

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KARYA PLASINDO MEDAN

RINI ASTUTI

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
email : riniastuti_83@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether the development has an impact on the productivity of employees. Which is the object of this research is PT. Karya Plasindo Medan which is a manufacturing company that produces vacuum forming plastic bags and plastic bag and HD-PE plastic food and beverage. From the discussion conducted in this study, the positive results obtained between variables X (development) to variable Y (productivity) with the results of the correlation coefficient of 0.92. This means that there is the effect of the development on the productivity of employees at PT. Karya Plasindo Medan.

Keywords: Productivity, Development

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berhubungan dengan perkembangan yang sangat menekankan perhatian pada pertumbuhan dan kemauan setiap individu untuk mencapai tingkat kemampuan, kreativitas yang tinggi. Hal ini dikarenakan manusia adalah sumber daya yang penting dalam organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/ perusahaan. Tentu organisasi/ perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Sumber daya manusia merupakan faktor krisis (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk orgnisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan/pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan keputusan kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas yang telah direncanakan.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumberdaya, seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pedampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Faktor penilaian objektif mefokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran, dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subjektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar objektif yaitu dengan kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang objektif akan memberikan timbal balik yang tepat terhadap perubahan perilaku kearah peningkatan produktifitas kinerja yang diharapkan.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan

Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Dari pengertian pengembangan yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh karyawan manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi dalam hal ini pengembangan ditunjukan para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi melalui pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia.

Komponen-komponen pengembangan antara lain :

1. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Para pelatih harus ahlinya harus berkualitas memadai (profesional), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang memang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diperolehnya baik.
3. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang diberikan itu tidak lari dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

Tahap-tahap penyusunan pengembangan :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan
- b. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- c. Menetapkan metode pengembangan
- d. Mengadakan percobaan revisi
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

Tujuan dari pengembangan ialah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal
- h. Menghindarkan keusangan
- i. Meningkatkan kepribadian pegawai.

Sumber Daya Manusia

Menurut Hadari Nawawi (2002), menjelaskan ada tiga pengertian dari sumber daya manusia, yakni :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering juga disebut personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumberdaya manusia adalah potensi dan merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensinyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai sesuatu yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (*behavior engineering*). Kata “belajar” menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik).

Fungsi Pendidikan dan Pelatihan

Diklat mempunyai tiga fungsi (Hamalik, 2001) yakni:

1. Diklat berfungsi memperbaiki perilaku (performance) kerja para peserta diklat itu.
2. Diklat berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
3. Diklat berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen. Perbaikan dan peningkatan

perilaku kerja bagi tenaga kerja sangat diperlukan agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan lebih berhasil dalam upaya pelaksanaan program kerja organisasi/lembaga. Perilaku yang perlu diperbaiki dan dikembangkan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kepribadian yang dituntut oleh tugas pekerjaannya. Persiapan promosi tenaga pada jabatan yang lebih sulit diperlukan sehubungan dengan cepatnya perkembangan program organisasi, munculnya permasalahan baru di lapangan dan tantangan penggunaan teknologi canggih, serta tuntutan lingkungan kerja. Penyiapan tenaga pengawas dan tenaga manajemen diperlukan program diklat secara khusus mengingat peran, fungsi dan tanggung jawabnya yang lebih luas untuk keberhasilan program organisasi. Untuk itu dituntut kemampuan manajerial yang lebih bermutu. Pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi edukatif, administratif dan personal. Fungsi edukatif, mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, kemasyarakatan, dedikasi dan loyalitas pada organisasi/lembaga. Fungsi administratif, mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administratif yang dituntut terhadap setiap pegawai, misalnya untuk promosi, pembinaan karier, memenuhi angka kredit dan sebagainya. Fungsi personal lebih menekankan pada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan (Hamalik, 2001). Ketiga fungsi diklat ini saling kait mengait, karena setiap tenaga kerja dituntut agar memiliki kemampuan profesional, memiliki persyaratan administrasi dan kepribadian yang baik.

Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan

Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan bahwa secara garis besar jenis pendidikan dan pelatihan terbagi dua yaitu “menurut sifat dan sasaran”.

