

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia tidaklah semudah orang membalikkan tangan, terutama jika dikaitkan dengan aspek pendidikan dan ketenagakerjaan di negara kita. Bangsa Indonesia yang merdeka sejak tanggal 17 Agustus 1945, masih banyak masalah-masalah yang harus dihadapi dalam sektor pendidikan sebagai salah satu unsur yang diharapkan dapat mengembangkan sumber daya manusia, baik pada segi kognitif, afektif dan psikomotornya. Salah satu dampak dari lambatnya pengembangan sumber daya manusia ini terjadi pada sektor ketenagakerjaan. Keadaan ini dapat terlihat dari meningkatnya jumlah angkatan kerja setiap tahunnya, sedangkan lapangan kerja yang ada sangat terbatas. Dengan demikian yang harus dilakukan oleh sektor pendidikan adalah memberikan perhatian pada calon tenaga kerja tersebut agar dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam memasuki lapangan kerja. Kita semua tahu bahwa untuk memasuki lapangan kerja tertentu, pendidikan merupakan persyaratan pokok untuk dapat diterima pada lapangan kerja tersebut.

Kenyataan menunjukkan bahwa di negara kita pertumbuhan angkatan kerja jauh lebih besar daripada pertumbuhan kesempatan kerja. Kesenjangan

antara angkatan kerja dengan kesempatan kerja diantaranya diakibatkan oleh laju perkembangan penduduk Indonesia selama periode 10 tahun (1980-1990), dimana perkembangan laju pertumbuhan penduduknya sebesar 1,9%. Tabel berikut memperlihatkan secara jelas pertumbuhan penduduk di Indonesia tahun 1980 sampai tahun 2003.

Tabel 1.1.
Jumlah Penduduk dan Angkatan Kerja Di Indonesia
Tahun 1980 s.d. Tahun 2003
 (dalam 1000)

Tahun	Jumlah Penduduk	Jumlah Angkatan Kerja
1980	148.040	60.637
1985	164.047	63.826
1988	174.154	69.426
1993	190.690	76.484
1998	207.225	83.524
2003	223.761	90.650

Sumber : *Prediksi hasil sensus 1971 - 1980; Salladien, 1988 : 7*

Dari tabel di atas kita dapat memperoleh gambaran bahwa adanya pertumbuhan penduduk akan diikuti pula oleh pertumbuhan angkatan kerja. Laju pertumbuhan penduduk ini jika dapat dikelola dengan baik dan memiliki kemampuan/skill yang handal maka pertumbuhan penduduk ini dapat merupakan modal besar bagi pembangunan, namun jika berlangsung sebaliknya dimana kualitas penduduk tidak dapat sesuai dengan kebutuhan pembangunan, maka akan menjadi beban bagi bangsa kita.

Diperkirakan dalam tahun 2020 jumlah penduduk akan meningkat sebesar 269,9 juta orang (Zainudin Arif, 1996:14). Sesuai dengan perkiraan Bank Dunia, bahwa struktur kependudukan di Indonesia akan mengalami suatu pergeseran yang mendasar.

Ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan angkatan kerja dengan lapangan kerja yang tersedia akan mengakibatkan tingginya pengangguran. Pertumbuhan tenaga kerja disini tidak hanya tidak terdidik saja tetapi juga tenaga kerja yang terdidik pula, dimana jumlahnya lebih banyak dari tenaga kerja tidak terdidik seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2.
**Proyeksi Persediaan Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja
Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 1994-1998**

No.	Tingkat Pendidikan	Persediaan	Kebutuhan	Angka Pengangguran (%)
1.	Tidak tamat SD	1.015,6	1.073,8	-54
2.	Tamat SD	4.472,8	5.89,1	-24,8
3.	Tamat SLTP	1.885,9	2.085,1	-9,6
4.	Tamat SLTA Umum	3.360,8	1.748,0	92,3
5.	Tamat SLTA Kejuruan	1.582,5	1.509,3	4,8
6.	Tamat PT Diploma	239,3	544,7	-56,1
7.	Tamat PT Strata	613,0	340,8	79,9

Sumber : *Studi prospek kesempatan kerja selama Repelita VI, Depnaker, tahun 1992*

