

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan dunia usaha, dunia kerja, dan produktivitas di Indonesia merupakan permasalahan yang terus berlanjut dan belum terpecahkan, walaupun gerakan pengembangan produktivitas sudah dimulai beberapa puluh tahun yang lalu (Sumber:<http://www.suara merdeka.com/harian/0401/24/Kha2.htm>). Masalah utamanya adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah (Sumber:<http://pk.ut.ac.id/jsi/91masyhuri.htm>).

Kondisi bangsa Indonesia tidak lebih baik karena adanya krisis multidimensi yang memberi dampak pada rendahnya tingkat daya saing bagi perusahaan secara mikro dan makro dalam menghadapi era kompetitif. Hal tersebut berdampak juga pada tingginya tingkat pengangguran, merosotnya kualitas hidup, dan rendahnya tingkat produktivitas bangsa. Berikut data terakhir yang bisa dimanfaatkan mengenai produktivitas tenaga kerja tahun 1998-2003.

**TABEL 1.1**  
**PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**

<b>Tingkat Produktivitas kerja (dalam tahun)</b>				
<b>Indonesia</b>				<b>Negara Maju</b>
Sebelum 1998	1999-2000	2001-2002	2003	2003
0,78 %	0,641%	0,29%	0,641%	1,6%

Sumber:<http://www.suara merdeka.com/harian/0401/24/Kha2.htm>

Tingkat pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia tahun 2003 sebesar 0,641%, lebih kecil dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan produktivitas tenaga kerja negara maju sebesar 1,6%. Hal ini sesuai dengan riset UNDP (United Nations Development Programme) pada tahun 1999, bahwa produktivitas Indonesia sebesar 0,641 berada pada urutan ke-102

dari 247 negara. Hal ini menunjukkan tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih rendah.

Dalam hal ini, peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor utama untuk mencapai sasaran pembangunan ekonomi Indonesia yang berkelanjutan dan selaras dengan globalisasi serta liberalisasi ekonomi dunia yang begitu cepat.

Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif, dan profesional. Sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 29 disebutkan, "Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, pengembangan teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi". Hal ini dapat dipahami karena SDM (tenaga kerja) merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua kegiatan dalam perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja yang rendah dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Atau dapat dikatakan bahwa rendahnya produktivitas tenaga kerja mengakibatkan rendahnya produktivitas perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Vincent Gaspersz (2000:70), yang menyatakan bahwa "Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan".

Berdasarkan pendapat Vincent Gaspersz di atas, dapat diketahui bahwa kemajuan usaha suatu perusahaan dapat dilihat dari produktivitas perusahaan yang sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia selaku tenaga kerjanya. Oleh karena itu, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas yang tinggi selama ia bekerja di perusahaan tersebut. Akan tetapi hal tersebut akan sulit dicapai dan bahkan banyak karyawan yang memiliki produktivitas yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki

pengalaman kerja, apabila perusahaan tidak memilih orang yang tepat untuk suatu pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan untuk bekerja secara optimal.

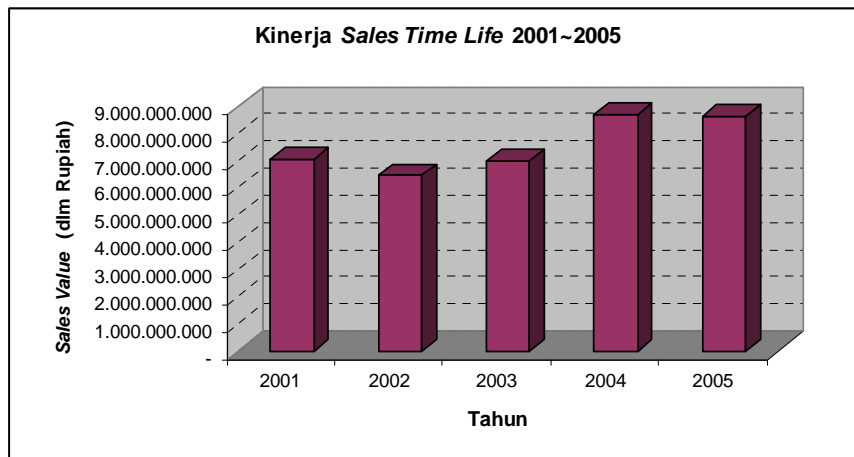
Upaya peningkatan produktivitas pekerja bisa dilakukan dengan berbagai cara, antara lain inovasi teknologi, peningkatan kualitas manajemen/pelatihan, serta pemasyarakatan budaya produktif. (Sumber: Majalah Nakertrans edisi 01 Februari 2006)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja adalah pelatihan. Pelatihan harus diarahkan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi dalam merespon terhadap tantangan perkembangan kebutuhan dan selera konsumen

