

**PENGARUH PELATIHAN DALAM MENCIPTAKAN
KARYAWAN PROFESIONAL UNTUK MENGHADAPI DAYA SAING
(Studi Kasus: Pelatihan Karyawan Tenaga Non Edukatif Universitas Widyatama)**

Oleh:
Pipin Sukandi
E-mail: *pipin.sukandi@widyatama.ac.id*
Dosen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

ABSTRAK

Asset yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumberdaya manusia. Begitu juga pada organisasi yang bergerak dibidang jasa pendidikan. Pemerintah mulai menerapkan standar tertentu untuk meningkatkan kompetensi antar perguruan tinggi. Universitas Widyatama salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Bandung menyadari adanya persaingan ini. Salah satu cara untuk dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain adalah dengan menyediakan tenaga kerja yang professional. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional, tenaga kerja diberikan pelatihan. Penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan karyawan dalam menciptakan karyawan profesional untuk menghadapi daya saing hanya sebagian kecil yang menganggap adanya pengaruh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-verifikatif dengan survey deskriptif dan jelas. Dalam pengambilan sample teknik yang digunakan adalah sample random sampling. Analisis regresi digunakan untuk menganalisa data. Sedangkan obyek penelitian ini dilakukan pada tenaga non edukatif di Universitas Widyatama.

Kata kunci: pelatihan, profesional dan daya saing

PENDAHULUAN

Suatu organisasi saat ini semakin menyadari akan pentingnya sumber daya manusia dalam memberikan keunggulan bersaing. Sumber daya manusia ini merupakan asset yang tidak ternilai sehingga harus diasah kemampuannya agar sejalan dengan tujuan organisasi. Faktor lain yang membuat sumber daya manusia ini menjadi penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan bagi manusianya.

Meskipun pelatihan ini membutuhkan biaya yang tidak sedikit, tetapi pelatihan tetap harus dilaksanakan karena mempunyai manfaat yang besar bagi organisasi yaitu mempunyai tenaga kerja yang siap pakai dan profesional sesuai dengan bidangnya. Sedangkan manfaat dari pelatihan ini untuk karyawan itu sendiri adalah dapat mengembangkan sikap, perilaku keterampilan yang dibutuhkannya.

Dengan melakukan serangkaian pelatihan seorang tenaga kerja akan memiliki tingkat pemahaman yang lebih nyata. Dengan pemahaman tersebut, tenaga kerja akan mampu bekerja secara optimal. Akan mampu menciptakan sistem kerja strategis, dapat bekerja sama secara solid, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap organisasi atau perusahaan.

Pelatihan tenaga kerja ini dapat dilakukan didalam ruangan ataupun diluar ruangan. Meskipun demikian tujuan dari pelatihan ini tetap sama yaitu untuk pengembangan sumber daya manusia agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

METODE ANALISIS

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan terhadap tenaga kerja non edukatif di Universitas Widyatama Bandung. Adapun jumlah keseluruhan (populasi) adalah 200 orang. Dengan perincian jumlah pria 149 orang (75%) dan wanita 51 orang (25%).

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada tenaga non edukatif dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang dengan cara simple random sampling dengan rumus

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana:

N = Jumlah Populasi

n = sampel

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir (menggunakan 10%)

$$n = \frac{200}{1 + (200 \times 0.1^2)}$$

n = 67

Minimal responden 67 orang (dibulatkan menjadi 70 orang)

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verivikatif dengan survey deskriptif dan jelas. Regresi linier digunakan untuk menganalisa data. Berdasarkan distribusi kuesioner dan dihitung dengan menggunakan software SPSS versi 13.0, validitas setiap indikator di atas 0.3 yang berarti instrumen adalah valid. Sedangkan realibilitas diatas 0.6 dan menunjukkan kuesioner dapat diandalkan.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 bentuk variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan 1 variabel terikat (*dependen*).

Variabel bebas disini yaitu pelatihan (X) tenaga kerja non edukatif

dalam jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dimana tenaga kerja non edukatif mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam bentuk pelatihan *in house training* yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja non edukatif sehingga produktifitas pun dapat ditingkatkan.

Sedangkan variabel terikat dalam hal ini profesional (Y) yaitu ahli dan terampil serta mau dan mampu maju dalam hal penguasaan konsep, sistem, prosedur, peralatan dan kelengkapan serta memiliki tingkat adaptasi yang tinggi untuk belajar mandiri melalui pendidikan, pelatihan, kursus, seminar dan pengalaman.

Seseorang yang profesional dianggap memiliki knowledge, skill dan *attitude* (sikap mental) serta dapat memilah antara urusan pribadi dan pekerjaan. Profesionalisme juga berkaitan dengan *confidency* (rasa percaya diri) dan *learning capacity* yang tinggi.