Dari tabel di atas dapat tergambar bahwa peluang untuk mendapatkan lapangan kerja yang tersedia menurut persyaratan tertentu serta jumlahnya masih terbatas. Jika kita lihat kenyataan saat ini, dimana kondisi angkatan kerja seperti yang dikemukakan di muka tentu saja tidak akan dapat dipenuhi. Hal ini

menunjukkan bahwa kondisi lapangan kerja kita tidak dapat menampung seluruh tenaga kerja yang ada. Dengan kata lain masih terdapat jumlah tenaga kerja sebagaimana yang diharapkan walaupun mereka memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Walaupun tenaga kerja yang tertampung pada lapangan kerja yang ada masih terbatas, tenaga kerja inipun masih belum memiliki produktivitas yang optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja mereka, antara lain sistem perekrutan yang tidak konsekuen pada aturan, ketidaksesuaian dengan minat mereka terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Asset organisasi yang paling penting harus dimiliki adalah asset manusia dari organisasi itu. Asset manusia merupakan elemen yang selalu diperhatikan dalam manajemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja, sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi dituntut selalu memiliki kinerja sesuai keinginan organisasi tersebut.

Ada dua hal yang melatarbelakangi mengapa sumber daya manusia penting bagi organisasi adalah :

1. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, artinya sumber daya manusia menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi.
2. Sumber daya manusia dapat menjadi pengeluaran pokok jika tidak dikelola secara baik.

Dengan demikian setiap orang yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimaksimalkan potensinya sehingga kinerja mereka sesuai dengan tujuan dan fungsi organisasi tersebut.

Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan, dimana secara fungsional pendidikan melibatkan manusia yang digunakan dalam rangka meningkatkan eksistensi manusia dalam kehidupannya, agar lebih bermakna, seperti apa yang dikemukakan oleh Wahjoetomo (1995:6) bahwa:

Arti penting pendidikan sebagai tindakan transmit knowledge dan sekaligus educare, yaitu menarik keluar semua potensi yang ada pada peserta didik. Sebagaimana dipahami, bahwa pendidikan merupakan salah satu sumber perubahan dan pembentuk kebudayaan.

Dari pernyataan di atas jelas, bahwa pendidikan ditujukan untuk meningkatkan manusia agar menjadi orang yang berbudi dan berakal, memiliki pengetahuan, pengalaman serta wawasan yang berhubungan dengan kehidupannya. Dengan kata lain pendidikan dilakukan agar manusia mampu memperlihatkan kemampuan dirinya memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapi.

Pentingnya pendidikan bagi pengembangan sumber daya manusia ini, diakui pula oleh bangsa Indonesia. Hal ini dapat terlihat pada Undang-undang No. 2/1989, pasal 4 mengenai Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi:

Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa 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.

Dari isi UU No. 2/1989, terlihat jelas bahwa unsur manusia yang berkualitas merupakan hal yang dituju dalam pembangunan pendidikan. Namun yang menjadi masalahnya adalah kesiapan seluruh perangkat dan komponen-komponennya untuk mewujudkan manusia berkualitas tersebut

Hasil/keluaran dari sektor pendidikan ditentukan oleh kemampuan sektor pendidikan tersebut dalam menghasilkan manusia yang berkualitas. Hal ini dapat terlihat dari proses belajar yang dilaluinya, dimana dapat terwujud dalam bentuk pengalaman belajarnya. Gejala yang berupa tantangan dan permasalahan yang terjadi dalam kehidupan, dapat merupakan wahana untuk menguji kemampuan yang memiliki kesiapan dan kemampuan dalam menghadapi segala tantangan serta persoalan dalam kehidupannya. Ini berarti bahwa pengalaman merupakan proses belajar yang baik, sehingga pengalaman belajar tersebut diharapkan dapat memecahkan segala persoalan yang muncul.

Dari gambaran di atas menunjukkan bahwa peran pendidikan luar sekolah sangat penting sebagaimana tertuang dalam penjelasan peraturan pemerintah RI No. 73 Tahun 1991, bahwa:

Pendidikan luar sekolah menambah dan melengkapi pendidikan yang tidak dapat diselenggarakan oleh jalur pendidikan sekolah. Pendidikan luar sekolah memiliki keleluasaan jauh lebih besar daripada pendidikan sekolah untuk secara cepat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang senantiasa berubah, sebagai perwujudan ikhtiar pembangunan nasional.