Pelatihan merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dalam suatu perusahaan. Hal itu dikarenakan, dengan pemberian pelatihan kepada seluruh tenaga kerja maka suatu perusahaan diharapkan memiliki tenaga kerja yang berkualitas yakni tenaga kerja yang kreatif, inovatif, dan lebih ahli di bidangnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Demikian halnya produktivitas PT Tigaraksa Optima Perkasa (TOP) sebagai salah satu anak perusahaan PT Tigaraksa Satria Tbk. memiliki permasalahan yang sama. Sebagai perusahaan *direct selling* yang terdaftar di APLI ([www.apli.or.id](http://www.apli.or.id), Mei 2005), keberlangsungan usaha PT Tigaraksa Optima Perkasa sangat tergantung pada peran serta tenaga penjualnya untuk memasarkan buku-buku ensiklopedi dan mainan edukatif. Pada tahun 2005, PT Tigaraksa Optima Perkasa mengalami penurunan penjualan dimana sebelumnya mengalami kenaikan selama beberapa periode. Hal tersebut bisa dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

**TABEL 1.2**  
**TOTAL PENJUALAN PT TIGARAKSA OPTIMA PERKASA**  
**PERIODE TAHUN 2001 -2005**



Sumber: Data sales tahun 2005 PT TOP Cabang Bandung

Penurunan penjualan pada tahun 2005 disebabkan oleh ketidaktercapaian target beberapa tenaga penjual, sehingga berdampak pada hasil penjualan yang berbeda-beda. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 1.3 mengenai total sales setiap tenaga penjual tahun 2005 dan tahun sebelumnya dalam satuan penjualan setiap paket buku yang terjual dalam satuan rupiah.

**TABEL 1.3**  
**TOTAL PENJUALAN *BOOK ADVISOR* DIVISI *TIME LIFE***  
**PT TOP CABANG BANDUNG**

Tenaga Penjual	Total Sales (dalam rupiah)	
	2004	2005
1	825.535.630	519.812.750
2	546.177.100	499.181.250
3	526.444.100	508.583.800
4	282.545.550	298.735.000
5	151.541.100	333.746.250
6	189.448.900	328.880.502
7	255.571.750	262.036.000
8	282.545.550	272.835.000
9	540.271.150	265.078.350
10	87.151.750	76.607.000
11	207.362.800	256.332.600
12	189.422.750	250.712.750
13	183.928.150	163.307.000
14	246.516.680	210.155.000
15	249.943.100	161.777.750
16	157.781.700	146.593.800
17	261.687.500	135.737.000

18	192.727.250	158.385.000
19	140.703.600	131.037.000
20	74.637.250	74.171.000
21	74.637.250	72.000.000
22	87.151.750	68.683.800
23	249.017.000	61.429.250
24	65.632.500	64.740.250
25	197.129.900	52.367.500
26	72.000.000	41.715.000
27	161.407.700	51.054.000
28	74.637.250	38.890.000
29	106.396.750	38.981.000
30	152.882.950	35.125.000
<b>Total</b>	<b>6.832.836.410</b>	<b>5.578.690.602</b>

