. Analisis pendekatan dari Swanson ini tentunya menjadi masukan dan bisa diterapkan pada semua program, khususnya bagi pengembangan lembaga untuk mencari bentuk-bentuk pelatihan bagi para pegawainya. Kemudian berdasarkan analisis ini diharapkan dapat memilih program pelatihan yang efektif dan efisien dilihat dari tinjauan finansial maupun non-finansial, khususnya dalamantisipasi menghadapi otonomi daerah, dimana faktor efisiensi dana dan pembiayaan pengembangan sumberdaya manusia menjadi salah satu faktor yang cukup menentukan bisa berjalannya sistem manajemen di lembaga.

## DAFTAR PUSTAKA

Grace, Nicole (1997), Improve youy business processes to develop your internet. Databased Web Advisor, April 1997. pp. 66-75.

I Made Wiryana, (1999). Manajemen Pembangunan Proyek Intranet. [http//www.deleveri.com](http://www.deleveri.com).

Kliem, Ralpg (1997). Intranets as projects. Web Apps Magazine, March/April 1997. p. 16.

Swanson, & Gradous, (1987). Projecting Financial Benefits and Prensenting Proposal to Management. New York.