



RINGKASAN EKSEKUTIF

EVA TREE SURYANI. 2001. Analisis Sikap Karyawan Terhadap Program Pendidikan Dan Pelatihan PT. Pupuk Sriwidjaja di bawah bimbingan SYAMSUL MA'ARIF dan BUNASOR SANIM.

Keberhasilan dari program pendidikan dan pelatihan dapat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi dari karyawan yang mengikuti program tersebut. Keikutsertaan karyawan dalam memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam mengikuti program tersebut. Masalah yang dihadapi oleh PT. Pupuk Sriwidjaja saat ini adalah terlampau banyak penekanan diberikan pada teknik dan metode pendidikan dan pelatihan yang akan digunakan. Dilain pihak perusahaan belum mempunyai informasi tentang penilaian sikap karyawannya terhadap program pendidikan dan pelatihan yang telah diikutinya.

PT. Pupuk Sriwidjaja dalam evaluasinya terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam kurun waktu 1999 – 2000 menilai bahwa efektivitas belajar dalam program-program pelatihan yang telah diadakan oleh perusahaan masih belum memuaskan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Selain itu tingkat kesesuaian materi pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan kerja serta kemampuan karyawan untuk menularkan pengalamannya kepada karyawan lain juga dapat mempengaruhi efektivitas dari program pendidikan dan pelatihan. Keterbatasan informasi tentang penilaian karyawan terhadap program pendidikan dan pelatihan berakibat materi program dan metode yang digunakan tidak tepat untuk mengubah sikap yang lebih positif untuk mendukung kinerja yang lebih baik dari karyawan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan oleh PT. Pupuk Sriwidjaja selama periode tahun 2000, (2) menganalisis sikap karyawan terhadap program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh PT. Pupuk Sriwidjaja, (3) menganalisis pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap perilaku dan kinerja setiap karyawan dalam PT. Pupuk Sriwidjaja dan (4) merumuskan alternatif program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pelatihan kinerja. Adapun karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari seluruh divisi kerja di PT. Pupuk Sriwidjaja yang telah mengikuti program pelatihan kinerja baik secara *inhouse training* maupun *outplant training*.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Metode penelitian ini adalah deskriptif dalam bentuk studi kasus terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di PT. Pupuk Sriwidjaja. Data primer dalam penelitian ini berkaitan dengan atribut program pendidikan dan pelatihan yaitu mengenai waktu pelaksanaan, instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, evaluasi pelatihan, fasilitas pelatihan, suasana pelatihan dan persyaratan peserta pelatihan. Teknik pengambilan contoh dalam penelitian ini adalah pengambilan contoh berpeluang (*probability sampling*). Contoh diambil secara random (*random sampling*) dari populasi karyawan yang telah mengikuti pelatihan kinerja di seluruh divisi yang ada di PT. Pupuk Sriwidjaja selama tahun 2000. Jumlah responden penelitian ini adalah 125 orang berasal dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan kinerja secara *inhouse training* dan *outplant*. Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis Biplot untuk mengetahui kedudukan relatif masing-masing atribut DIKLAT dan analisis uji tanda (*sign test*) untuk mengetahui pengaruh peningkatan prestasi kerja bagi karyawan yang telah mengikuti DIKLAT kinerja.

Dari hasil identifikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh perangkat pendidikan dan pelatihan di PT. Pupuk Sriwidjaja berkaitan erat dengan tugas pekerjaan sehingga proses belajar yang terjadi pada individu mampu mengakar pada orientasi masa depan perusahaan sebagai organisasi belajar (*Education and Training as Center For Development and Excellence*). Penelitian ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar responden (96 %) berpendapat bahwa pelatihan adalah penting. Responden yang berpendapat bahwa program DIKLAT tidak penting mengemukakan karena alasan tidak ada manfaatnya untuk pekerjaan (60 %) dan menghamburkan biaya sebesar 40 %.

Responden lebih menyukai program DIKLAT kinerja yang diselenggarakan di luar lingkungan perusahaan (*outplant*) (82 %). DIKLAT yang dilakukan bersamaan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas responden sehari – hari (*on the job training*) lebih disukai oleh 58 %. Sebagian besar responden (44 %) pernah mengikuti satu kali DIKLAT dalam satu tahun. Komunikasi antara perusahaan dengan karyawan tentang program pendidikan dan latihan relatif kurang baik seperti yang dinyatakan oleh 62 % responden tidak mengetahui tentang berbagai jenis DIKLAT yang harus diikuti dalam pekerjaannya.

