

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan bidang ekonomi, tidak terlepas dari dunia industri. Industri merupakan tulang punggung perekonomian bangsa, dimana industri dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Industri dapat memberikan solusi pemecahan masalah pengangguran, dapat andil dalam meningkatkan taraf hidup orang banyak.

Industri menurut definisinya yang dituangkan dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 1984, tentang Perindustrian adalah sebagai berikut

Industri adalah Kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah menjadi bahan baku, menjadi barang setengah jadi dan menjadi barang jadi yang memiliki nilai yang lebih tinggi termasuk rekayasa dan rancang bangun .

Sebagaimana definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa semua pabrik yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi atau bahan setengah jadi menjadi barang jadi merupakan bagian dari industri. Sehingga keberadaan industri merupakan harapan dan dambaan masyarakat.

Industri tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM) adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Dimana

pendidikan maupun pelatihan merupakan salah-satu sektor pembangunan bagi peningkatan sumber daya manusia. Pembangunan bidang pendidikan sebagai suatu realisasi pembukaan UUD 1945, yaitu memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan. Kemudian dipertegas lagi dalam tujuan pendidikan nasional di dalam UU RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu:

Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia yang seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pelatihan adalah salah satu bentuk dari kebijakan pemerintah untuk membantu perusahaan kecil, menengah dan besar. Untuk membantu pihak perusahaan pemerintah mengeluarkan kebijaksanaan sebagaimana digariskan dalam GBHN (1999-2004) sebagai berikut:

Memberdayakan pengusaha kecil, menengah, dan koperasi agar lebih efisien, produktif dan berdaya saing dengan menciptakan iklim berusaha yang kondusif dan peluang usaha yang seluas-luasnya. Bantuan fasilitas dari negara diberikan secara selektif terutama dalam bentuk perlindungan dari persaingan yang tidak sehat, pendidikan dan pelatihan, informasi bisnis dan teknologi, permodalan dan lokasi berusaha.

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah yang urgen untuk dibahas. Pada kenyataannya menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama bagi keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu

sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai yang profesional dengan tuntutan pekerjaan yang menantang.

Melalui kebijakan pemerintah di atas permasalahan yang sangat krusial bagi perusahaan ini salah satu jalan keluarnya, yaitu melakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan informasi teknologi menuntut pegawai perusahaan selalu siap menyesuaikan diri dan dapat berintegrasi dengan kemajuan tersebut. Faktor inilah yang menuntut agar karyawan selalu meningkatkan motivasi, wawasan, keterampilan dan perilakunya.

Untuk mewujudkan hal di atas, perlu adanya usaha yang sistematis agar para pegawai mampu melaksanakan tugas secara profesional dan produktif, yaitu dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan karyawan dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan melaksanakan tugas-tugas (kompetensi) tertentu dengan standar performan yang telah ditetapkan.

Menurut Lembaga Training Board Victoria (1991) bahwa pelatihan yang berdasarkan kompetensi (Competency Base Training) merupakan sebuah sistem yang berisi:

- a. Outcomes to national standard specifications of competency (hasil) terhadap standar spesifikasi kompetensi pada tingkat nasional.
- b. Curriculum that gives learners clear indication of what is expected of them to demonstrate competence. Kurikulum yang memberikan indikasi yang jelas terarah kepada para peserta

- (warga belajar) tentang apa yang diharapkan dari mereka untuk menunjukkan atau mendemonstrasikan kompetensi yang dimilikinya.
- c. Delivery methods that not obligate learner to undertake training or continue to be trained for skills they already process. Metode pembahasan yang memberikan kebebasan bagi para peserta pelatihan untuk tidak mengikuti pelatihan.
 - d. Assessment competency which is available who learner believe they are to be demonstrated competency. Penilaian kompetensi yang diperoleh ketika peserta (warga belajar) bahwa mereka mampu mendemonstrasikan kompetensi mereka.
 - e. Record of competency gained and available to learners upon succesfully demonstration of competency. Rekaman kompetensi yang diperoleh ketika peserta (warga belajar) berhasil menunjukkan atau mendemonstrasikan kompetensinya. (Competency base training: A Systematic Aproach Information State n.2 May, 1991, dalam Dugan, 1984)

Sejalan dengan pengertian di atas CAI (*Confederation of Australian Industry*) memberikan batasan bahwa pelatihan yang berdasarkan pada kompetensi (CBT) adalah:

