



LABORA

**SEKOLAH TINGGI
MANAJEMEN**

**Program Pascasarjana
(Magister Manajemen)**

TESIS

Judul

**STRATEGI PROGRAM PELATIHAN DAN PEMBINAAN KHUSUS
DALAM MELAKSANAKAN PENYALURAN TENAGA KERJA
MAHASISWA PROGRAM D.III DAN S.1
SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN LABORA**

dibuat oleh

SUMARSID

tgl 11 OKTOBER 2000

Pembimbing : Dr. ENDANG SULISTYANINGSIH, S.E., M. Sc.

STRATEGI PROGRAM PELATIHAN DAN PEMBINAAN KHUSUS
DALAM MELAKSANAKAN PENYALURAN TENAGA KERJA
MAHASISWA PROGRAM D.III DAN S.1
SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN LABORA

dibuat oleh

Sumarsid

Sebagai pelengkap untuk mencapai gelar
MAGISTER MANAJEMEN

Penulis

: Sumarsid



Disetujui oleh

: Dr. Endang Sulistyaningsih, S.E., M. Sc.



Pembimbing

Dwidja Wahjono, S.E., M.M.



Direktur Program

LEMBAR LAPORAN DOKUMENTASI		BACA INSTRUKSI SEBELUM MELENGKAPI FORMAT
a. Nomor Laporan b. Akses Pemerintah	2.	Nomor katalog Penerimaan
Judul dan Sub-Judul	4.	Bentuk Laporan dan Periode
Strategi Program Pelatihan Dan Pembinaan Khusus Dalam Melaksanakan Penyaluran Tenaga Kerja Mahasiswa Program D.III Dan S.1 Sekolah Tinggi Manajemen LABORA		Tesis
Penulis	6.	Nama Perguruan Tinggi
Sumarsid		Sekolah Tinggi Manajemen LABORA Program Pascasarjana Magister Manajemen
Organisasi Penyelenggara	8.	Tanggal Laporan
Sekolah Tinggi Manajemen LABORA Program Pascasarjana Magister Manajemen		11 Oktober 2000
Organisasi Pengawas	9.	Jumlah Halaman
Sekolah Tinggi Manajemen LABORA Program Pascasarjana Magister Manajemen		83 Halaman
Penyediaan Distribusi		
Isian Tambahan		
Isian Penting tentang Tesis		
Instruksi		

A B S T R A K

Sesuai dengan tanggung jawab yang diemban sebuah Perguruan Tinggi untuk mewujudkan metode "link & match" yakni metode yang terkait dan sepadan antara dunia pendidikan dan dunia pekerjaan. Sehingga perlu adanya suatu jalan keluar yang dapat mengatasi permasalahan tersebut.

Tidak dipungkiri lagi bahwa Perguruan Tinggi yang bermutu dan diminati adalah perguruan tinggi yang dapat memberikan nilai tambah pada perangkat otak yang berorientasi pada kebutuhan dunia kerja. Maka Sekolah Tinggi Manajemen LABORA menyelenggarakan Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus sebagai alternatif jalan keluar permasalahan terkait dan sepadan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Permasalahan yang timbul adalah bagaimana strategi program pelatihan pembinaan khusus dalam melaksanakan penyaluran tenaga kerja mahasiswa Program D.III dan S.I dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menggunakan metode korelasi dan analisa SWOT diharapkan permasalahan tersebut dapat diperbaiki sesuai dengan kondisi yang ada saat ini. Yang menjadi populasi adalah mahasiswa Program D.III dan S.I tahun 1999 sampai tahun 2000 sedangkan yang menjadi sample adalah 30 mahasiswa yang mengikuti program pelatihan pembinaan khusus.