Sumber: Data Penjualan PT TOP Tahun 2005

Berdasarkan tabel di atas, setiap tenaga penjual menghasilkan *sales* yang berbeda-beda dan sebagian besar mengalami penurunan *sales* pada tahun 2005. Perbedaan hasil penjualan tersebut sangat wajar karena tenaga penjual sebagai seorang insan yang mempunyai perbedaan kemampuan dan keahlian. Sebagai contoh tenaga penjual ke-3 pada tahun 2004 menghasilkan *sales* sebesar Rp.526.444.100, sedangkan pada tahun 2005 menurun menjadi Rp.508.583.800. Hal yang sama pada tenaga penjual ke-10 tahun 2004 menghasilkan *sales* sebesar Rp.87.151.750, kemudian pada tahun 2005 menurun menjadi Rp.76.607.000. Demikian halnya hasil penjualan tenaga penjual yang lain, dimana tidak ada kesamaan pada hasil penjualannya. Adapun tahun 2005 penjualan tertinggi diraih oleh tenaga penjual kesatu sebesar Rp.519.812.750, sedangkan penjualan terendah sebesar Rp.35.125.000 diraih oleh tenaga penjual ke-30.

Hal ini sebagai masalah penting yang harus segera diselesaikan perusahaan, karena menyangkut keberlangsungan PT Tigaraksa Optima Perkasa sebagai perusahaan *direct selling* buku yang cukup besar dan berkualitas internasional.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan oleh PT Tigaraksa Optima Perkasa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya sampai saat ini adalah sebagai berikut:



1. Mengadakan promosi-promosi ke berbagai lembaga dan mengadakan seminar-seminar pendidikan sebagai alat bantu para tenaga penjualnya.
2. Memberikan hadiah khusus untuk tenaga penjual yang mencapai target perusahaan dalam jangka waktu tertentu, contohnya pemberian buku paket gratis, souvenir-souvenir dari mancanegara, berlibur ke Bali, dan lain sebagainya.
3. Memberikan komisi untuk setiap paket buku yang terjual.
4. Memberikan berbagai jenis pelatihan, mulai dari pelatihan pengetahuan produk, teknik menjual sampai pengembangan diri.

(Sumber: Dokumen PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung 2005)

Berdasarkan permasalahan di atas dan upaya yang dilakukan oleh PT Tigaraksa Optima Perkasa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya, maka penulis bermaksud membatasi masalah tersebut dengan melakukan penelitian mengenai hubungan pelatihan yang diberikan perusahaan dengan produktivitas tenaga kerja (kajian pada tenaga penjual divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung).

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Menurunnya penjualan PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung pada tahun 2005 mengindikasikan bahwa produktivitas para tenaga penjual sedang menurun. Menurut pihak manajemen PT Tigaraksa Optima Perkasa, banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya penjualan, di antaranya: 1) Kurangnya prosentase komisi (upah) yang diberikan perusahaan, 2) Kurangnya keterampilan dalam menjual., 3) Kurangnya pengetahuan isi produk dan manfaat produk, dan 4) Target penjualan yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi.

Program pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung untuk meningkatkan keterampilan dan memotivasi tenaga kerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh Komaruddin (1998:72).

“Rendahnya produktivitas ini disebabkan oleh berbagai macam faktor antara lain: karena rendahnya keahlian dan keterampilan, rendahnya teknologi yang dipakai, kurangnya pendidikan yang diperoleh, rendahnya bakat manajerial, rendahnya disiplin, sikap kerja dan motivasi yang kurang baik”.

Dengan memberikan pelatihan, PT Tigaraksa Optima Perkasa mengharapkan adanya kontinuitas dan meningkatnya produktivitas kerja perusahaan. Anggapan tersebut diperkuat oleh pendapat Heidjrachman dan Suad Husnan (1990:82), yang menyatakan bahwa tujuan diadakannya latihan untuk tenaga kerja operasional adalah untuk: “Meningkatkan produktivitas, memperbaiki moral, mengurangi pengawasan, mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan, meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi”.

Dengan demikian manajemen perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Berkaitan dengan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis perlu mengadakan penelitian mengenai “Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Tenaga Kerja (Kajian pada Tenaga Penjual ”*Book Advisor*” Divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa Cabang Bandung)”.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu hasil dari program pelatihan yang dilakukan suatu perusahaan. Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, penulis pun mengidentifikasi masalah yang akan diangkat ke dalam beberapa butir berikut:

1. Bagaimana gambaran pelatihan para *Book Advisor* divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung Periode Tahun 2005.

