

ANALISIS PERBANDINGAN METODE PELATIHAN KARYAWAN PADA YAYASAN KASIH KARUNIA INDONESIA TIMUR*COMPARATIVE ANALYSIS ON EMPLOYEE TRAINING METHODS AT KASIH KARUNIA FOUNDATION OF EAST INDONESIA*

Oleh:
Dave Karamoy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: d4v3karamoy@gmail.com

Abstrak: Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan tertentu sebagaimana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peran masing-masing. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Yayasan Kasih Karunia Indonesia Timur adalah sebuah organisasi sosial yang bersifat nirlaba dan bergerak dalam bidang pengembangan anak secara menyeluruh (*holistic child development*). Tujuan penelitian untuk mengetahui perbedaan persepsi karyawan Yayasan Kasih Karunia Indonesia Timur terhadap metode pelatihan ceramah dan metode pelatihan diskusi. Metode penelitian komparatif dengan teknik analisis uji beda dan pengumpulan data yang digunakan, adalah survey dengan menggunakan kuesioner dengan 55 responden dari populasi sebanyak 65 karyawan. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji beda diperoleh nilai signifikansi lebih dari 5% ($>0,05$) yaitu 0,588 yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara metode pelatihan ceramah dan metode pelatihan diskusi menurut persepsi para karyawan Yayasan Kasih Karunia Indonesia Timur. Hasil analisis frekuensi terhadap metode pelatihan menunjukkan bahwa metode pelatihan ceramah lebih baik daripada metode pelatihan diskusi.

Kata kunci: *pelatihan karyawan, metode pelatihan, ceramah, diskusi*

Abstract: *An organization needs skillful human resources with certain required competencies in order to achieve organizational goals. Training is an organizational effort to improve its employees' skills and competencies to execute their tasks and responsibilities based on their roles. A proper training would help the employees to work effectively and efficiently in order to reach their organization's goals. Kasih Karunia Foundation of East Indonesia is a non-profit organization and actively involved in holistic child development programs. The purpose of this study is to differentiate the employees' perceptions on lecture training method and discussion training method at Kasih Karunia Foundation of East Indonesia. The data collection methodology that was used in this study was survey method using questionnaires with 55 respondents out of 65 employees. The result value of hypothesis test obtained was 0.588 (>0.05) which means that there's no significant differences between lecture training method and discussion training method based on employees' perception at Kasih Karunia Foundation of East Indonesia. Frequency analysis on training methodology has shown that lecture training method is better than discussion training method.*

Keywords: *employee training, training methods, lectures, discussions*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja pada organisasi itu. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas baik, tentu akan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi itu dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu hal yang perlu dilakukan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi agar mampu melaksanakan segala tuntutan pekerjaan yang dapat berubah sewaktu-waktu akibat perubahan lingkungan kerja, kebijakan, peraturan, dan lain sebagainya dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentu dibutuhkan kinerja yang memadai dari setiap individu dalam organisasi tersebut, karena kinerja yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat menentukan tingkat kualitas dan produktifitas dari organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan tertentu sebagaimana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat diwujudkan dengan melaksanakan berbagai program pelatihan bagi karyawan dalam organisasi tersebut. Pelatihan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan perannya masing-masing. Pelatihan sangat penting dilakukan sebab dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerja akan meningkat.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan seefektif mungkin. Secara keseluruhan pelatihan pada akhirnya akan berdampak pada daya saing organisasi dan peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Namun seringkali banyak organisasi yang tidak menyadari bahwa pelatihan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan produktifitas karyawan, dan ketika terjadi kesulitan keuangan seringkali anggaran untuk pelatihan yang dikurangi, padahal hal itu akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga meningkatkan *turn over* karyawan yang pada akhirnya justru meningkatkan biaya untuk rekrutmen karyawan baru.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan persepsi karyawan terhadap metode pelatihan ceramah atau lecture dan metode pelatihan diskusi.
2. Untuk mengetahui metode manakah menurut persepsi karyawan yang paling baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumberdaya Manusia

Hanggraeni (2012) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang system formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi. Di lain pihak, Hariandja (2002) mendefinisikan sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan artinya semua aktivitas dilakukan dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku. Hal itu menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya penting bagi manajer di bagian *Human Resource* Departemen, tetapi juga penting bagi semua manajer di semua bagian dalam suatu organisasi supaya para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Pelatihan Karyawan

Hanggraeni (2012:97) menyatakan pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Esensi dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pekerja agar ia bisa berkinerja secara optimal. Sedangkan Dessler (2010: 280) menyatakan bahwa pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, Arep dan Tanjung (2003) menyatakan pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam hal:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), maksudnya adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi.
2. Kemampuan (*Ability*), maksudnya adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan.
3. Keahlian (*Skill*), maksudnya adalah beberapa keahlian yang diperlukan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
4. Sikap (*Attitude*), maksudnya adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang didalamnya terdapat suatu kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para peserta pelatihan dalam meningkatkan tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan, dan tujuan pelatihan dilakukan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, serta memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan suatu pekerjaan yang perlu dilakukan saat ini.

