

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Walaupun nampak seperti sebuah ungkapan “klise” namun susah untuk disangkal bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan utama dari suatu lembaga organisasi atau perusahaan. Ungkapan ini senada dengan yang dikatakan oleh mantan Presiden Republik Indonesia Soeharto dalam pidato kenegaraan 16 Agustus yang lalu : “... tak ada pilihan lain untuk mengangkat daya saing Republik Indonesia di mata dunia dalam 25 tahun PJPT II, kecuali melalui pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM)”. Pembangunan nasional berupa pertumbuhan ekonomi dan pemerataan kesejahteraan sangat bergantung pada tingkat kualitas sumberdaya manusia itu sendiri. Oleh karena itu pembangunan SDM dan pembangunan bidang ekonomi, serta bidang-bidang lainnya mendapat tempat yang teratas dalam pembangunan nasional Indonesia. Upaya pengembangan sumberdaya manusia tidak bisa terlepas dari pendidikan, karena secara fungsional pendidikan itu sendiri melibatkan manusia, dan kegunaannya adalah untuk meningkatkan keberadaan manusia agar bisa lebih layak dalam hidupnya.

Pendidikan Sumber Daya Manusia selalu ditujukan untuk meningkatkan setiap individu agar menjadi orang yang berbudi luhur dan berakal, memiliki pengetahuan, pengalaman serta wawasan yang berhubungan dengan kehidupannya. Disamping itu pendidikan sumber daya manusia diupayakan agar individu mampu menggunakan potensi dirinya dalam menangani berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Pandangan tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wahjoetomo (1995:6)

organisasi dimana mereka bekerja. Pembangunan dibidang pendidikan merupakan upaya realisasi sekaligus amanat dari Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, yaitu pada suatu perusahaan tertentu, pelaksanaan pelatihan mempunyai dampak yang sangat besar pada prestasi atau keberhasilan perusahaan serta pada pencapaian tujuan individu karyawan dan tujuan bersama atau kelompok. Pelatihan bisa juga dikatakan sebagai obat paling mujarab bagi karyawan yang kekurangan keterampilan, spesialis yang sudah ketinggalan zaman dan ketidakmampuan untuk mengejar kemajuan teknologi. Salah satu tujuan yang paling diinginkan oleh perusahaan dengan adanya pelaksanaan pelatihan ialah adanya peningkatan produktivitas kerja dari karyawannya. Manullang (1978; 17) mengemukakan bahwa pelatihan dilaksanakan untuk memperoleh tiga tujuan, yaitu; (1) menambah pengetahuan, (2) menambah keterampilan, (3) mengubah sikap. Dengan bertambahnya pengetahuan, keterampilan dan sikap, diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan sekaligus dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Panasia Group yang didirikan pada tanggal 6 April 1973 dengan nama awal 'PT Harapan Djaya Empat Saudara' merupakan salah satu perusahaan swasta yang sangat peduli dengan kegiatan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya para pegawainya. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa transformasi atau perubahan kebutuhan merupakan hal yang sudah biasa terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan. Perubahan itu sendiri muncul melalui suatu proses yang panjang dalam bentuk tuntutan yang lahir dari suatu harapan.

Sering terjadi 'gap' antara harapan dan kenyataan yang ada. Oleh karena itu perlu segera diantisipasi oleh manajemen perusahaan bila tidak ingin ketinggalan, dalam pengertian perusahaan tersebut menurun produktivitasnya. Bila itu terjadi maka kerugian yang tidak sedikit sudah dapat diperkirakan bagi perusahaan, karenanya upaya-upaya yang nyata perlu dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan agar stabilitas dan kontinuitas produk perusahaan dapat terjaga, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Pembahasan tentang kuantitas dan kualitas produk perusahaan, pada akhirnya akan terkait dengan produktivitas kerja pegawai. Karena pada kenyataannya tingkat produktivitas kerja pegawai sangat menentukan keberhasilan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu bila perusahaan menginginkan adanya peningkatan pada produktivitasnya, maka hal utama yang harus dilaksanakan adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja para pegawai seperti tersebut di atas, Panasia Group berupaya melaksanakan berbagai pelatihan yang dikelola oleh Training & Development Corporate di bawah naungan Human Resources Departemen (HRD).

Produktivitas kerja pegawai perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Payaman J Simanjuntak (1985:30-33) mengemukakan bahwa dari pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

- (1). Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sedangkan kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- (2). Sarana dan pendukung, yang dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:
 - a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan lingkungan kerja.
- (3). Supra Sarana, yaitu sumber-sumber faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain.

Di lain pihak Hidayat (1986:30) mengungkapkan dua faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang, yaitu: (1) Faktor internal, yang terdiri dari pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen dan etos kerja, (2) Faktor eksternal, meliputi tingkat penghasilan, hubungan antar manusia dan kepemimpinan.