CBT is a way of approaching vocational that place primary emphasis on what a person can actually do in the work places as a result of training (the outcomes) and as such represents a shift away from an emphasis on the process involved in training (the input). It is concerned with training to industry specific standards rather than with and individual's achievement relative to other in a group. M. Brown (1991:4)

Konsep di atas mengandung arti bahwa CBT merupakan suatu cara pendekatan pelatihan kejuruan yang menekankan pada apa yang dilakukan oleh seseorang dalam dunia kerjanya setelah mengikuti pelatihan (outcome) dan sebagai representasi adanya pergeseran dari sebuah penekanan pada pemasukan proses ke dalam pelatihan (input). Hal ini lebih mengarah kepada pelatihan khususnya industri dibanding kepada individu dalam sebuah kelompok.

Menurut VEETAC *Working Party on The Implementation of The Competency Based Training* (1992) pelatihan yang berdasarkan kompetensi (CBT) adalah suatu kegiatan pelatihan yang lebih menekankan pada proses pencapaian dan pendemonstrasian keterampilan dan ilmu pengetahuan dan aplikasinya terhadap standar minimum industri seperti yang disahkan oleh Badan Pelatihan Nasional (BPN).

Menurut Goney dan Hager (1992), bahwa kegiatan pelatihan yang berdasarkan pada kompetensi dibagi atas tiga tingkatan yaitu: tingkat rendah, sedang dan tinggi. Kegiatan pelatihan (CBT) tersebut dikatakan berada pada level rendah, sedang dan tinggi. Kegiatan pelatihan (CBT) tersebut dikatakan berada pada level rendah bila hanya memiliki (menyangkut) aspek-aspek sebagai berikut:

1. Adanya daftar lengkap tentang kompetensi dalam komponen TAFE.
2. Bahwa penilaian yang dilakukan berdasarkan standar khusus kompetensi
3. Bahwa penilaian dilakukan berdasarkan hasil pendemonstrasian kompetensi yang ditunjukkan oleh karyawan.

Untuk mengetahui standar CBT pada level sedang, maka ketiga aspek di atas ditambah lagi dengan satu aspek lagi, yaitu:

1. Adanya daftar lengkap tentang kompetensi dalam komponen TAFE.
2. Bahwa penilaian yang dilakukan berdasarkan standar khusus kompetensi
3. Bahwa penilaian dilakukan berdasarkan hasil pendemonstrasian kompetensi yang ditunjukkan oleh karyawan.
4. Pelatihan hendaknya dilaksanakan dalam format modulasi yang berhubungan dengan kompetensi yang dipersyaratkan.

Sedangkan kegiatan pelatihan dapat dikatakan telah memenuhi kriteria CBT taraf tinggi, maka harus memenuhi keempat aspek di atas, dan ditambah lagi dengan dua aspek berikut ini:

1. Warga belajar dapat dinilai kompetensinya kapan saja bila mereka telah siap
2. Warga belajar dapat memperoleh pengecualian atas pelatihan dan melanjutkan ke unit kerja berikutnya dalam basis-basis pendemonstrasian kompetensi.

Pelatihan berbasis kompetensi di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung diharapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai banyak dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah pelatihan sebagai salah satu wahana karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kemampuannya. Soekidjo Notoatmojo (1991:33), mengemukakan teori faktor-faktor yang mempengaruhi performance (kinerja) karyawan yang disingkat ACHIEVE, adalah sebagai berikut:

Ability (kemampuan pembawaan); capacity (kemampuan yang dapat dikembangkan); help (bantuan untuk terwujudnya performance); incentive (intensif material maupun non material); environment (lingkungan tempat kerja karyawan); valifity (pedoman/ petunjuk dan uraian kerja) dan evaluation (adanya umpan balik hasil kerja).

PT. Nikkatsu Electric Works adalah Perusahaan Swasta Nasional dengan status PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), merupakan perusahaan produsen alat-alat listrik seperti trafo ballast, transformer, dan lighting fixture. PT. Nikatsu Electric Works didalam usianya yang telah mencapai lebih dari 29 tahun, telah ikut berperan serta dalam pembangunan ekonomi nasional di sektor industri, khususnya industri yang menghasilkan produk untuk ekspor yang banyak menyerap tenaga

kerja serta melaksanakan program keterkaitan kemitraan dengan para industri kecil.