2. Bagaimana gambaran produktivitas tenaga kerja divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung Periode Tahun 2005.
3. Bagaimana hubungan antara pelatihan dengan produktivitas tenaga kerja divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung Periode Tahun 2005.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan para *Book Advisor* divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung Periode Tahun 2005.
2. Untuk mengetahui gambaran produktivitas tenaga kerja divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung Periode Tahun 2005.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara pelatihan para *Book Advisor* dengan produktivitas tenaga kerja pada divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa cabang Bandung Periode Tahun 2005.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis berupa sumbangan penelitian bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang peranan



pelatihan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja “*book advisor*” pada perusahaan *direct selling*.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa dalam mengawasi (*controlling*) terhadap produktivitas tenaga penjualnya dengan cara memberikan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan bagi para tenaga penjualnya.

### 1.4 Kerangka Pemikiran

Perkembangan kebutuhan dunia kerja yang begitu cepat sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berkembangnya pasar kerja bebas. Hal ini perlu diantisipasi oleh sistem pengembangan sumber daya manusia yang fleksibel.

Tenaga kerja merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan. Keberadaan tenaga kerja selaku sumber daya manusia merupakan sentral penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perusahaan. Adapun definisi manajemen sumber daya manusia menurut Husein Umar (2003:3) adalah “Sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia itu cukuplah luas. Salah satu cakupan pada manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, yang merupakan fungsi operatif yang penting dalam suatu perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia secara luas adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia

terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan global. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (1995:75), bahwa “Pengembangan karyawan ini dirasakan semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis”.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:12) bahwa ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan/institusi mencakup tiga pokok kegiatan yaitu: 1) Perencanaan sumber daya manusia, 2) Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia, dan 3) Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia.

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan perusahaan yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut. Dengan perencanaan, memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Soekidjo Notoatmodjo (2003:14) membuat batasan ruang lingkup perencanaan sebagai berikut:

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan (*demand*) bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Dari batasan ruang lingkup di atas, sekurang-kurangnya ada empat kegiatan dalam perencanaan sumber daya manusia: 1) Persediaan sumber daya manusia pada saat ini, 2) Perkiraan suplai dan permintaan sumber daya manusia, 3) Rencana untuk menambah tenaga kerja yang bermutu, dan 4) Berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005:37) bahwa, “Perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan”.

Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi fokus perhatian pada perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula.

Menurut French yang dikutip oleh Soekidjo (2003:117), mengartikan manajemen sumber daya manusia.

“Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia, bisa diartikan juga sebagai suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan tersebut terhadap organisasi/perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Tujuan tersebut, seiring dengan pendapat Soekidjo (2003:118) bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional:

1. Tujuan masyarakat (*Societal objective*).  
Suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organization objective*).  
Suatu bagian manajemen sumber daya manusia diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut, sehingga membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan fungsi (*Functional objective*).  
Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan personal (*Personel objective*).  
Untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kegiatan pokok terakhir dari aspek pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, yaitu mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Hal ini sesuai dengan pendapat Soekidjo Notoatmodjo (1998:27), sebagai berikut:

“Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya dan program untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan keterampilan, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas”.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1996:282), pelatihan mengandung arti sebagai berikut:

*“Training help employee do their current job, the benefits of training may extend through out a person’s for future responsibilities. Development a contract, helps the individual handle future response with little concern with current job duties”.* (Pelatihan membantu tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan guna menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam jabatannya sekarang. Lebih dari itu, kemampuan yang diperoleh dari pelatihan tersebut bermanfaat dalam mengembangkan pegawai tersebut untuk tanggung jawab jabatan di kemudian hari)

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (1991:226), “Pelatihan adalah suatu tindakan atau kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Bernardin dan Russell (1993:297) yang dikutip oleh Anwar Prabu (2000:44), mengartikan pelatihan sebagai berikut:

*Any attempt to improve employee performance on currently held job or one related to it to be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs. Ideally, training should be designed to meat the goals of the organization while simultaneously meeting the goals of individual employees.* (Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang dilakukannya atau yang berhubungan dengan itu agar menjadi efektif, pelatihan seharusnya melibatkan pengalaman belajar, menjadi aktifitas organisasi yang terencana, dan dirancang untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi. Idealnya, pelatihan seharusnya dirancang untuk memenuhi sasaran organisasi dan sekaligus juga kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, pelatihan yang baik adalah yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai)