Dari pendapat tersebut diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai perusahaan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu (1) faktor internal, yang terdapat dalam diri para pegawai itu sendiri, seperti: pengalaman kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan, kepuasan kerja, dan lain-lain. (2) Faktor eksternal, menyangkut segala sesuatu di luar pekerja itu sendiri, seperti lingkungan kerja, pelatihan, hubungan antara manusia, model kepemimpinan, tingkat penghasilan, sarana, teknologi, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini difokuskan pada kajian tentang hubungan pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Produktivitas kerja karyawan sebagai barometer maju mundurnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keterampilan masing-masing individu. Sedangkan keterampilan individu itu sendiri sangat ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya;

pendidikan, pengalaman kerja, motivasi berprestasi, lama waktu kerja dan frekuensi latihan, dan lain-lain.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja tersebut bisa sangat menentukan pula awalnya terhadap pelaksanaan suatu proses pelatihan. Banyak dijumpai peserta pelatihan yang bersemangat dan aktif, sedangkan di lain pihak ditemukan peserta yang tidak bergairah. Kondisi seperti ini sangat berpengaruh terhadap mutu hasil dari suatu pelatihan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan. Suatu pelatihan selalu ditandai dengan adanya kegiatan pembelajaran, yaitu proses transformasi pengetahuan, keterampilan dan sikap dari pelatih ke peserta pelatihan.

Knowless di dalam Syamsu Mappa (1994:12) mengemukakan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses di dalam mana perilaku diubah, dibentuk atau dikendalikan. Proses pembelajaran dapat dikatakan sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai tujuan. Prestasi belajar peserta pelatihan merupakan hasil dari proses pembelajaran yang diikutinya.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penentu. Secara garis besar faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan diri para pekerja tersebut, sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan dimana pekerja tersebut melaksanakan tugasnya. Selanjutnya dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut dibatasi sebagai berikut; faktor internal dibatasi pada motivasi berprestasi, sedangkan faktor eksternal dibatasi pada pengalaman kerja dan proses pembelajaran.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah seperti tersebut di atas selanjutnya masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran dengan produktivitas peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Pansia Group?”.

Agar permasalahan dapat dijawab secara operasional, maka rumusan permasalahan tersebut dijabarkan ke dalam sub-sub masalah sebagai berikut:

- (1) Apakah terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja peserta Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI)?
- (2) Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja peserta Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI)?
- (3) Apakah terdapat hubungan antara proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI)?
- (4) Apakah terdapat hubungan antara pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Pansia Group?

D. Definisi Istilah

Definisi istilah perlu dikemukakan dalam penelitian ini untuk menghindari perbedaan persepsi antara penulis dengan pembaca dalam menafsirkan permasalahan dalam penelitian ini.

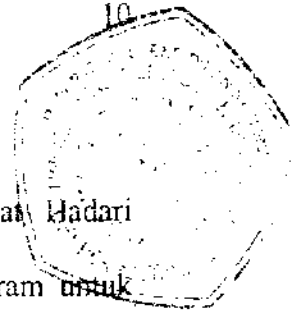
1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999:22) diartikan sebagai pekerjaan yang pernah dialami, dijalani, dirasakan atau ditanggung.

Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada pengertian pengalaman kerja tersebut di atas, sehingga pengertian pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah pengalaman yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seseorang atau para pekerja sebagai akibat dari keterlibatannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau karena ia telah melakukan aktivitas-aktivitas yang berkenaan dengan dunia pekerjaan. Indikator pengalaman kerja adalah: (a) Masa kerja pada perusahaan, (b) Masa kerja pada bidang/divisi yang terakhir, (c) Pengalaman mengikuti pelatihan sejenis, (d) Pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilatihkan.

2. Motivasi berprestasi

Pengertian motivasi berprestasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2000:102) yaitu: Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Indikatornya adalah: (a) Berusaha agar kemampuan mereka dapat mempengaruhi hasil, (b) Berhubungan dengan prestasi perorangan, (c) Adanya umpan balik terhadap prestasi dan tugas, (d) Memikirkan cara yang lebih baik untuk mengerjakan sesuatu.



5. Pelatihan

Pengertian pelatihan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hadari Nawawi (1996:206) sebagai berikut: Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi dalam perusahaan.

6. Audit Mutu Internal (AMI)

Pengertian Audit Mutu Internal (AMI) dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Imam Santoso (2000:2) sebagai berikut: Audit Mutu Internal adalah suatu pemeriksaan yang sistematis dan independen untuk menentukan apakah aktivitas mutu dan hasilnya sesuai dengan persyaratan yang direncanakan, dan apakah persyaratan tersebut diimplementasikan secara efektif dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

E. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian berusaha untuk mencapai tujuan tertentu, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan:

1. Antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.
2. Antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.
3. Antara proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.