Metode Pelatihan

Menurut Kaswan (2011:180) metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga kategori besar, yaitu:

- a. Teknik presentasi informasi, meliputi:
 - 1) Ceramah/kuliah
 - 2) Konferensi/diskusi
 - 3) Kursus korespondensi
 - 4) *Video/compact discs* (CD)
 - 5) Pembelajaran jarak jauh
 - 6) Multi-media interaktif
 - 7) Internet dan intranet
 - 8) *Intelligent tutoring*
 - 9) Perkembangan organisasi; program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang
- b. Metode simulasi, meliputi:
 - 1) Studi kasus
 - 2) Bermain peran
 - 3) *Behavior modeling* (pemodelan perilaku)
 - 4) Simulasi interaktif untuk tim virtual/maya
 - 5) Teknik *in-basket*
 - 6) Simulasi bisnis
- c. Metode *on-the job training*, meliputi:
 - 1) Pelatihan orientasi
 - 2) Magang
 - 3) *On-the job training*
 - 4) *Near-the job training* (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri)
 - 5) Rotasi pekerjaan
 - 6) Penugasan komite (atau dewan eksekutif junior)
 - 7) Penugasan *understudy*
 - 8) *On-the job coaching*

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dari Gurtama (2011), Analisis Perbandingan Pelatihan dan Kemampuan Individual Periode 2009 dan 2011 Pada PT Jamsostek (Persero) Kacab Salemba. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan membandingkan kemampuan individual dalam tahun 2009 dan tahun 2011. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis varians. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan meningkat sebesar 22%, dan kemampuan individual meningkat 18%.
2. Penelitian dari Neomi (2011), *A Comparative Analysis of End-user Training Methods*. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektifitas dari beberapa metode pelatihan selama penerapan system informasi baru di institusi finansial Israel. Ada empat metode pelatihan yang diperbandingkan dalam penelitian ini, yaitu metode frontal (seminar), simulasi (*e-learning*), mentoring (pendampingan pribadi) dan metode hybrid (gabungan dari ketiga metode tersebut). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua metode pelatihan menunjukkan perbedaan yang signifikan, kecuali pada metode frontal dan simulator.
3. Penelitian dari Ying (2007), Analisis Perbandingan Penerapan Pembelajaran Tata Bahasa China Antara Pembelajaran Tatap Muka Dengan Kombinasi Pembelajaran Jarak Jauh Dan Tatap Muka. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui metode pembelajaran yang paling tepat dan efektif, sekaligus mengevaluasi semua metode yang sudah dijalankan selama ini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 90 populasi mahasiswa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan.
4. Penelitian dari David (2006), *Comparative Study of Complex Training and Conventional Training in Developing Linear Power among School Children*. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan pengaruh dari metode pelatihan yang kompleks dengan metode pelatihan yang konvensional dalam rangka mengembangkan kekuatan lini di antara murid-murid sekolah dan untuk menentukan perbedaannya apabila ada, di antara metode-metode pelatihan dan interval durasi untuk kelompok-kelompok percobaan dan pengawasan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis varian (ANOVA) dan Duncan Multiple Range Test (DMRT). Hasil penelitian ini didapati bahwa para siswa laki-laki yang dilatih melalui metode pelatihan yang kompleks menunjukkan peningkatan signifikan dalam kekuatan lini mereka dibandingkan para siswa yang dilatih dengan metode pelatihan konvensional.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yaitu menggunakan riset kausal untuk membuktikan hubungan sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Sumarsono (2004: 49) mendefinisikan populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Dalam hal ini dibedakan dua macam populasi, yaitu populasi target dan populasi contoh. Populasi target merupakan sumber informasi *representatif* yang diinginkan, sedangkan populasi contoh merupakan suatu contoh yang benar-benar diambil sebagaimana ditentukan oleh kerangka contoh (*sampling frame*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Yayasan Kasih Karunia Indonesia Timur. Metode pengambilan contoh (*sampling*) yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan contoh acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner dan metode wawancara.