Pernyataan di atas diperkuat lagi dalam PP No. 73/1991 pasal 2 point (2) tentang Tujuan Pendidikan Luar Sekolah yang menyebutkan pendidikan luar sekolah bertujuan membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ke tingkat/jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Dengan demikian diharapkan melalui pendidikan luar sekolah calon tenaga kerja dapat memperoleh kemampuan dari pengalaman belajarnya. Kemampuan yang telah mereka peroleh memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, dimana pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Telah banyak definisi tentang pendidikan luar sekolah yang diungkapkan oleh para ahli seperti Colleta (1975), beliau mengungkapkan bahwa:

Pendidikan luar sekolah adalah transmisi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bertujuan dan sistematis (dengan penekanan pada peningkatan keterampilan) di luar teknologi pendidikan persekolahan formal, dengan suatu susunan struktur waktu, tempat, sumber-sumber dan warga belajar yang beragam, akan tetapi terarahkan. (Sutaryat Trisnamansyah, 1992 : 57)



Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan luar sekolah merupakan usaha pendidikan yang terorganisir dan sistematis dan dilaksanakan di luar sistem persekolahan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan bagi setiap warga belajar, jadi pendidikan luar sekolah merupakan salah satu bentuk pendidikan yang diperlukan guna mengadakan peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan warga belajar, dimana akan menjadi penting artinya bila dikaitkan dengan pemberian bekal keterampilan bagi tenaga kerja melalui latihan-latihan baik keterampilan maupun latihan kerja untuk dapat menangani permasalahan di lingkungan pekerjaannya.

Adanya krisis ekonomi yang melanda negara kita saat ini cukup berdampak bagi kehidupan masyarakat secara menyeluruh sehingga untuk mengatasinya diperlukan upaya yang sifatnya strategis, realistis dan sistematis.

Untuk mengatasi krisis tersebut Pemerintah Daerah Jawa Barat mengupayakan tahapan penyelamatan (rescue) melalui kredit Program DAKABALAREA yang mencakup dalam berbagai aspek serta disesuaikan dalam kondisi dan karakteristik masyarakat Jawa Barat. Secara harfiah DAKABALAREA ini berarti *demi kepentingan umum* atau *demi kepentingan orang banyak*, dan secara umum arti DAKABALAREA adalah:

DA – *dahareun loba*, artinya makanan banyak, sebagai akibat dari meningkatnya produksi

- KA – *kabeuli ku ra'yat*, artinya terbeli oleh rakyat berarti rakyat harus mempunyai penghasilan, baik melalui penciptaan lapangan kerja maupun kesempatan kerja.
- BA – *barudak bisa sakola tur ra'yat jagjag waringkas*, artinya anak-anak masih tetap sekolah (tidak droups out) dan masyarakat secara fisik hidup sehat sekalipun dalam kesulitan dan menurunnya kemampuan akibat krisis ekonomi.
- LA – *layanan umum ningkat, hade tur rancage*, artinya pelayanan umum mudah tidak birokratis dan membebani masyarakat bahkan tidak menimbulkan ekonomi biaya tinggi.
- RE – *reformasi dilaksanakeun*, artinya tegaknya keadilan, dihormatinya hak-hak azasi, perwujudan demokrasi dalam pengambilan keputusan dan hapusnya nepotisme, kolusi serta korupsi dalam melaksanakan keputusan dan pembangunan.
- A – *anu miskin ngurangan, tur nu iman jeung nu taqwa nambahan*, artinya keluarga miskin berkurang dan yang beriman bertambah, untuk meletakkan dasar dan sumber moral bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Adapun salah satu aspek dari program DAKABALAREA adalah pendayagunaan Sarjana Pendamping yang terlebih dahulu dididik dan dilatih.

Adapun tujuan dari diselenggarakannya pelatihan Sarjana Pendamping



DAKABALAREA ini untuk membantu mengoptimalkan kelancaran penyelenggaraan dan pengembalian kredit serta membimbing lembaga ekonomi, usaha ekonomi produktif masyarakat termasuk pengusaha kecil, menengah dan koperasi dalam kegiatan usaha ekonominya.

Walaupun program DAKABALAREA merupakan program luncuran dari Pemda Jawa Barat, tetapi pada pelaksanaannya secara teknis pelatihannya dilaksanakan oleh dewan koperasi Indonesia wilayah (Dekopinwil) Jawa Barat. Sebagai lembaga yang bertanggungjawab secara teknis, Dekopinwil Jawa Barat ini tidak hanya melaksanakan pelatihannya saja, tetapi meliputi juga evaluasi dan pengawasan (monitoring) di lapangan.

Pelaksanaan program Sarjana Pendamping DAKABALAREA ini dilakukan melalui sistem kontrak kerja selama enam (6) bulan, dan sebelumnya mereka harus mengikuti pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu agar dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan baik. Selanjutnya pendidikan dan pelatihan dilakukan setiap awal bulan untuk melihat seberapa jauh hasil kerja mereka yang telah dilakukan serta mencari solusi dalam memecahkan masalah yang terjadi.