4. Antara pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.

F. Kerangka Berfikir

Pengembangan sumber daya manusia (Human Resources Development) dapat ditinjau secara makro dan secara mikro. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses di sini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Secara mikro, dalam arti lingkungan unit kerja tertentu (Perusahaan), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal tanpa dimbangi oleh kualitas pegawai yang dimiliki. Oleh karena itu diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Usaha-usaha tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan pendidikan atau pelatihan dan pengelolaan pegawai agar mencapai suatu hasil yang optimal.

Bagi suatu perusahaan, pelatihan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan hasil pelatihan merupakan investasi sumber daya yang sangat signifikan bagi peningkatan produktivitas perusahaan. Jadi

sasaran utama yang akan dituju pada pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan adalah peningkatan produktivitas kerja para pegawai. Dengan meningkatnya produktivitas kerja para pegawai, maka secara langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas kerja pegawai sebagai bagian yang sangat penting dalam perusahaan, dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pengalaman kerja yang telah dimiliki, motivasi berprestasi, dan proses pembelajaran dalam pelatihan.

a. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja merupakan kemampuan-kemampuan yang telah dimiliki oleh seseorang termasuk seorang pegawai yang berkaitan dengan dunia pekerjaan. Pengalaman kerja diperoleh setelah ia melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi pegawai perusahaan karena dari pengalaman yang diperoleh dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, maka pegawai itu akan mengetahui seluk beluk pekerjaan pada bidang pekerjaan itu, serta mengetahui berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dapat; (a) Mengurangi kesalahan-kesalahan pada pekerjaan yang sedang dilaksanakan, (b) Mengurangi rasa canggung/menambah kepercayaan diri dalam menentukan langkah-langkah/kebijakan mengenai pekerjaan yang sedang dilaksanakan, (c) Pengalaman dapat memberikan arah pada seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang memadai maka seorang pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif, atau dengan

kata lain dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa makin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka makin tinggi produktivitas kerja yang dicapainya.

b. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi berprestasi berhubungan dengan individu-individu yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi. Mereka selalu berfikir realistis untuk dapat memperoleh rasa keunggulan dan tidak bertindak secara untung-untungan, karenanya mereka tetap terus berusaha menemukan cara-cara yang lebih baik dalam mengerjakan sesuatu. Dalam bidang pekerjaan, pengaruh motivasi berprestasi sangat penting karena dapat memberikan dorongan kepada seseorang (pegawai) untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Motivasi berprestasi ditunjukkan dari tingkah laku pegawai yang selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dengan mengatasi hambatan-hambatan yang ada. Pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi terlihat dari rasa tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat diduga bahwa makin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh pegawai maka makin tinggi pula produktivitas kerjanya.

c. Hubungan Proses Pembelajaran dalam Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Proses pembelajaran pada hakekatnya adalah suatu proses berlangsungnya kegiatan belajar dan membelajarkan antara warga belajar dengan sumber belajar

G. Hipotesis Penelitian

Rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, menjadi acuan dalam merumuskan hipotesa dalam penelitian ini:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja peserta Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja peserta Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta latihan Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja, motivasi berprestasi, dan proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group.

II. Manfaat Penelitian

Penelitian hubungan antara pengalaman kerja, motivasi berprestasi, dan proses pembelajaran dengan produktivitas kerja diharapkan dapat memberikan manfaat pada tataran teoritis maupun praktis:

1. Secara teoritik hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada para penyelenggara pelatihan dalam lingkup pendidikan luar sekolah, khususnya dalam pelaksanaan latihan kerja, supaya memperhatikan faktor internal dan eksternal yang bisa berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Secara praktis hasil penelitian itu merupakan masukan bagi perencanaan, penetapan dan pelaksanaan penyelenggaraan program pelatihan di Panasia Group.
3. Secara umum hasil penelitian ini merupakan tambahan pengalaman teoritis dan praktis dalam domain pendidikan luar sekolah, khususnya dibidang pelatihan.

I. Sistematika Penulisan

Laporan penulisan tesis ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Dalam Bab I, memuat tentang pendahuluan yang terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, perumusan masalah, definisi istilah, kerangka berfikir, hipotesis, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab II membahas landasan teoritis yang mencakup: konsep tentang pelatihan, pelatihan Audit Mutu Internal (AMI), pembahasan tentang pengalaman kerja, motivasi berprestasi, proses pembelajaran, produktivitas kerja dan hasil penelitian yang relevan. Bab III membahas metodologi penelitian, yang memuat: pendekatan dan metode penelitian, populasi dan sampel, teknik dan alat pengumpulan data, uji coba instrumen penelitian, teknik pengolahan data dan analisis data. Bab IV membahas tentang gambaran umum Panasia Group, hasil pengolahan dan analisis data, pembahasan hasil penelitian, temuan penelitian, dan keterbatasan penelitian. Bab V, membahas kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi. Selain itu juga dilengkapi dengan lampiran-lampiran penelitian.