Tujuan dari program tersebut adalah suatu kepedulian perusahaan di dalam mengembangkan usaha industri kecil serta melaksanakan program pemerintah, yaitu peningkatan kesempatan pengusaha kecil dan golongan ekonomi lemah untuk memperluas usahanya.

PT. Nikkatsu Electric Works yang merupakan bagian dari dunia industri memberikan andil terhadap kesejahteraan masyarakat sekitar. Khususnya masyarakat yang berada di sekitar Kota Bandung. PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yang bergerak di bidang Industri Perlengkapan Lampu, konsentrasi perusahaan ini adalah produk ballast dan transformer. Kemudian pada saat ini memproduksi wire harness yang merupakan pesanan atau kerja sama dari perusahaan lain. Jumlah karyawan keseluruhan PT. Nikkatsu Electric Works ada 536 orang. Jumlah tersebut tersebar pada masing-masing departemen, dan bidang kerja perusahaan. Sejumlah 259 orang karyawan pria dan 277 orang wanita. Adapun kapasitas produksi pertahun untuk produk ballast, yaitu 3.951.520 Pcs, small transformer berjumlah 118.000 Pcs, lighting fixture, yaitu 3.489.000 Pcs (data tahun 2002). Operasional pekerjaan dibagi menjadi tiga shift yaitu sift pagi jam 06.00-14.00, sift sore jam 14.00-22.00 dan sift malam jam 22.00-06.00 WIB.

Jumlah produksi PT. Nikkatsu Electric Works dari tahun 1999 sampai dengan 2002 mengalami peningkatan 10% pertahunnya. Untuk



produksi ballast tahun 1999 sebesar 9.528.847 Pcs, tahun 2000 sebesar 10.481.731 Pcs, tahun 2001 sebesar 11.529.904 Pcs. Kemudian untuk produksi transformer mengalami peningkatan 9% s.d 10% pertahunnya, tahun 1999 sebesar 1.854.308 Pcs, tahun 2000 sebesar 2.021.195 Pcs dan tahun 2001 sebesar 2.203.102 Pcs.

PT. Nikkatsu Electric Works pernah mendapatkan beberapa penghargaan di antaranya adalah : upakarti sebagai jasa kepeloporan di dalam mengembangkan industri kecil pada tahun 1992, siddhakarya dalam bidang produktivitas tingkat Propinsi Jawa Barat tahun 1995, perusahaan teladan pembina K3 tingkat Kotamadya Bandung tahun 1996, kemajuan perusahaan teladan pembina K3 tingkat Propinsi Jawa Barat tahun 1996, pengusaha teladan penyelenggara K3 tingkat Propinsi Jawa Barat tahun 1996, karyawan teladan pada tahun 1994 tingkat Propinsi Jawa Barat, paramakarya dalam bidang produktivitas tingkat nasional pada tahun 1996, sertifikat Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan katagori terbaik tahun 2000.