Dalam meningkatkan kinerja sebagai Sarjana Pendamping DAKABALAREA, maka proses pembelajaran yang dilakukan pada setiap pendidikan dan latihannya harus mencerminkan interaksi antar berbagai komponen yang ada di dalamnya. Menurut Djudju Sudjana (1993:73) kegiatan

belajar sebagai salah satu proses “memiliki unsur-unsur yang mencakup tujuan yang ingin dicapai, motivasi, hambatan, stimulus dari lingkungan, persepsi dan respon”. Keseluruhan unsur-unsur dalam kegiatan belajar mengajar ini melibatkan peran aktif peserta latihan serta fasilitator atau pelatih dalam proses pembelajaran yang berlangsung.

Dengan kata lain peserta pelatihan (Sarjana Pendamping DAKABALAREA) dan fasilitator perlu menciptakan kondisi yang menunjang ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan, kondisi-kondisi yang diterapkan di dalam pendidikan dan latihan ini, baik berupa proses pembelajarannya maupun upaya menumbuhkan minat belajarnya diharapkan akan membawa pengaruh pada peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seperti apa yang dikemukakan oleh Ishak Abdulhak (1996:103) bahwa minat belajar adalah “kegiatan untuk berkonsentrasi serta tetap menyatakan keinginannya untuk tetap sesuai dengan yang diekspresikan”. Dengan kata lain orang dewasa yang memiliki minat akan melakukan aktivitasnya dengan senang hati untuk menjadikan dirinya sukses, seperti apa yang diinginkannya.

Beberapa penelitian menunjukkan pula bahwa minat pada orang dewasa sangat besar pengaruhnya karena aspirasi serta hasrat untuk melakukan sesuatu sesuai dengan kebutuhannya (Knowles, 1978 :39-42).

Selanjutnya Srinivasan (1977, hal 25) mengemukakan, bahwa minat belajar orang dewasa adakalanya rendah disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Rasa rendah diri
2. Ketidakberdayaan menghadapi tekanan dari lingkungannya
3. Rasa skeptik terhadap kegunaan dan nilai pendidikan terhadap hidupnya.

Rendahnya minat orang dewasa terhadap belajar ini dapat menimbulkan rendahnya pula kinerja mereka di lingkungan pekerjaannya, sehingga produktivitas merekapun akan rendah pula. Bagi orang dewasa minat belajar itu didorong oleh adanya kesadahan diri, bahwa apa yang dipelajari itu penting dan bermakna bagi dirinya.

Adanya minat untuk belajar pada seseorang harus diikuti oleh proses belajar yang mendukungnya. Proses belajar ini dapat dilakukan baik dalam lingkup pekerjaannya maupun diluar lingkungan pekerjaannya, seperti pelatihan atau diklat-diklat khusus yang menunjang pada pelaksanaan pekerjaan. Kedua hal di atas akan lebih baik jika ditunjang oleh banyaknya pengalaman yang diperoleh, karena lamanya pengalaman seseorang akan memunculkan perilaku dan kematangan dalam menguasai pemecahan masalah yang terjadi baik dalam pekerjaan maupun kehidupan, sesuai dengan apa yang telah dipelajari.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja seseorang ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya (insrinsik) maupun faktor yang berasal dari luar dirinya (ekstrinsik).

Faktor yang mempengaruhi kinerja, yang berasal dari dalam dirinya umumnya lebih kuat dibandingkan dengan faktor yang berasal dari luar dirinya. Dalam penelitian ini, penulis hanya akan meneliti terhadap tiga faktor yang dipandang mempengaruhi kinerja sebagai Sarjana Pendamping DAKABALAREA. Faktor-faktor tersebut adalah minat belajar, proses belajar dan pengalaman belajarnya.

Hubungan antara kinerja dengan minat belajar, proses belajar dan pengalaman belajar, didasarkan kepada suatu praduga, bahwa orang dewasa mau melakukan sesuatu semata-mata karena kebutuhan mereka dalam menyelesaikan/menangani sesuatu pekerjaan. Oleh karenanya kinerja mereka akan tinggi jika intensitas minat belajar sebagian besar berasal dari dalam dirinya, sehingga proses belajarnya akan diikuti pula dengan baik dan kematangan/kesadaran mereka untuk cepat menguasai apa yang ditransformasikan dalam pelatihan-pelatihan itu sangat besar pengaruhnya terhadap pengalaman belajar yang mereka peroleh. Sebagai orang dewasa, mereka memandang dirinya mampu untuk mengambil keputusan sendiri serta mampu pula menghadapi akibat-akibatnya. Demikian pula dalam meningkatkan kinerja bekerja mereka, tidak tergantung kepada orang lain, tetapi harus mereka yang menentukan. Dan keputusan yang mereka ambil itu, dipengaruhi oleh lamanya pengalaman belajar mereka, minat belajar dan proses belajar yang pernah mereka ikuti.

