

OPTIMALISASI PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI PENINGKATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI

Itto Turyandi

Turyandiitto86@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al-Ghifari

Abstract

The problem statement in this research is work productivity at PT. Pragata Makmur Persada, based on initial observations, is suspected to be caused by the lack of optimal employee training and development programs, so the researchers conducted research using quantitative methods, with a correlation approach and testing the effect of data analysis using descriptive analysis and path analysis. The results showed that employee training was included in the very good category with an average dimension score of 184. Employee development was included in the very good category with an average dimension score of 189. Employee productivity at PT. Pragata Makmur Persada is included in the very good category with an average score of 189. Research also proves that work productivity is influenced by an increase in employee training and development by 80.2%. Partially the increase in training affects the work productivity of employees by 32.75%. And employee development affects work productivity at PT. Pragata Makmur Persada by 47.46%. The conclusion shows that increased training affects employee work productivity quite significantly, and employee development affects work productivity very significantly at PT. Pragata Makmur Persada.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan dan Produktivitas Kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku usaha bisnis, ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Asset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin, atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia SDM dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kinerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh

perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan atau organisasi dan proses pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi kinerja karyawan, karena pelatihan dan pengembangan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan bagian penjualan.

PT. Pragata Makmur Persada yang berlokasi di Jl. Mampang Pratapan Kemang Jakarta Selatan, adalah perusahaan yang berak di bidang jaringan telekomunikasi. Dengan ini maka pelatihan merupakan tugas manajer untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya serta meningkatkan produktivitas kerja. Program-program pelatihan yang diberikan manajer PT. Pragata Makmur Persada pada karyawannya dengan memberikan pendampingan dan pembekalan, pengarahan sesuai pekerjaan dan pengawasan serta pengontrolan dari manajer atas pekerjaan mereka dan lain-lain.

Manajer harus menuntut semua karyawannya untuk pengembangan, karena Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial maupun non manajerial barangkali akan lebih banyak menerima pelatihan yang diberikan manajer.

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih kurang terlaksana di PT. Pragata Makmur Persada. Tidak adanya program pelatihan dan pengembangan yang memadai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawannya dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktivitasnya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai.

Dalam fenomena yang terjadi di PT. Pragata Makmur Persada yaitu adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya yaitu kurang lebih 20 persen dari semua karyawannya. Masih ditemukan adanya karyawan yang disiplin ilmu atau latar belakang pendidikannya berasal dari bidang ilmu yang tidak sesuai dengan bidang ilmu yang menangani masalah administrasi dan kepegawaian, namun mereka ditempatkan pada bagian tersebut.

penempatan posisi yang tidak sesuai inilah yang nantinya berdampak pada gejala penurunan produktivitas kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan menurut Siagian (2018:194) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Di samping itu, program pelatihan tidak lah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil.

Menurut Hasibuan (2018: 68) pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan (*development*) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat pada karier jangka panjang karyawan, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Produktivitas menurut Nasution (2002: 203) merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input*). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat. Produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

SDM merupakan asset yang penting dalam sebuah perusahaan, karena kinerja perusahaan salah satunya dibangun dari keryawannya, untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan dapat di lihat dari salah satu fungsi SDM yang mendukung yaitu menganalisis pelatihan dan pengembangan. Investasi terpenting yang mungkin di lakukan oleh perusahaan adalah investasi insan (*human investment*) dengan menyisihkan dan menyediakan dana untuk kepentingan pelatihan dan pengembangan. Karena pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kekuatan yang di harapkan dapat mempercepat pembinaan SDM dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Dimensi dan indikator pelatihan terdiri dari keterampilan dengan indikator; menjalankan tugas, mengadakan variasi, bekerja keras, dan mampu berkomunikasi. Dimensi lainnya yaitu pengetahuan dengan indikator; kelincahan mental berfikir dari segala arah ke segala arah, fleksibel konsep, kecakapan, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, dan menerima informasi/gagasan baru, arah hidupnya mandiri.