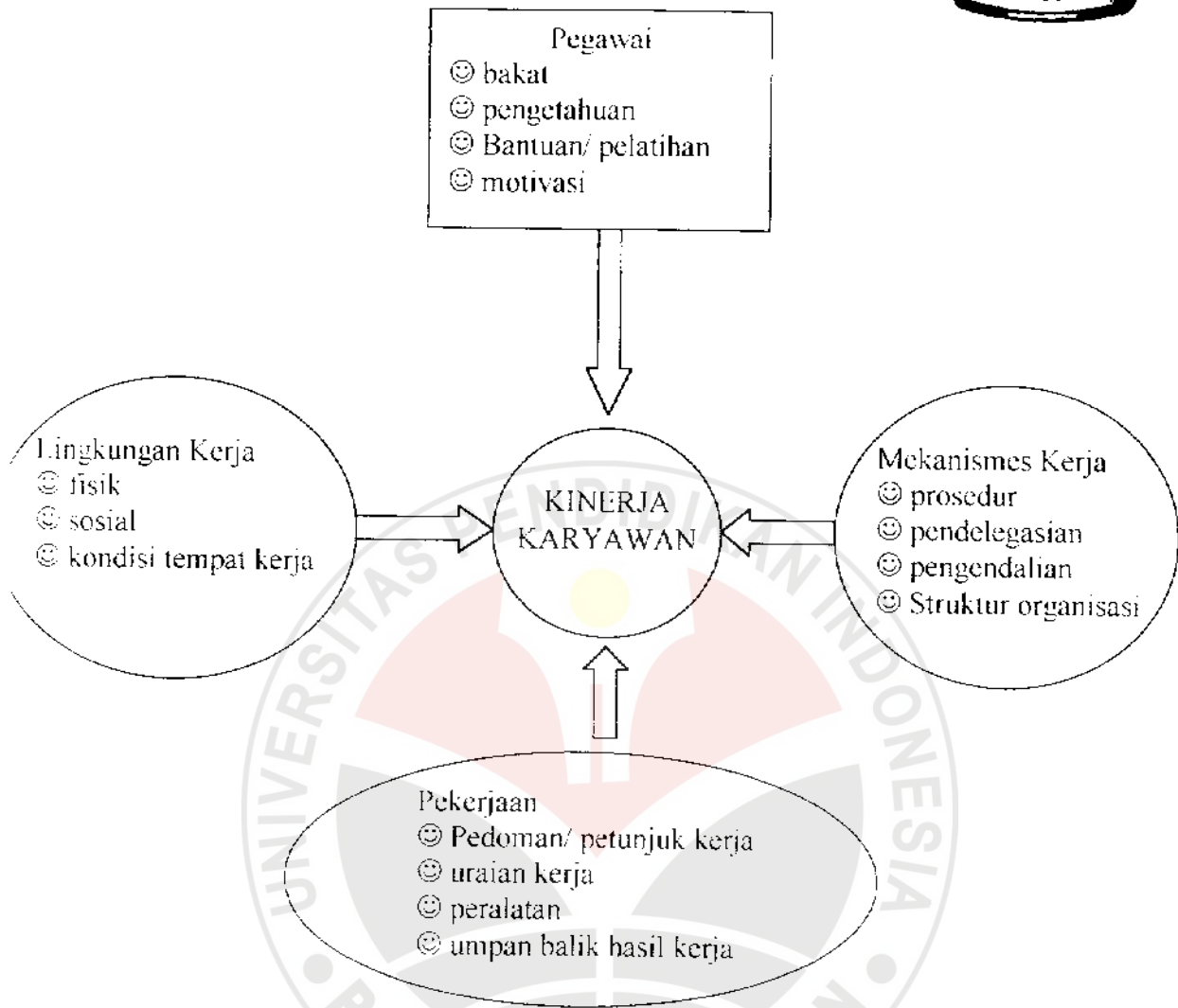
Semakin dekatnya era globalisasi merupakan cambuk bagi pihak manajemen PT. Nikkatsu Electric Works. Dimana perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan lagi hasilnya baik secara kuantitas maupun kualitas produk. Untuk itu dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan sumber

daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada penelitian akan menguraikan pelaksanaan pelatihan yang selama ini berlangsung, kemudian menganalisis apakah pelatihan yang sudah dilakukan bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan. Dimana pelatihan diberikan adalah untuk meningkatkan motivasi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang pada akhirnya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini senada dengan Resselt dan Arwady (1997), UND/ITU (1979) dan Romizowsky (1981) dalam Anung Haryono menyatakan bahwa penyebab timbulnya masalah kinerja itu dapat dikelompokkan ke dalam empat hal sebagai berikut:

(a) kurangnya pengetahuan dan keterampilan; (b) kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan; (c) lingkungan kerja yang tidak mendukung, misalnya peralatannya tidak cukup atau kurang berfungsi dengan baik, ruangnya kecil, karyawannya banyak dan tidak dilengkapi dengan pendingin ruangan atau manajemennya kurang baik dan (d) tidak adanya motivasi (1998:44-45).

Apabila digambarkan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar 1 . Faktor Utama Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
(Sumber: Agus Dharma, 1998:12)

Faktor lain yang mempengaruhi selain faktor di atas berupa faktor-faktor, seperti: gaji, insentif, kesejahteraan dan kesehatan para karyawan. Faktor-faktor ini juga hal yang sangat besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut saling keterkaitan

satu dengan yang lainnya sehingga terjadi sinergi yang seimbang dan selaras.

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kemampuan karyawan. Upaya pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Nikkatsu Electric Works. Upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sedang dan terus dilaksanakan.

Pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Nikkatsu Electric Works dapat mencapai hasil secara maksimal apabila melakukan pendekatan pelatihan yang berbasis kompetensi. Dimana pelatihan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta dapat memenuhi tuntutan perusahaan.