Dengan menggunakan metode penelitian yang digunakan dapat dihitung korelasinya, hasilnya dijadikan analisa SWOT yang ada di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA untuk mencari peluang-peluang dan mengantisipasi kelemahan-kelemahan, sehingga dengan strategi PROGBINSUS dapat diandalkan untuk mahasiswa memasuki dunia kerja.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa penulis dapat menyelesaikan tesis yang diberi judul "Strategi Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus dalam melaksanakan Penyaluran Tenaga Kerja mahasiswa Program D.III dan S.I Sekolah Tinggi Manajemen LABORA' sebagai pelengkap untuk mencapai gelar Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh untuk dikatakan sempurna oleh karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Tesis inipun tidak akan dapat diselesaikan apabila tidak mendapatkan bantuan maupun bimbingan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Yaumil C.A. Achir, Ketua Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.
2. Ibu. Monica Tanuhandaru SE, M.M, Selaku Ketua YPPM ORLAB
3. Bapak Dwidja Wahjono, SE, M.M. Selaku Direktur Program S-2
4. Ibu Dr.Endang Sulistyaningsih, SE, M.Sc Selaku dosen pembimbing dalam penulisan tesis ini.
5. Ibu Dra. Ajoe Kartika Mastaka, M.M, yang telah membantu dan memberikan kesempatan dalam menempuh Program S-2.
6. Ibu dan Bapak Dosen Sekolah Tinggi Manajemen LABORA yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa kuliah.
7. Teman-teman kuliah, Angkatan 66 yang dengan senang hati saling membantu sehingga memacu semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh karyawan / Staf Sekolah Tinggi Manajemen LABORA yang telah

menyumbangkan tenaga, ide-ide, data-data sehingga tesis ini dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

9. Istri dan anak-anak tercinta yang selalu mendampingi dan mendorong semangat penulis dengan penuh kesabaran untuk menyelesaikan kuliah di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya kepada semua pihak atas segala bantuan dan dorongan serta bimbingannya kepada penulis.

Jakarta, September 2000

PENULIS

†

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penulisan Tesis	3
1.4 Metode Penelitian	4
1.5 Definisnisi	5
1.6 Sistem Penulisan	6
BAB II : TINJAUAN TEORITIS	9
2.1 Pengertian Manajemen Strategi	9
2.2 Analisa Sumber Daya dan Kemampuan	12
2.3 Manajemen Sumber Daya	14
2.4 Pelatihan dan Implikasinya	15
2.5 Bursa Kerja Swasta	25
BAB III : KEADAAN UMUM OBJEK PENELITIAN	27
3.1 Sejarah Singkat	27
3.2 Struktur Organisasi	30

3.3 Tinjauan Umum Program Pelatihan Pembinaan Khusus di Sekolah Tinggi Manajemen Labora	37
3.4 Bursa Kerja Sekolah Tinggi Manajemen LABORA	40
BAB IV : METODOLOGI PENELITIAN	43
4.1 Identifikasi Variabel penelitian	43
4.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	44
4.3 Metode Pengumpulan Data	45
4.4 Teknik Analisa Data	53
4.5 Teknik Analisa lingkungan	54
4.6 Teknik Analisa SWOT	56
BAB V : ANALISIS DAN STRATEGI PROGBINSUS	59
5.1 Hasil Analisa Data PROGBINSUS	59
5.2 Faktor Penyebab Besarnya Nilai Analisa Data PROGBINSUS	62
5.3 Hasil Analisa Faktor Lingkungan Internal dan Eksternal	73
5.4 Hasil Analisa SWOT Matrix	79
BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