Teknik Analisis Data

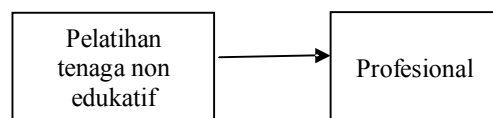
Data yang diperoleh dimulai dari beberapa tahap dimulai dengan pengumpulan data, penyiapan data yang terdiri dari editing data, pembuatan file data, pemrograman dan distribusi frekuensi. Lalu dilanjutkan dengan pengujian validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan pengintervalan data melalui *method of successive interval*. Setelah itu dilakukan pengujian data dengan menggunakan analisis jalur dan diakhiri dengan penginterpretasian hasil.

Untuk menguji tingkat validitas, peneliti mencoba instrumen pada sasaran penelitian. Langkah ini biasa disebut sebagai uji coba jika sudah sesuai dengan yang seharusnya maka instrumennya sudah baik (valid). Untuk mengetahui ketepatan data ini diperlukan uji validitas (Suharsimi Arikunto, 1998:161).

Sedangkan kuesioner disebut reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Singgih Santoso, 2001:270). Jika instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh ≥ 0.60 .

Dalam mengukur validitas dan reliabilitas dari setiap item kuesioner yang merupakan alat ukur dari penelitian ini menggunakan software microsoft excel. Dengan tingkat kesalahan (alpha) 0.01

Definisi Operasional Variabel



Hipotesa

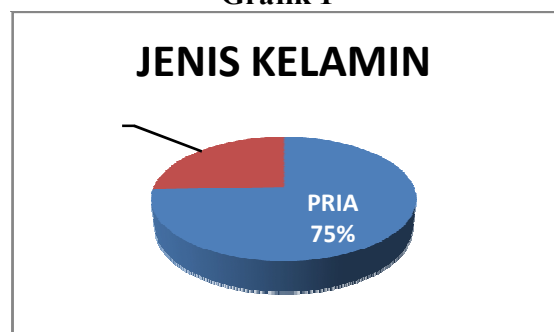
H0 = Tidak adanya pengaruh positif antara pelatihan karyawan tenaga non edukatif dengan profesional dalam bekerja

H1 = Adanya pengaruh positif antara pelatihan karyawan tenaga non edukatif dengan profesional dalam bekerja

Hasil Analisis

1. Profil responden

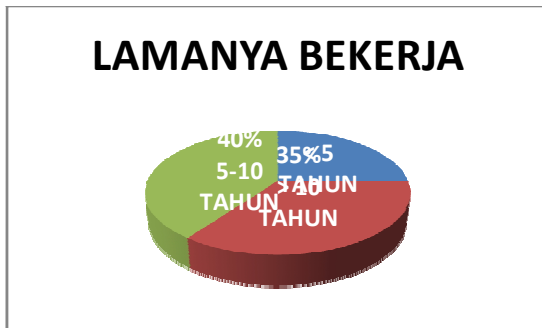
Grafik 1



Sumber: hasil kuesioner

2. Lamanya Bekerja

Grafik 2



Sumber: Hasil Kuesioner

3. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dari variabel yang diteliti, menggunakan indikator yang diolah dari kuesioner yaitu sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Dari Variabel Pelatihan Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan secara rutin	0.338	0.306	Valid
2.	Pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan	0.331	0.306	Valid
3.	Metode pelatihan yang disampaikan berupa in house training sudah memenuhi setiap sasaran yang diharapkan.	0.623	0.306	Valid
4.	Materi yang disampaikan sesuai dengan sasaran yang diharapkan	0.351	0.306	Valid

5.	Instruktur pelatihan menguasai materi yang disampaikan	0.379	0.306	Valid
6.	Cara penyajian materi pelatihan oleh instruktur sangat efektif	0.342	0.306	Valid
7.	Fasilitas dan peralatan yang ada mendukung proses pelaksanaan pelatihan	0.359	0.306	Valid
8.	Pemilihan waktu pelaksanaan pelatihan cukup memadai	0.561	0.306	Valid
9.	Pelatihan yang diberikan membantu saya lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0.603	0.306	Valid
10.	Pelatihan yang diberikan dapat membuat saya lebih termotivasi untuk berprestasi	0.674	0.306	Valid
11.	Pelatihan yang diberikan dapat mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan	0.658	0.306	Valid
12.	Pelatihan ini menyadarkan saya akan diperlukannya kerjasama	0.613	0.306	Valid

	antar karyawan			
13.	Pelatihan ini menyadarkan saya untuk meningkatkan kinerja secara optimal	0.615	0.306	Valid
14.	Pelatihan ini dapat meningkatkan karir saya	0.578	0.306	Valid

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Dari tabel uji validitas variabel pelatihan karyawan terdapat korelasi antara skor pernyataan dengan total skor dari semua butir variabel pelatihan karyawan yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritis tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,01$ sebesar 0.306 yaitu dengan rentang 0.331 sampai dengan 0.674 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pelatihan karyawan adalah valid.