Untuk itu penelitian ini diharapkan dapat melihat apakah pelatihan sebagai upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Nikkatsu Electric Works sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil judul: yaitu "Pelatihan Yang Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi deskriptif analitik Pelatihan di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung).

B. Identifikasi Masalah

Kinerja karyawan tidak terlepas dari peran pelatihan. Peran pelatihan bagi peningkatan karyawan, keterampilan dan perilaku karyawan adalah sebagai cara meningkatkan produktivitas perusahaan yang lebih baik. Oleh karena itu tidak bisa dipungkiri keberhasilan peningkatan

kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang dilakukan.

PT. Nikkatsu Electric Works yang merupakan salah satu perusahaan besar yang sangat berperan dalam pembangunan ini, tentunya memiliki karyawan yang besar pula. Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works harus mendapatkan perhatian yang cukup, karena dengan memiliki SDM yang baik maka akan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas akan lebih mampu dalam mengatasi hambatan dan tantangan yang dihadapi perusahaan.

Untuk itu dalam upaya meningkatkan SDM yang berkualitas, PT. Nikkatsu Electric Works sudah dan terus melaksanakan pelatihan yang berbasis kompetensi. Dengan pelatihan tersebut diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian perlu adanya pelatihan yang memiliki sistem pelaksanaan yang baik, menyangkut: pelatih yang berkualitas, sistem rekrutmen peserta yang baik, metode pelatihan yang menarik, mata ajaran atau materi yang bermutu, serta sarana prasarana yang memadai. Sehingga diharapkan pelatihan yang dilaksanakan menjadi lebih baik.

Oleh karena itu untuk melihat pelaksanaan pelatihan yang berbasis kompetensi ini berhasil perlu di adanya evaluasi. Evaluasi yang dimaksud adalah untuk mengetahui sekaligus menganalisis efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah secara umum sebagai berikut, yaitu: *"Bagaimanakah efektivitas pelatihan yang berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.*

Perumusan masalah tersebut dirinci menjadi masalah-masalah khusus sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perencanaan program pelatihan PT. Nikkatsu Electric Works ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan proses pelatihan yang berbasis kompetensi di PT. Nikkatsu Electric Works ?
3. Bagaimanakah hasil pelatihan meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan ?
4. Bagaimanakah dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
5. Bagaimanakah faktor penghambat pelatihan di PT. Nikkatsu Electric Works ?
6. Bagaimanakah kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi oleh PT. Nikkatsu Electric Works Bandung ?

D. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah penafsiran sehingga salah pemahaman, maka perlu ada batasan operasional. Batasan operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Pelatihan

Pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi, keterampilan dan perilaku karyawan PT. Nikkatsu Electric Works. Pelatihan merupakan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap, pengetahuan, keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai (John Westermen dan Poulin Donoghox, 1997:90)

Pelatihan yang dimaksud adalah upaya peningkatan keterampilan, wawasan dan perilaku melalui pembelajaran. Dimana karyawan yang memiliki kekurangan salah satu dari ketiga tersebut mendapat pembinaan untuk peningkatannya. Sehingga diharapkan para karyawan setelah mengikuti pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Kompetensi

Pelatihan yang diberikan diharapkan dapat menempatkan karyawan kepada tugas-tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Kompetensi adalah tugas-tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang dianggap kritis untuk keberhasilan ketenagakerjaan. (JR. Crunkilton dalam Mike Brown, 1994:5).

Kompetensi yang dimaksud adalah menggunakan karakteristik kurikulum yang berbasis kompetensi berdasarkan sistem belajarnya, penggunaan kesefuruhan sumber belajar, pengalaman lapangan, strategi individual personal, kemudahan belajar serta bagaimana belajar dengan tuntas. Sehingga diharapkan pelatihan yang berbasis kompetensi tersebut dapat meningkatkan kualitas SDM sesuai tugas-tugas, dan kewajiban karyawan dalam bekerja di PT. Nikkatsu Electric Works.

3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, P.M., 2000:67)

Kinerja yang dimaksud adalah adanya peningkatan keterampilan, wawasan dan perilaku yang dapat menunjang tugas-tugasnya dalam pekerjaan sehari-hari. Di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

4. Perencanaan

Sesuai dengan asal katanya "rencana" maka perencanaan dapat diartikan suatu proses awal dari suatu kegiatan. Perencanaan yang dimaksud antara lain identifikasi kebutuhan, proses registrasi peserta, pengarahan peserta pelatihan dan lain sebagainya.

5. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah proses kegiatan setelah perencanaan. Pelaksanaan meliputi tenaga pengajar, materi, jadwal, kit, metode, sarana dan lain-lain.

6. Hasil

Hasil adalah perolehan dari suatu proses perencanaan dan pelaksanaan. Hasil yang dimaksud adalah adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan skil para alumni pelatihan PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.

7. Efektivitas

Sesuai dengan makna efektivitas tersebut di atas maka pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicita-citakan. Sehingga pelatihan efektif apabila pelatihan tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang meningkat kemampuannya, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri.

Keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkannya. Sehingga efektif tidaknya pelatihan dilihat dari dampak pelatihan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini selaras dengan Henry Simamora (1987: 320) yang mengukur keefektifan Diklat dapat dilihat dari : 1) **reaksi-reaksi** bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2)

belajar- pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan; **3) perilaku-** perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan; dan **4) hasil-hasil** – dampak pelatihan pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional.

Efektivitas yang dimaksud adalah bagaimana pelatihan yang diberikan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya pelatihan tersebut dapat tercapai sebagai peningkatan kualitas karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

8. Karyawan

Semua orang bekerja dan digaji atau diupah oleh perusahaan dan mengikuti segala aturan yang sudah ditetapkan. Mereka yang bekerja dari pk. 08.00 s.d 17.00 WIB. Mereka mendapat binaan dan didikan melalui berbagai pelatihan untuk peningkatan kinerja mereka. Untuk objek penelitian diambil sampel dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini.

9. Faktor Pendukung dan Penghambat

Pendukung asal katanya dari dukung yang artinya sesuatu menjadi lancar. Sedangkan penghambat berasal dari kata hambat yang berarti membuat sesuatu menjadi tidak lancar. Dalam penerapan pada pelatihan PT. Nikatsu Electric Works adalah bagaimana peneliti menganalisis pelaksanaan pelatihan dengan mengkalkulasikan faktor pendukung dan sekaligus faktor penghambatnya.

Untuk melakukan menguraikan hal tersebut akan dilakukan analisis SWOT, dimana dengan analisis ini dapat melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman perusahaan. Sehingga setelah melakukan analisis SWOT dengan baik akan dapat menghasilkan strategi yang pada akhirnya melakukan pembenahan program yang matang

E. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan harapan akhir dari penelitian ini, yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan perencanaan program pelatihan di PT. Nikkatsu Electric Works.
2. Mendeskripsikan pelaksanaan proses pelatihan yang berbasis kompetensi di PT. Nikkatsu Electric Works.
3. Mendeskripsikan hasil pelatihan meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan.
4. Mendeskripsikan dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5. Mendeskripsikan faktor penghambat pelatihan di PT. Nikkatsu Electric Works.
6. Mendeskripsikan, kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi oleh PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Adapun dari penelitian yang dilaksanakan di PT. Nikatsu ini, diharapkan bermanfaat:

1. Untuk mengembangkan kajian tentang pelatihan sebagai bagian dari model pembelajaran Pendidikan Luar Sekolah.
2. Untuk memberikan sumbangan secara praktis kepada para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran sebagai asumsi dasar yang dikemukakan adalah hakekat pelatihan berbasis kompetensi dan penilaian kinerja perusahaan. Dimana pelatihan yang berbasis kompetensi pada perusahaan PT. Nikkatsu diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Pelatihan berbasis kompetensi diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan yang dikehendaki dan dibutuhkan oleh perusahaan. Berdasarkan analisis kebutuhan yang didapat dari informasi top down dan bottom up. Dengan demikian semua informasi ditampung yang kemudian dianalisis sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