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Pendidikan umum
2. Pendidikan kejuruan
3. Pelatihan keahlian
4. Pelatihan kejuruan (Sastrohadiwiryo, 2002)

Adapun uraiannya sebagai berikut:

1. Pendidikan umum; pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pendidikan umum
2. Pendidikan kejuruan; pendidikan yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta suatu pendidikan khusus dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.
3. Pelatihan keahlian; bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk mahir dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Pelatihan kejuruan; bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

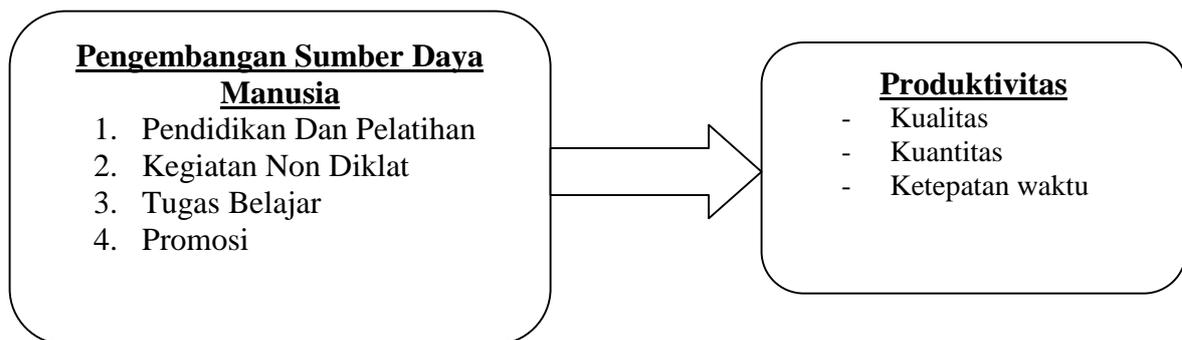
Produktivitas

Produktivitas kerja adalah kemajuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang akan terlihat didalam penilaian kecakapan/ prestasi atas apa yang telah dilakukan atau dikerjakannya yang berguna bagi perusahaan atau instansi (Fathoni, 2009).

Bagi organisasi, hasil penelitian produktivitas kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan kesatuan kata yang mengandung suatu pengertian. Untuk memberikan gambaran teoritis mengenai pendidikan dan pelatihan, Sastrohadiwiryono (2002) mengemukakan bahwa: Pendidikan adalah sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Hamalik, 2001). Pelatihan di atas, lebih menekankan pada seseorang untuk meningkatkan kemampuan menjalankan pekerjaan tertentu dalam hal penguasaan suatu keterampilan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Pengembangan (X): Pengembangan

Pengembangan adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu optimal.

2. Produktivitas kerja (Y): Produktivitas

Produktivitas adalah kemajuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang akan terlihat didalam penilaian kecakapan atau prestasi atas apa yang telah dilakukan atau dikerjakannya yang berguna bagi perusahaan atau instansi.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan metode Korelasi Product Moment (Arikunto, 2002)

PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil positif antara variabel X (Pengembangan sumber daya manusia) dengan variabel Y (Produktivitas) dengan hasil korelasi sebesar 0.92.

Uji Hipotesis

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung = 7.745 sedangkan nilai t tabel pada n-2 (62-2) yaitu 2,000 pada taraf signifikan 0,05 (= 5%) dapat diketahui bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ yaitu $7.745 > 2.000$.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan sumber daya manusia dan terhadap produktivitas karyawan dilakukan Uji Determinasi atau Uji D.

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

$$D = (0,92)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,8464 \times 100\%$$

$$D = 84.64 \%$$

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil positif antara variabel X (pengembangan) terhadap variabel Y (produktivitas) dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,92. Hal ini berarti pengaruh pengembangan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Karya Plasindo Medan. hubungannya sesuai dengan tabel interpretasi yaitu : $0,60 < r < 0,79$ erat/tinggi. Pada pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 7.745 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,000 berarti ada pengaruh pengembangan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Karya Plasindo Medan. dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus determinan dan diperoleh hasil sebesar 84.64%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Rineka Cipta, Jakarta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Fathoni, Abdurrahmat, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Renika Cipta, Jakarta.
- Hamalik, 2001. *Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan SP Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manisia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lawrence, John Suprihanto. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suprihanto, Jhon, 2001, *Penilai Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.