B. Identifikasi Masalah

Gambaran yang dapat dilihat berkenaan dengan masalah penelitian ini dapat dilihat dari belum optimalnya kinerja sebagai Sarjana Pendamping DAKABALAREA. Dengan demikian pelatihan Sarjana Pendamping DAKABALAREA ini harus lebih mengarah pada peningkatan kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain:

1. Dalam melaksanakan proses belajar peserta pelatihan (Sarjana Pendamping DAKABALAREA) masih belum dapat mengoptimalkan materi latihan yang diberikan sumber belajar/pelatih, sehingga mengakibatkan peserta pelatihan belum sepenuhnya memiliki kemampuan dan minat untuk memanfaatkan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan.
2. Proses latihan yang cenderung banyak menggunakan teori, kurang mendukung pada penguasaan keahlian tertentu, dengan demikian peserta pelatihan kurang dapat mengembangkan kemampuannya secara maksimal pula. Hal ini menyebabkan peserta pelatihan kurang memiliki kesiapan dan rasa percaya diri dalam memanfaatkan keterampilan atau keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya.
3. Program pembelajaran yang telah disusun diberikan pada peserta pelatihan ini masih belum mengena pada kebutuhan peserta, sehingga apa yang didapat dalam pelatihan sebagai bekal dalam melaksanakan pekerjaan masih belum optimal, serta kurang merangsang minat mereka dalam belajar dan kurang kesiapan dalam menangani masalah-masalah yang terjadi.

4. Selain melaksanakan proses belajar, para penyelenggara perlu mengupayakan stimulus agar minat belajar di dalam diri peserta pelatihan dapat tumbuh di dalam menerima proses belajar tersebut sebagai bekal dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Proses pelatihan yang dijalani Sarjana Pendamping DAKABALAREA ini harus dijadikan suatu pengalaman belajar yang tidak terlepas dari lamanya pengalaman bekerja mereka yang turut membentuk sikap dan perilaku peserta pelatihan. Sejauhmana pula faktor lamanya pengalaman belajar ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja pada peserta pelatihan.

C. Pembatasan Masalah

Dari hasil identifikasi di atas, agar penelitian ini tidak terlalu luas serta pembahasannya akan terarah, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada aspek-aspek yang menyangkut minat belajar, proses belajar dan pengalaman belajar dalam pelatihan dimana diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada peserta pelatihan tersebut. Pembatasan ini dilakukan sesuai dengan kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian untuk mengkajinya lebih intensif.

Seperti dikemukakan di atas, pembatasan masalah penelitian ini akan dibatasi pada variabel-variabel minat belajar, proses belajar dan pengalaman belajar yang akan dilihat hubungannya terhadap kinerja peserta pelatihan Sarjana Pendamping DAKABALAREA .

D. Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini secara lebih khusus dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan fungsional antara minat belajar dengan kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA setelah melalui proses pelatihan.
2. Bagaimana hubungan fungsional antara proses belajar dengan kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA.
3. Bagaimana hubungan fungsional antara pengalaman belajar dengan kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA setelah melalui proses pelatihan.
4. Bagaimana hubungan fungsional antara minat belajar, proses belajar dan pengalaman belajar dengan kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai hal sebagai berikut:

1. Hubungan antara minat belajar dengan kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA setelah melalui proses pelatihan.
2. Hubungan antara proses belajar dengan kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA setelah melalui proses pelatihan.
3. Hubungan antara pengalaman belajar dengan kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA.

4. Hubungan antara minat belajar, proses belajar dan pengalaman belajar dengan kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA setelah melalui proses pelatihan.

F. Kerangka Pemikiran

Secara garis besarnya kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat dimana karyawan dapat mencapai/melaksanakan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dinilai dalam suatu proses penilaian (performance assessment). Penilaian pada kinerja seorang karyawan ini umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaannya.