Hasil Uji Validitas Dari Variabel Profesional

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan	0.388	0.306	Valid
2.	Saya selalu termotivasi untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap melaksanakan pekerjaan	0.463	0.306	Valid
3.	Saya selalu mencari metode terbaru dalam menyelesaikan	0.625	0.306	Valid

	n pekerjaan			
4.	Saya selalu mengembangkan kompetensi dalam meningkatkan pengetahuan dalam mendukung pekerjaan	0.713	0.306	Valid
5.	Saya memiliki semangat belajar yang tinggi	0.644	0.306	Valid
6.	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	0.492	0.306	Valid
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0.602	0.306	Valid
8.	Saya merasakan dampak positif pelatihan terhadap peningkatan profesionalisme kerja.	0.765	0.306	Valid

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Dari tabel uji validitas variabel profesional terdapat korelasi antara skor pernyataan dengan total skor dari semua butir variabel pelatihan karyawan yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritis tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,01$ sebesar 0.306 yaitu dengan rentang 0.388 sampai dengan 0.765 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pelatihan karyawan adalah valid.

4. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dari variabel yang diteliti, menggunakan

indikator yang diolah dari kuesioner yaitu sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Dari Variabel Pelatihan Karyawan

Nilai koefisien reliabilitas adalah 0.785. sesuai kriteria nilai ini sudah lebih besar dari 0.60 maka data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya. Rangkuman hasil uji disajikan pada tabel dibawah ini:

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	14

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel profesional dengan koefisien alpha krobanch dari instrumen sebesar 0.738 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Rangkuman hasil uji disajikan pada tabel dibawah ini:

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	8

5. Uji Regresi

Untuk menganalisa data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan hasilnya untuk ANOVA bawah ini adalah sebagai berikut

Model		Sum of Squares	df	Mean Squar	F	Sig.
1	Regression	,134	1	,134	,718	,400
	Residual	12,709	68	,187		
	Total	12,843	69			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Profesional

Nilai F hitung sebesar 0.718 dan F tabel untuk alfa sebesar 0.01 dengan degree freedom 1 dan 68 adalah 7.02 berarti F hitung < F Tabel artinya Ho diterima dan H1 ditolak yaitu tidak adanya pengaruh positif antara pelatihan tenaga non edukatif dengan profesionalisme kerja.

KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan pada tenaga non edukatif di Universitas Widyatama bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan yang dimiliki oleh tenaga kerja non edukatif terhadap profesionalisme kerja. Dari hasil penelitian ini didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapatnya pengaruh positif pelatihan terhadap profesional kerja bagi tenaga non edukatif di Universitas Widyatama. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pelatihan bagi tenaga non edukatif memang diperlukan tetapi bukan untuk menjadikan tenaga non edukatif tersebut lebih profesional kerja di lingkungan Universitas Widyatama.
2. Dari hasil wawancara untuk meningkatkan profesionalisme dalam bekerja sebagai tenaga non edukatif adalah seperti motivasi yang diberikan oleh atasan, insentif yang diberikan, fasilitas yang didapat juga berpengaruh terhadap keprofesionalan mereka dalam bekerja.
3. Sehingga peneliti menyarankan tetap untuk diadakannya pelatihan bagi tenaga kerja non edukatif secara rutin untuk meningkatkan produktifitas kerja dan untuk menambah pengetahuan tetapi hal lain yang menyangkut kepada profesionalisme seseorang dalam

bekerja seperti yang telah disebutkan diatas tetap diperhatikan agar tujuan dari perusahaan dapat bersaing dengan yang lain dapat tercapai.

4. Selain itu ada keterbatasan penulis dalam hal penelitian ini yaitu belum ditelitinya berapa besar pengaruh profesionalisme dalam bekerja terhadap daya saing. Sehingga penelitian ini masih memerlukan penelitian berkelanjutan.

kabupaten Bandung, Tesis,
Universitas Widyatama, Bandung.

<http://s2.wahyudiharto.com/2008/12/kriteria-profesional-untuk-instansi.html> (diunduh pada tanggal 5 November 2011)

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, Thomas S., Gerald R. Ferris, Stephen Strasser, 1992, *'mengapa' di balik kinerja kerja individu*, dalam A. Dale Timpe, Edisi Kinerja, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Jakarta, Gramedia.
- Ibnu Subiyanto, 1997, *Metodologi Penelitian, Manajemen dan Akuntansi*, Edisi 3, Yogyakarta, UPP AMP YKPN.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Singgih Santoso, 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta, PT. Elex Media Komutindo.
- Sugiono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Endah Jubaedah, 2009, *Pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di dinas kesehatan*