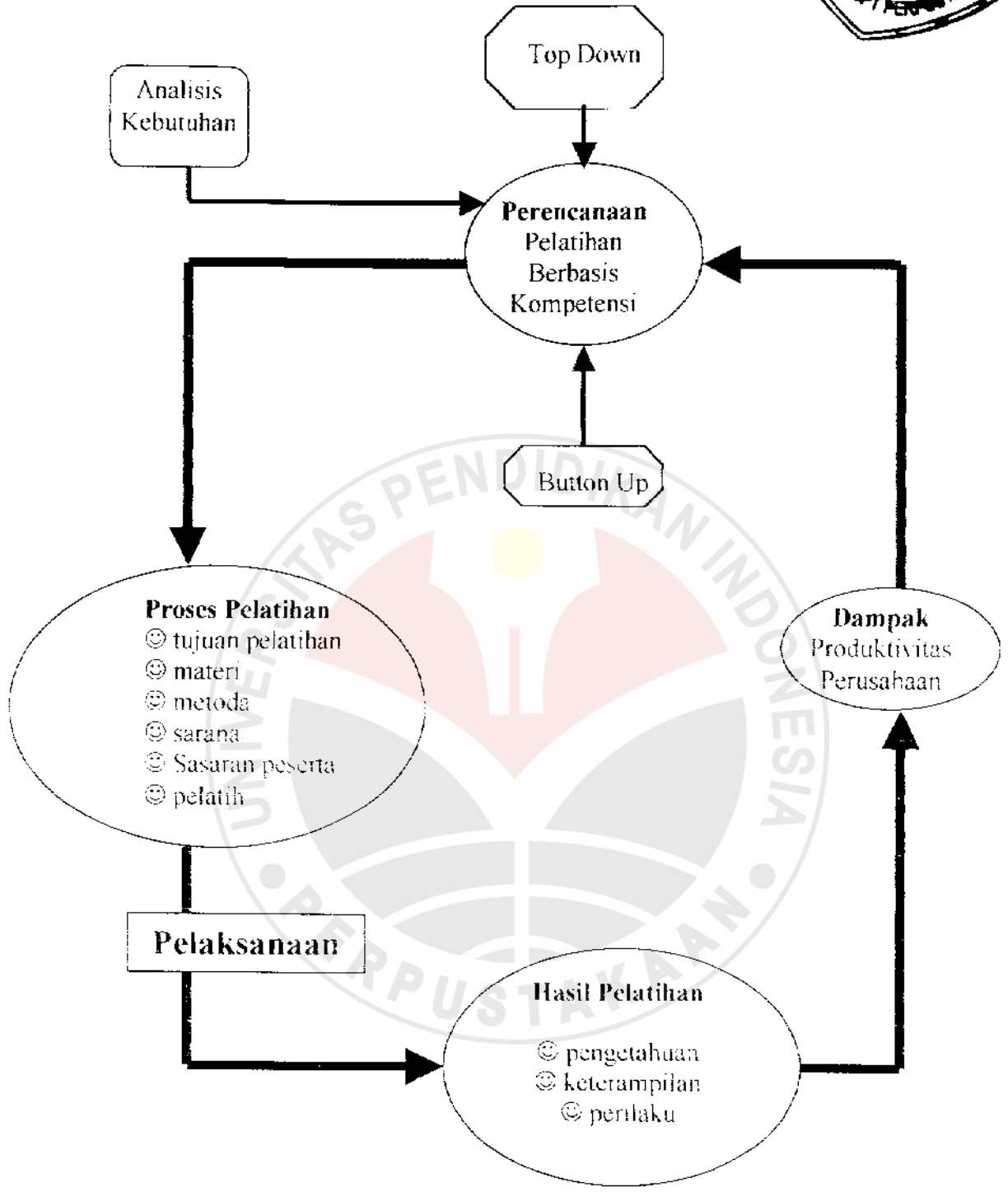
Berdasarkan analisis awal dari informasi tersebut maka didapat bahwa pelatihan-pelatihan apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan ini dapat dilaksanakan apabila melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan; materi yang tepat; metode yang benar; sarana yang memadai;

tepat sasaran peserta pelatihan; serta faktor pelatih (trainer) yang berkualitas.

Pelaksanaan pelatihan yang berbasis kompetensi tersebut tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan peningkatan motivasi, keterampilan, dan perilaku. Sehingga pelatihan yang dipilih oleh perusahaan tepat keberadaannya. Pelatihan tersebut memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Pada akhirnya bahwa setelah kinerja karyawan meningkat maka tujuan akhirnya adalah meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan yang dimaksud adalah menyangkut kuantitas maupun kualitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kuantitas dan kualitas sebelum dan setelah pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan pada perusahaan PT. Nikkatsu Electric Works.

Pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung memiliki tujuan akhir yaitu peningkatan produktivitas perusahaan. Melalui berbagai tahapan sehingga pelatihan menjadi bermanfaat bagi perusahaan. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari gambar kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 2 Kerangka Pemikiran Penelitian