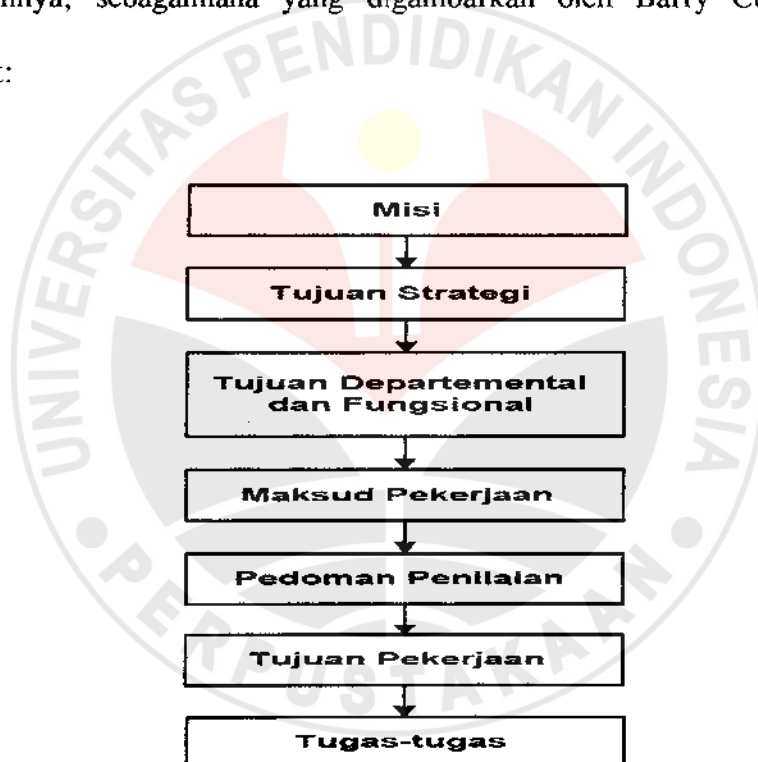
Secara keseluruhan penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (job evaluation). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan, sedangkan evaluasi pekerjaan dilakukan untuk mengetahui dan menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi, hal ini berkaitan dengan pemberian rentang gaji yang harus diberikan pada pekerjaan tersebut.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam menilai hasil kinerja yaitu:

- Diperlukan evaluasi yang objektif dari kinerja masa lalu individu dalam membuat keputusan-keputusan personalia.

- Diperlukan untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka, merencanakan pekerjaan mendatang, mengembangkan keahlian dan kemampuan untuk mengembangkan dan pengembangan karier serta memperkuat hubungan mereka sebagai karyawan.

Dari gambaran di atas, jelaslah bahwa keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, artinya organisasi/unit kerja harus mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan bagi semua karyawan didalamnya, sebagaimana yang digambarkan oleh Barry Cushway sebagai berikut:



Sumber: Barry Sushway (1999:86)

Gambar 1.1.: Aspek Pekerjaan dalam Konteks Tujuan Organisasi

Kinerja seseorang dapat tercapai dengan baik jika tujuannya tercapai dimana pada saat yang bersamaan pula ikut dalam pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian dia akan lebih termotivasi kembali untuk lebih meningkatkan kinerjanya kembali.

Pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi/unit kerja salah satunya dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dimana stimulus atau kemampuan yang diharapkan dapat membentuk kinerja yang baik adalah melalui kegiatan pembelajaran yang diikuti peserta pelatihan. Melalui kegiatan proses belajar yang diikuti dalam pelatihan diharapkan dapat menimbulkan minat belajar dari karyawan dalam rangka memperoleh kemampuan yang diharapkannya untuk pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi/unit kerjanya. Hal ini dikarenakan keterlibatan peserta pelatihan secara langsung dalam proses belajar sangat berpengaruh terhadap hasil belajar atau tujuan yang ingin dicapai (H.C. Witherington, 1982).

Agus Dharma (1998:9) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan merupakan hasil ramifikasi pengaruh dari sedikitnya empat faktor utama, yaitu: (1) faktor karyawan itu sendiri, (2) faktor pekerjaan yang dilakukannya, (3) faktor mekanisme kerja dan (4) faktor lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini penulis mencoba melihat dari faktor manusianya (karyawan), dengan asumsi bahwa kinerja itu merupakan penampilan dari kemampuan seseorang terhadap pekerjaannya. Ada dua hal yang dapat dilihat

dari seseorang, yang berkenaan dengan kinerja ini, yaitu *kemampuan* dan *kemauan*.

Kemampuan pada seseorang ini merupakan fungsi potensi artinya kemampuan seseorang dapat berasal dari talenta yang dia miliki sejak lahir, selain itu kemampuan seseorang juga merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan, artinya pengaruh dari penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang sangat besar pada kemampuan melakukan pekerjaannya, dimana aspek pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dalam proses belajar yang telah dilalui seseorang, baik di persekolahan maupun di luar sekolah.