Dari pendapat para ahli di atas tentang definisi pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan juga diharapkan akan membawa perubahan sikap, perilaku, dan nilai-nilai individu. Isi program pelatihan menurut Randall S. Schuller dan Susan E. Jackson (1997:342-344), harus memiliki tiga indikator, yaitu : “(1) Pengetahuan kognitif, (2) Keterampilan, dan (3) Afektif“. Pengetahuan kognitif, meliputi: jenis informasi, bagaimana mengatur informasi ini, dan strategi menggunakannya. Misalnya informasi mengenai kebijakan dan praktek perusahaan, informasi mengenai produk yang dihasilkan perusahaan, dan lain-lain. Keterampilan, meliputi keterampilan komunikasi, pembentukan tim, kepemimpinan dan negosiasi. Afektif, meliputi perubahan motivasi, sikap, atau nilai atau ketiganya. Pelatihan bukan hanya memberikan informasi, tetapi memberikan rasa percaya diri pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas dan membuat keputusan beresiko.

Adapun tujuan pelatihan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 45), adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindarkan keusangan.
9. Meningkatkan perkembangan pegawai

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa pelatihan yang termasuk salah satu kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat berhubungan dengan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja.



Menurut Husein Umar (2003:9), “Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)”. Adapun dimensi dari produktivitas adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian hasil unjuk kerja (hasil penjualan) dan efisiensi mengarah pada perbandingan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya dalam hal ini jumlah tenaga kerja.

Hadari Nawawi yang dikutip oleh Rochmana M.H (1998:38) mengartikan produktivitas sebagai berikut:

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber kerja yang dipergunakan (*input*). Produktivitas dikatakan tinggi jika hasil kerja yang diperoleh lebih besar dari sumber kerja yang digunakan. Hasil yang dicapai tidak sekedar dihitung dari jumlah dan mutu sesuatu yang dihasilkan tetapi juga dari segi banyaknya dimanfaatkan oleh konsumen

