

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap teknik pelatihan yang digunakan secara benar dapat memberikan kontribusi secara maksimal kepada peserta pelatihan. Pemilihan program *On-the-job training* atau program *Off-the-job training* harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan dan karakteristik yang dimiliki organisasi (Simamora, 2004:326). Sofyan (1995) menunjukkan bahwa metode dan teknik pelatihan yang tidak sesuai tidak dapat memotivasi dan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan peserta pelatihan.

Pada intinya pelatihan merupakan proses belajar. Para manajer peduli untuk melatih para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, sikap dan mentalnya terhadap organisasi. Usaha-usaha untuk membentuk perilaku (*shaping behavior*) dilakukan dengan memandu pelatihan mereka secara bertahap. Robbins (2005:58-60) menyatakan bahwa pelatihan tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga menginternalisasikan nilai-nilai. Purwanto (2000) menyatakan adanya keterkaitan antara pelatihan kerja dengan sikap kewirausahaan, yang didasarkan oleh tujuan pelatihan itu sendiri dan teori pembentukan sikap. Yapandi (2000) menyatakan bahwa dampak yang ditimbulkan dari proses pelatihan antara lain

menumbuhkan disiplin, kreatif, berpikir positif, meningkatkan kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas-tugas dan belajar, mendorong tumbuhnya perilaku mandiri serta mengoptimalkan sikap disiplin, kreatif dan kesungguhan mengerjakan tugas tersebut dalam berinteraksi sosial.

Penerapan organisasional dari konsep-konsep belajar itu memungkinkan para individu mengelola perilakunya sendiri, sehingga hal itu akan meringankan beban kontrol manajerial, kemampuan ini yang disebut swa-manajemen (Robbins, 2004:60). *Self-management* merupakan aspek *competency-based human resource* (Susanto, 2000). Cahyono (2000) menyatakan bahwa ketrampilan mengelola diri sendiri merupakan salah satu kontribusi bagi karir manajerial. Kecenderungan di masa mendatang, karir manajerial didasarkan spesialisasi tertentu, individu tidak akan terlibat secara permanen dalam suatu organisasi, mereka cenderung dituntut mampu mengelola diri sendiri, disamping bekerja sama dengan orang lain. Hirarki manajerial yang semakin mendatar mengharuskan karyawan dapat mengelola dirinya sendiri dan karyawan dituntut untuk mempertahankan *continuous learning process*.

Program pelatihan hendaknya terkait dengan keahlian dan pengetahuan spesifik yang harus dipraktekkan dalam pekerjaan (Simamora, 2005:314). Kadangkala penekanan yang berlebihan sering diberikan pada tehnik dan metode pelatihan yang hendak digunakan dan tidak memandai pada penentuan pertama apa yang harus dipelajari

karyawan dalam hubungannya dengan perilaku kerja yang dikehendaki (Simamora, 2004:326). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan yang pernah menerima *On-the-job training* dengan karyawan yang pernah menerima *Off-the-job training* memiliki perbedaan dalam tingkat *self-management*nya. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner terhadap subyek penelitian yang adalah para karyawan DYVIACOM INTRABUMI Tbk, PT. Penelitian dilakukan di perusahaan DYVIACOM INTRABUMI Tbk, PT setelah memperoleh ijin dari pihak manajemen dan survei sebelumnya bahwa perusahaan pernah menerapkan pelatihan dengan metode *On-the-job training* dan *Off-the-job training*. Penulis memberikan judul penelitian ini “Analisis Perbedaan Tingkat *Self-management* Karyawan Yang Pernah Menerima *On-the-job training* dan Karyawan Yang Pernah Menerima *Off-the-job training* di DYVIACOM INTRABUMI Tbk, PT.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tingkat *self-management* karyawan yang pernah menerima *On-the-job training* ?
2. Bagaimanakah tingkat *self-management* karyawan yang pernah menerima *Off-the-job training* ?
3. Apakah terdapat perbedaan tingkat *self-management* antara karyawan yang pernah menerima pelatihan dengan metode *On-*

the-job training dan karyawan yang pernah menerima pelatihan dengan metode *Off-the-job training*?

C. Batasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini agar tidak meluas, maka diberi batasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini di lakukan di perusahaan DYVIACOM INTRABUMI Tbk. PT , Jakarta dengan mengambil sampel penelitian karyawan dengan karakteristik tertentu.
2. Penelitian terhadap tingkat *Self-management* adalah menggunakan skala *Self-management* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *self-management* yang diadaptasi dari penelitian Prasetyaningtyas (2005). Variabel *On-the-job training* dan *Off-the-job training* adalah variabel yang setara, merupakan kelompok yang ingin dikenakan skala *Self-management*.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengukur tingkat *self-management* karyawan yang pernah menerima *On-the-job training*.

2. Mengukur tingkat *self-management* karyawan yang pernah menerima *Off-the-job training*.
3. Menganalisis tingkat *self-management* antara karyawan yang pernah menerima *On-the-job training* dengan karyawan yang pernah menerima *Off-the-job training*.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kelompok studi manajemen, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia memberikan informasi bahwa perbedaan teknik dan metode pelatihan akan memberikan perbedaan tingkat *self-management*.
2. Bagi psikologi terapan dan organisasi berkaitan upaya mengembangkan program pelatihan, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi apakah dengan metode pelatihan tertentu akan lebih memaksimalkan *self-management*.
3. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan informasi bagi pengembangan pengetahuan tentang permasalahan training dan alternatif pemecahan masalahnya serta untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan.

4. Bagi para pembaca, peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini menambah pengetahuan tentang permasalahan training dan dapat dikembangkan pada penelitian lain yang lebih mendalam.

E. Sistematika Penulisan Penelitian

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari Latar belakang, Rumusan masalah, Batasan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Sistematika penulisan penelitian.

Bab II Landasan Teori, yang terdiri dari Pembelajaran meliputi teori pembelajaran, tingkat pembelajaran dan pembelajaran dalam penerapan organisasional; *Self-management* meliputi pengertian, aspek *self-management* dan hubungan antara *self-management* dan pelatihan; Pelatihan meliputi pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, *OnJT*, *OffJT* dan pemilihan *OnJT* atau *OffJT* serta Hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian, terdiri dari Jenis penelitian, Identifikasi variabel, Definisi operasional, Obyek penelitian, Populasi dan sampel, Metode dan alat pengumpulan data penelitian, Analisis validitas dan reliabilitas, dan Metode analisis data penelitian.

Bab IV Analisis Data, yang terdiri dari Uji coba skala, uji validitas, korelasi item-total dan reliabilitas skala. Data penelitian

meliputi deskripsi data penelitian, kategori variabel, serta pembahasan.

Bab V Penutup yang terdiri dari Kesimpulan, Implikasi manajerial, Keterbatasan penelitian dan Saran.