Proses belajar itu sendiri sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti yang dikemukakan oleh Syamsu Mappa dan Anisah Basleman (1994:29) bahwa:

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar orang dewasa dapat dikelompokkan atas faktor internal dan faktor eksternal. Yang tergolong faktor internal adalah faktor yang bersumber dari dalam dirinya dan faktor eksternal ialah segala faktor yang bersumber dari luar dirinya.

Sesuai dengan pernyataan di atas, Syamsu Mappa dan Anisah Basleman mengemukakan kembali bahwa faktor internal itu meliputi: persepsi/respon, cara-cara belajar dan stimulus/rangsangan. Sedangkan faktor eksternal meliputi tujuan belajar, bahan belajar dan pengelolaan kegiatan belajar.

Selain yang telah dikemukakan di atas kemampuan pada seseorang inipun dipengaruhi pula oleh pengalaman belajarnya artinya pengalaman belajar



seseorang juga memiliki kekuatan besar dalam menentukan perilaku seseorang terhadap sesuatu hal. Pengalaman belajar ini secara timbal balik akan membawa dampak pada perilaku seseorang. Becker dan Wiggins juga mengemukakan bahwa *sikap/perilaku yang diperoleh lewat pengalaman akan menimbulkan pengaruh langsung terhadap perilaku berikutnya.*

Dengan demikian semakin banyak pengalaman belajar yang seseorang peroleh, maka akan semakin cepat pula dia dapat mengatasi segala permasalahan yang dihadapinya dengan melakukan pemecahan masalah serta antisipasinya. Pengalaman belajar yang diperoleh seseorang ini sangat berpengaruh dalam proses interaksi, sebab individu tersebut akan bereaksi membentuk pola sikap tertentu terhadap suatu objek psikologis yang dihadapinya. Artinya pengalaman pada seseorang itu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkah laku atau sikap seseorang yang dapat diwujudkan pada aspek kognitif, afektif dan konatifnya (Saifuddin Azwar, 1998:30).

Adapun unsur lain dari seorang karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, selain kemampuan adalah unsur kemauan, dimana kemauan ini sangat berkaitan dengan minat.

Dari hasil penelitian dan pengamatan dalam kegiatan proses pembelajaran memberikan suatu kesimpulan bahwa minat belajar itu sangat penting karena dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk lebih mendalami dan menerima apa yang harus dipelajarinya. Orang yang memiliki minat belajar

yang tinggi akan memperoleh hasil yang jauh lebih baik pula dari orang yang tidak memiliki minat belajar.

Minat belajar sangat penting bagi peserta pelatihan dalam memacu keberhasilan untuk mencapai tujuannya. Peserta yang kurang memiliki minat belajar akan memperoleh hasil yang kurang memuaskan. Untuk itu pelatih/fasilitator berperan dalam menumbuhkan minat belajar. Hal ini akan dapat dilakukan jika ada upaya pendekatan khusus yang sesuai dengan kondisi peserta pelatihan.

Peran fasilitator sangat besar andilnya dalam upaya meningkatkan minat belajar pada peserta pelatihan. Pemberian stimulus atau kondisi yang diharapkan dapat menumbuhkan minat belajar peserta pelatihan ini merupakan tanggung jawab dari fasilitator dan pelatih. Menumbuhkan minat belajar dalam suatu proses belajar pada peserta pelatihan akan menjadikan pengalaman yang bermakna dan mempengaruhi sikapnya. Dipihak lain minat akan termotivasi selama peserta didik masih patuh kepada peraturan yang berlaku (Ishak Abdulhak, 1996:10).

Minat belajar penting bagi peserta dalam memacu keberhasilan dalam mencapai tujuan belajar. Peserta yang kurang memiliki minat akan memperoleh hasil yang kurang memuaskan. Pelatih/fasilitator berperan dalam menumbuhkan minat ini, dan akan lebih mudah jika peserta terbuka untuk menerima pengalaman belajar, dengan cara mendengarkan, menonton, merasakan,

membaca, mencatat dan lainnya, dengan mengharapkan dapat memperoleh informasi secara menyeluruh dan mengingatnya (Ishak Abdulhak, 1996:94).

Adanya minat belajar peserta yang ditumbuhkan pelatih inilah akan dapat mencapai tujuan belajar yang jauh lebih baik, dengan demikian diharapkan dapat menumbuhkan sikap positif terhadap peningkatan kinerjanya.