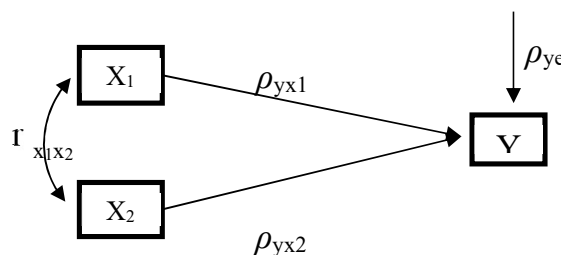
Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Dimensi dan indikator untuk variabel pengembangan terdiri dari peserta, instruktur, materi, dan sarana dan prasarana

Produktivitas biasanya berhubungan dengan seberapa besar kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan ukuran kinerja karyawan yang mencakup pencapaian tujuan atau hasil (yang dapat dikaitkan sebagai efektivitas) dan penggunaan sumber daya manusia sebagai masukan yang dibutuhkan untuk mencapainya secara efisien. Dimensi produktivitas diantaranya kualitas kerja, dengan indikator standard kerja dan efektivitas kerja. Kuantitas kerja, dengan indikator jumlah absensi dan target kerja. Sikap, dengan indikator pengembangan diri dan orientasi nilai. Keandalan, dengan indikator membuat keputusan dan mengambil risiko.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pelatihan dan pengembangan sebagai variabel bebas, sedangkan produktivitas kinerja sebagai variabel terikat, maka hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam paradigma penelitian.

Adapun analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif dengan struktur jalur dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Struktur Jalur

Analisis jalur adalah suatu bentuk terapan dari analisa multiregresi dalam analisa ini digunakan dengan jalur untuk membantu konseptualisasi masalah-masalah atau untuk menguji hipotesis yang kompleks

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Hasil analisis deskriptif menggambarkan keadaan variabel pelatihan, pengembangan dan produktivitas kinerja pegawai pada PT. Pragata Makmur Persada. Berdasarkan rekapitulasi tersebut dapat dideskripsikan secara umum variabel pelatihan termasuk dalam kategori Sangat Baik (Skor nilai 184). Kondisi ini di dukung dengan item tertinggi yaitu “Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan bekerja keras” dengan skor nilai 205 dengan kategori penilaian Sangat Baik. Selanjutnya nilai terendah yaitu item “Pegawai mahir dalam memecahan masalah yang muncul” dengan skor nilai 166 dengan kategori penilaian masih sangat baik.

Berdasarkan rekapitulasi variabel pengembangan pegawai dapat dideskripsikan tanggapan responden secara umum termasuk dalam kategori Sangat Baik dengan skor nilai 189. Kondisi ini di dukung dengan item tertinggi “Pegawai mempunyai prinsip sendiri dalam menyelesaikan tugasnya, ketepatan hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi ini, dan Pegawai bisa memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan instansi dengan baik” dengan skor nilai 200 dengan kategori penilaian Sangat Baik. Selanjutnya nilai terendah yaitu item ”Pegawai ikut serta dalam melakukan pelatihan yang diadakan, dan dalam penyajian tugas yang dikerjakan, Pegawai dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik” dengan skor nilai 167 dengan kategori Baik.

Rekapitulasi distribusi frekuensi tanggapan responden pernyataan variabel produktivitas kinerja dapat dideskripsikan tanggapan responden termasuk dalam kategori Sangat Baik dengan skor nilai 189. Kondisi ini di dukung dengan item “Pegawai sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan” dengan skor 199 dengan kategori sangat baik. Selanjutnya nilai terendah yaitu item “Pegawai mampu bersaing dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dan siap menerima resiko” dengan skor nilai 167 dengan kategori penilaian sangat baik.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X (variabel independen) tersebut secara parsial terhadap variabel Y (variabel dependen) adalah dengan melakukan pengujian SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,173	6,130		-,028	,978
	Pelatihan	,516	,299	,373	1,725	,092
	Pengembangan	,451	,182	,535	2,475	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

XPeningkatan pelatihan memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial dapat dilihat dari pengaruh langsung maupun melalui hubungan korelatif dengan X_2 dan pengaruhnya secara total.