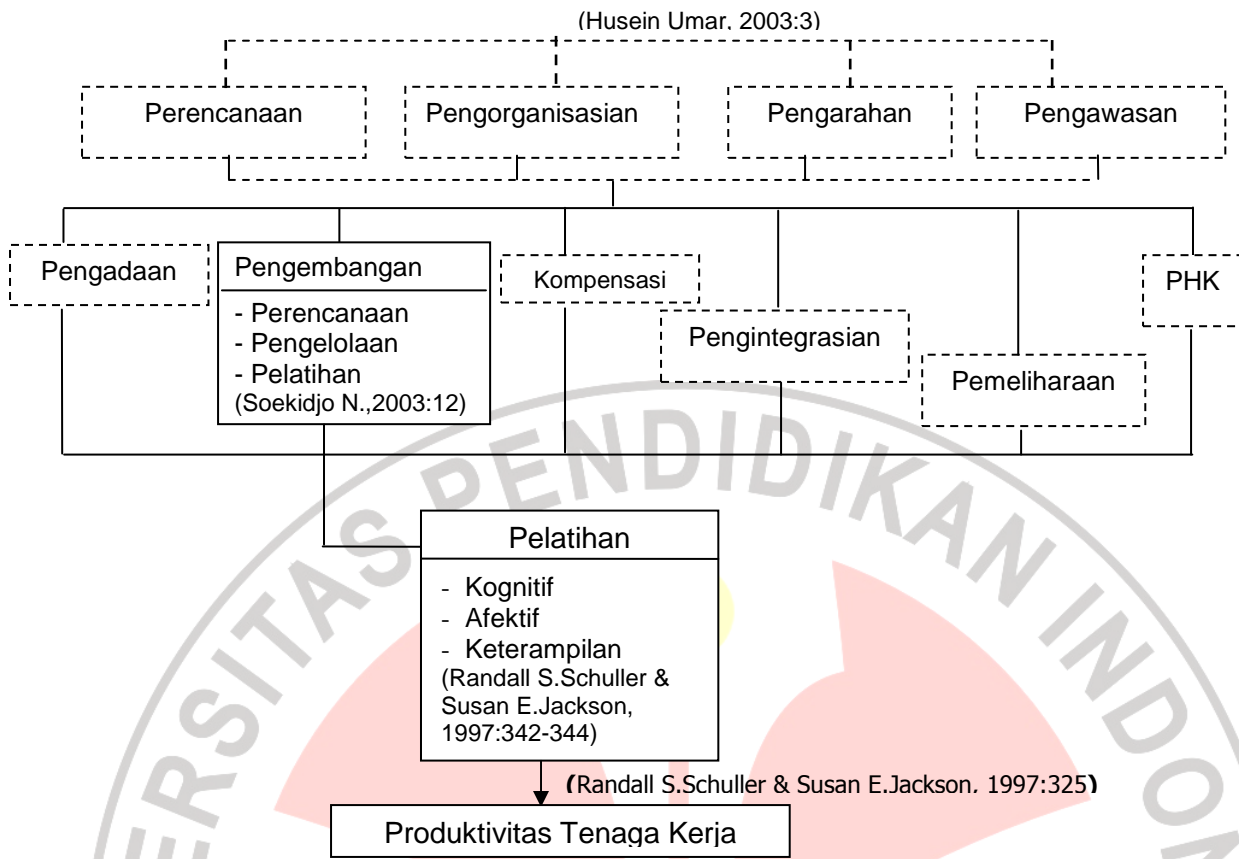
Produktivitas kerja diukur dari banyaknya produk yang dimanfaatkan oleh konsumen atau banyaknya produk yang terjual dengan ketepatan metode penjualan. Di samping itu produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Tinggi rendahnya produktivitas berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun pelatihan bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan produktif atau tidaknya seorang tenaga kerja adalah keikutsertaannya dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Untuk lebih memperjelas alur pemikiran penulis dalam penelitian ini, maka berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran pada penelitian yang dilakukan:

Manajemen Sumber Daya Manusia
----------------------------------

⋮



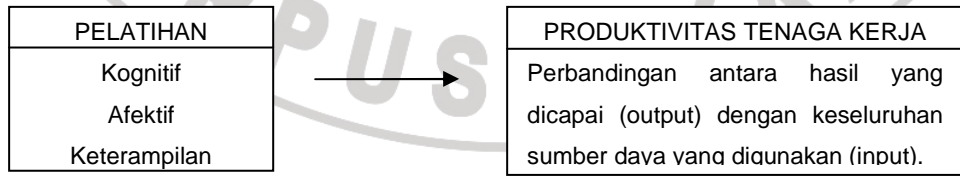
**GAMBAR 1.1  
KERANGKA PEMIKIRAN**

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar (2003:3), Soekidjo Notoadmodjo (2003:12), dan Randall S.Schuller & Susan E.Jackson (1997:342-344)

Keterangan:

- : Variabel Yang Diteliti
- : Variabel Yang Tidak Diteliti

Adapun paradigma pada penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:



**GAMBAR 1.2  
PARADIGMA PENELITIAN**

Keterangan:

- X : Pelatihan
- Y: Produktivitas Tenaga Kerja

→ : Garis yang menggambarkan hubungan antar variabel

## 1.5 Asumsi

Menurut Winarno Surakhmad dalam Suharsimi Arikunto (2002:58), “Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”. Asumsi adalah sesuatu yang konstan. Asumsi berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi, dan tujuan asumsi memberikan hakekat, bentuk dan arah argumentasi.

Dalam penelitian ini dirumuskan asumsi sebagai berikut:

1. Pelatihan pada tenaga kerja adalah faktor yang dapat meningkatkan produktivitas (Randall S.Schuller & Susan E.Jackson, 1997:325)
2. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya pencapaian produktivitas perusahaan (Vincent Gaspersz, 2000:70).

## 1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2004:51), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah: “Pelatihan Memiliki Hubungan Yang Erat Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Divisi *Time Life* PT Tigaraksa Optima Perkasa Cabang Bandung ”.