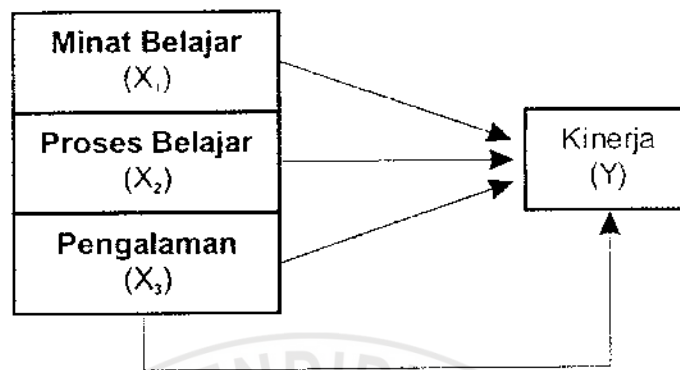
Dalam proses belajar, minat peserta latihan merupakan faktor penting. Ia merupakan tenaga penggerak bagi peserta latihan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan belajar yang dilakukan. Bagi seseorang yang memiliki minat pada sesuatu, ia akan melakukannya dengan senang hati dan mempunyai kecenderungan untuk mencapai prestasi yang baik.

Bagi orang dewasa yang telah memiliki konsep diri, di dalam mengikuti kegiatan-kegiatan belajar selalu dilakukan atas keputusan sendiri, oleh karena itu disinilah pentingnya minat sebagai pendorong dalam penguasaan materi di dalam proses belajar. Keterlibatan secara penuh pada proses belajar ini akan memberi makna dan pengalaman yang baik di dalam penguasaan pekerjaannya, dengan demikian kinerja mereka dapat terus meningkat.

Dari gambaran hubungan beberapa variabel di atas maka penulis ingin melihat variabel minat belajar, proses belajar dan pengalaman belajar inilah untuk diteliti lebih lanjut agar mengetahui seberapa jauh hubungannya terhadap kinerja seseorang. Dengan kata lain akan diketahui variabel mana yang paling

berpengaruh diantara ketiga faktor tersebut terhadap peningkatan kinerjanya setelah mereka melalui proses pelatihan.

Gambaran hubungan keempat variabel tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2: Gambaran Hubungan Variabel-Variabel Penelitian

G. Hipotesis

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara minat belajar dengan peningkatan kinerja peserta pelatihan Sarjana Pendamping DAKABALAREA.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara proses pembelajaran dengan peningkatan kinerja peserta pelatihan Sarjana Pendamping DAKABALAREA.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman belajar peserta dengan peningkatan kinerja peserta pelatihan Sarjana Pendamping DAKABALAREA.

4. Terdapat hubungan yang signifikan antara minat belajar, proses belajar dan pengalaman belajar terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan Sarjana Pendamping DAKABALAREA.

H. Pendekatan dan Metode Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penggunaan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini karena ingin melihat keeratn hubungan antar variabel serta mengetahui kesesuaian teori dengan kenyataan empiris. Dikemukakan pula oleh Ibnu Hadjar (1996:33) bahwa “untuk menetapkan kesamaan dan keeratn hubungan memerlukan data kuantitatif”. Menurut definisi di atas bahwa kebenaran teori akan diperoleh jika terdapat kesesuaian antara kenyataan dengan prosedur-prosedur logis yang mempengaruhinya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yaitu metode penelitian yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya untuk memahami satu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Sumanto (1990:97) mengemukakan bahwa: “Penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variable atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya (tingkat hubungan dinyatakan sebagai suatu koefisien korelasi)”. Dengan metode korelasional ini akan dapat

mengungkapkan keterkaitan antara variabel minat belajar, proses belajar dan pengalaman terhadap kinerja Sarjana Pendamping DAKABALAREA.

I. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan yang mengikuti program DAKABALAREA Jawa Barat yang pelaksanaan pelatihannya dilakukan oleh Dewan Koperasi Indonesia Wilayah (Dekopinwil) Jawa Barat. Mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan penelitian, maka dilakukan penarikan sampel.

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana (simple random sampling). Teknik ini memungkinkan semua individu anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama dan independen untuk dapat dipilih sebagai sampel penelitian. Maksud independen disini adalah bahwa pemilihan satu individu tidak mengurangi atau menutup kesempatan individu lain untuk terpilih menjadi anggota sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang ditentukan sebanyak 60 orang. Penentuan sampel sebanyak 60 orang ini telah memenuhi kriteria besarnya sampel penelitian yang diperlukan, sesuai dengan hasil perhitungan melalui rumus penentuan besarnya anggota sampel yang dikemukakan oleh Husaini Usman (1995:1990), yakni minimal sebanyak 60 orang.