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
 &= \rho_{yx1} \times \rho_{yx1} \\
 &= (0,373)(0,373) \\
 &= 0,1391
 \end{aligned}$$

b. Melalui hubungan korelatif dengan X_2

$$\begin{aligned}
 &= \rho_{yx1} \times r_{x1x2} \times \rho_{yx2} \\
 &= (0,373)(0,944)(0,535) \\
 &= 0,1884
 \end{aligned}$$

c. Pengaruh X_1 secara total

$$\begin{aligned}
 &= 0,1391 + 0,1884 \\
 &= 0,3275
 \end{aligned}$$

Hasil ini membuktikan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh peningkatan pendidikan sebesar 32,75%.

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi secara langsung maupun melalui hubungan korelatif dengan X_1 dan pengaruhnya secara total.

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
 &= \rho_{yx2} \times \rho_{yx2} \\
 &= (0,535)(0,535) \\
 &= 0,2862
 \end{aligned}$$

b. Melalui hubungan korelatif dengan X_1

$$\begin{aligned}
 &= \rho_{yx1} \times r_{x1x2} \times \rho_{yx2} \\
 &= (0,373)(0,944)(0,535) \\
 &= 0,1884
 \end{aligned}$$

c. Pengaruh X_2 secara total

$$\begin{aligned}
 &= 0,2862 + 0,1884 \\
 &= 0,4746
 \end{aligned}$$

Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh pengembangan pegawai sebesar 47,46%.

Untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh peningkatan pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja, dengan melakukan pengujian yang menghasilkan *Model Summary* sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,802	,792	2,98927

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Berdasarkan *Model Summary* di atas, maka besarnya pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas kerja dapat dilihat dari R Square yaitu sebesar 0,802 atau 80,2%. Hal ini dibuktikan juga dengan penambahan besarnya pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y yaitu $0,3275 + 0,4746 = 0,802$ atau 80,2%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diambil simpulan sebagai berikut, diantaranya adalah :

1. Produktivitas kerja pegawai PT. Pragata Makmur Persada termasuk dalam kategori Sangat Baik. Kondisi ini di dukung dengan pernyataan Pegawai sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan.
2. Peningkatan pelatihan termasuk dalam kategori Sangat Baik. Kondisi ini di dukung dengan pernyataan Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan bekerja keras.
3. Pengembangan pegawai termasuk dalam kategori Sangat Baik. Kondisi ini di dukung dengan pernyataan Pegawai mempunyai prinsip sendiri dalam menyelesaikan tugasnya, ketepatan hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi ini, dan Pegawai bisa memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan instansi dengan baik.

SARAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh, dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT. Pragata Makmur Persada sebagai berikut:

1. Pelatihan harus berdasarkan kebutuhan yang dirasakan oleh pegawaitema yang dibutuhkan oleh pegawai, terutama pelatihan dalam memecahan masalah yang muncul dalam pekerjaan.
2. Pengembangan pegawai merupakan tujuan dari peningkatan pelatihan, sehingga pegawai dapat menunjukkan dalam penyajian tugas yang dikerjakan, pegawai dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik.
3. Peningkatan produktivitas kerja melalui peningkatan pelatihan dan pengembangan harus mewujudkan tingkat daya saing antar pegawai dalam menyelesaikan tugas dan siap menerima resiko pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, 2013. *Sistem Informasi Manajemen*, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2018. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heizer, 2002. *Operations Management (Manajemen Operasi)*, ed.11, Penerjemah: Dwi anoegrah wati S dan Indra Almahdy, Jakarta: Salemba empat.
- Herjanto, 2009. *Manajemen Operasi*, ed: Revisi, Jakarta, Gramedia.
- Indrawati, 2018. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Bandung : Aditama.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Nasution, 2002. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu Mangkunegara, AA Anwar, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Santoso, 2018. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Siagian, Sondang P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Turyandi, Itto. 2014. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2019. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.