Sejumlah 42.5 % karyawan menilai bahwa program DIKLAT bermanfaat untuk meningkatkan kuantitas, kualitas dan produktivitas kerja, 27.5 % berpendapat bahwa manfaat DIKLAT adalah membantu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi, 12.5 % untuk memutakhirkan keahlian sesuai dengan perubahan teknologi, 8.4 % membantu memecahkan permasalahan operasional yang dihadapi, 5 % sebagai sarana orientasi terhadap perusahaan, 2.5 % untuk menciptakan loyalitas dan kerjasama serta 0.84 % masing-masing untuk promosi pekerjaan dan mengurangi jumlah dan biaya karena kesalahan dan kecelakaan kerja.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IPB



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa atribut manfaat DIKLAT untuk meningkatkan kuantitas, kualitas dan produktivitas kerja (1.559), membantu peningkatan dan pengembangan pribadi (1.384) relatif lebih dipentingkan. Analisis Biplot terhadap atribut-atribut program DIKLAT kinerja baik yang bersifat *inhouse training* maupun *outplant training* tidak jauh berbeda. Atribut umum yang perlu ditinjau ulang dalam pelaksanaan DIKLAT berdasarkan hasil penilaian sikap karyawan dalam penelitian ini adalah (1) perencanaan program diklat, (2) lama waktu pelaksanaan diklat, (3) persyaratan peserta dan (4) pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan.

Pada pelaksanaan program pendidikan dan latihan sebagian metode DIKLAT disukai oleh peserta demikian pula sebaliknya tidak menyukai metode DIKLAT tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai metode pelatihan yang aplikatif dan tidak menyukai materi yang berupa teori yang diberikan dalam bentuk kuliah ataupun belajar sendiri. Hal ini menyebabkan penilaian karyawan yang lebih menyukai *outplant training* daripada *inhouse training*.

Analisis sikap karyawan yang positif terhadap program pendidikan dan latihan yang telah diselenggarakan oleh PT. Pupuk Sriwidjaja dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan menggunakan analisis uji tanda (*sign test*) memberikan nilai-p sebesar 0.0024 atau 0.24%. Dengan nilai-p yang sangat kecil ini maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan prestasi kerja antara dua periode penilaian.

Alternatif program pendidikan dan pelatihan yang direkomendasikan adalah : (1) alternatif program pendidikan dan latihan kinerja *inhouse training* dapat dilakukan dengan mengembangkan metode belajar dari orang yang lebih berpengalaman, metode permainan / simulasi dan metode studi kasus. Hal ini akan mendorong motivasi peserta pelatihan untuk mencapai hasil terbaik dari program DIKLAT kinerja yang diikutinya. Penelitian ini menunjukkan bahwa peserta lebih menyukai metode atau teknik pelatihan yang langsung bisa diterapkan ke dalam pekerjaannya sehari – hari. Hal ini dapat dilakukan salah satunya melalui studi kasus. Oleh sebab itu perancangan alternatif program DIKLAT kinerja harus menghindari metode DIKLAT yang sifatnya satu arah seperti metode kuliah atau belajar sendiri. Demikian pula halnya dengan penetapan waktu yang lebih panjang untuk memudahkan peserta menyerap materi pelatihan serta persyaratan peserta latihan harus jelas sehingga kesempatan untuk mengikuti program DIKLAT sebagai sarana pengembangan sumberdaya manusia bagi karyawan yang potensial dapat tercapai, (2) alternatif program pendidikan dan latihan kinerja *outplant training* dirancang dengan waktu yang lebih lama, pemerataan keserampatan mengikuti DIKLAT diantara karyawan, perencanaan program DIKLAT yang lebih baik. Program DIKLAT kinerja *outplant training* lebih sesuai menggunakan metode studi kasus, belajar dari orang lain yang lebih

Hak cipta dilindungi Undang-Undang



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

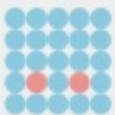


berpengalaman, metode simulasi, *vestibule training* serta metode presentasi dengan video. Pelatihan yang cocok untuk *outplant training* ini adalah metode pelatihan terapan.

Kata Kunci : Sumberdaya Manusia, Sikap, Pendidikan Dan Pelatihan Kinerja, PT. Pupuk Sriwidjaja, Studi Kasus, Probability Sampling, Random Sampling, Analisis Biplot, Analisis Uji Tanda (*Sign Test*).

© Hak Cipta Milik IPB

Hak cipta dilindungi Undang-Undang



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.