Metode Analisis

Untuk melihat ada-tidaknya perbedaan, dilakukan uji perbedaan dua rata-rata. -Independent-samples t-test menggunakan variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (homogen). Data yang digunakan berasal dari dua sampel yang berbeda. Adapun rumus dan langkah-langkah perhitungan uji-t untuk sampel yang saling independen adalah sebagai berikut:

$$t_{1-2} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{SD_1^2}{n_1 - 1} \right] + \left[\frac{SD_2^2}{n_2 - 1} \right]}}$$

Dasar Pengambilan keputusan didasarkan pada :

- Data berdistribusi normal Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
- Data tidak berdistribusi normal Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Pembahasan

Pelatihan merupakan pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Inti dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pekerja agar ia bisa berkinerja secara optimal. Pelatihan yang efektif mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap metode pelatihan baik metode pelatihan lecture maupun metode pelatihan diskusi tidak berbeda signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi yang didapat dari Uji Beda yaitu 0,588 atau lebih dari 0,05.

Sementara dari hasil penelitian sebelumnya oleh Neomi (2011) menunjukkan bahwa semua metode pelatihan yang diuji dengan membandingkan empat metode pelatihan, didapati bahwa semua metode pelatihan berbeda secara signifikan, kecuali metode frontal (seminar) dan simulator (e-learning). Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara metode pelatihan ceramah dan metode pelatihan diskusi. Artinya persepsi karyawan jika dihadapkan pada pilihan pelatihan antara metode ceramah dan metode diskusi tidak ada perberbedaan yang nyata. Persepsi karyawan terhadap metode pelatihan ceramah dan metode diskusi tidak berbeda dari segi factor pengetahuan, factor sikap, dan factor kecakapan atau kemampuan. Hal tersebut dikarenakan metode ceramah dan metode diskusi adalah metode yang mirip yaitu metode yang dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan kecakapan karyawan. Selain itu, kedua metode pelatihan tersebut sudah umum pada karyawan yang sudah didapat sejak pendidikan dasar jadi karyawan familiar dengan kedua metode pelatihan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap metode pelatihan ceramah atau lecture dan metode pelatihan diskusi tidak berbeda signifikan.
- Hasil analisis frekuensi terhadap metode pelatihan ceramah (*lecture*) lebih baik dari metode pelatihan diskusi.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

- Oleh karena metode pelatihan baik ceramah maupun diskusi tidak memiliki perbedaan yang signifikan, maka dalam pelatihan organisasi bisa menerapkan salah satu dari metode pelatihan ceramah atau metode diskusi ataupun kombinasi dari kedua metode pelatihan tersebut.
- Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti perbandingan metode pelatihan lainnya yang mungkin lebih baik dari metode pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak, Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke – 2, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- David J. Matthew, 2006, Comparative Study of Complex Training and Conventional Training in Developing Linear Power among School Children, *Journal of Exercise Science and Physiotherapy*, Vol. 2: 71-78, University of Mysore, Mysore-5, Karnataka. <http://medind.nic.in/jau/t06/jaut06p71.pdf> diakses 28 Agustus 2016. Hal.71-78.
- Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Gurtama S. Tomy, 2011, Analisis Perbandingan Pelatihan dan Kemampuan Individual Periode 2009 dan 2011 Pada PT Jamsostek (Persero) Kacab Salemba, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Hanggraeni, Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Kaswan, 2011, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Cetakan Kesatu, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Neomi Kaplan-Mor, 2011, A Comparative Analysis of End-user Training Methods, *Journal of Systems and Information Technology*, Vol. 13 Iss: 1, Tel Aviv University, Tel Aviv, Israel. <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13287261111118331> diakses 28 Agustus 2016. Hal.25-42.
- Sumarsono, Sonny HM., 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ying Yi, 2007, Analisis Perbandingan Penerapan Pembelajaran Tata Bahasa China Antara Pembelajaran Tatap Muka Dengan Kombinasi Pembelajaran Jarak Jauh Dan Tatap Muka, *Jurnal Lingua Cultura*, Vol. 1 No. 1 Mei 2007, Universitas Bina Nusantara, Jakarta. <http://journal.binus.ac.id/index.php/lingua/article/view/263/258> diakses 28 Agustus 2016. Hal.64-77.