†

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1:	Prinsip-prinsip Belajar Dalam Teknik Pelatihan Yang Berbeda-beda ...	23
Tabel 2:	Nilai rata-rata Program Pelatihan Pembinaan Khusus Mahasiswa Program D.III dan S.I Angkatan 1998 dan 1999	48
Tabel 3:	Nilai rata-rata Pelaksanaan Penyaluran Bursa Kerja / Prestasi kerja mahasiswa Program D.III dan S.I tahun 1998 s/d 1999	49
Tabel 4:	Faktor-faktor Matrik SWOT	57
Tabel 5:	Analisa Korelasi antara Nilai Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus (X) terhadap tingkat jumlah Penyaluran tenaga kerja (Y) mahasiswa Program D.III dan S.I Sekolah Tinggi Manajemen LABORa	60
Tabel 6:	Evaluasi Materi Progbinsus	63
Tabel 7:	Evaluasi Instruktur Progbinsus	64
Tabel 8:	Evaluasi Metode Progbinsus	64
Tabel 9:	Kedisiplinan Mahasiswa	65
Tabel 10:	Pengabdian Mahasiswa	66
Tabel 11:	Team Work Mahasiswa	67
Tabel 12:	Tanggung Jawab Mahasiswa	67
Tabel 13:	Kemampuan Kerja Mahasiswa	68
Tabel 14:	Inisiatif Mahasiswa	69
Tabel 15:	Pengetahuan Kerja Mahasiswa	69
Tabel 16:	Kejujuran Mahasiswa	70
Tabel 17:	Prestasi Kerja Mahasiswa	71
Tabel 18:	Ketabahan Mahasiswa	72
Tabel 19:	Kepandaian dan Minat Mahasiswa	73

Tabel 20 :	Daftar IFE Matrix Hasil Strategi Program Pelatihan Pembinaan Khusus dalam meningkatkan Program Penyaluran Tenaga Kerja Mahasiswa Program D.III dan S.I	75
Tabel 21 :	Daftar IFE Matrix Terhadap Strategi Program Pelatihan Pembinaan Khusus dalam meningkatkan Program Penyaluran Tenaga Kerja Mahasiswa Program D.III dan S.I	77
Tabel 22 :	TOWS Matrix	79

r

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus guna menunjang kegiatan penyaluran dan penempatan tenaga kerja merupakan mekanisme yang sangat penting di bidang pelayanan baik terhadap pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat serta kemampuan, maupun terhadap pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Apabila mekanisme ini diperluas pada beberapa sektor yang dapat berfungsi sebagai mitra kerja departemen tenaga kerja dan dilakukan dengan efektif dan efisien, maka kelancaran pelaksanaan pembangunan akan lebih terjamin yang disebabkan perluasan kesempatan kerja yang timbul dapat dimanfaatkan sepenuhnya.

Tanggung jawab Perguruan Tinggi baik Swasta maupun Negeri untuk mewujudkan metode pengajaran "link & match" atau metode terkait dan sepadan dengan dunia kerja. Sehingga kesenjangan antara kualitas produk dan pendidikan dengan tuntutan dunia kerja dapat ditanggulangi.

Sesuai dengan perihal di atas, Sekolah Tinggi Manajemen LABORA telah menerapkan kegiatan tersebut sejak tahun 1986 dimana para mahasiswa didiknya dapat langsung dibantu untuk disalurkan bekerja ke perusahaan pencari tenaga kerja. Pelaksanaan kegiatan ini berlangsung terus yang semakin lama semakin berkembang sesuai dengan perkembangan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dan kenaikan jumlah mahasiswa yang semakin meningkat.

Tidak terlepas dari perkembangan yang semakin pesat harus diketahui juga bahwa banyak kendala dan hal-hal yang dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus dalam pelaksanaan penyalur kerja baik yang berasal dari mahasiswa itu sendiri, sistem dan prosedur, atau para pemberi kerja yang tidak sepadan dengan pencari kerja.

Oleh karena itulah penulis ingin mempelajari masalah masalah yang timbul di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA yaitu :

- 1) Dengan adanya penyaluran kerja bagi mahasiswa Program D.III / S.I kurang kena sasaran dari tujuan organisasi sehingga dalam menempatkan tenaga kerja mahasiswa, dibutuhkan strategi – strategi yang dapat membantu program- program tersebut dengan jalan meningkatkan strategi Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus dan persiapan / bekal mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.
- 2) Pelaksanaan dan kendala penempatan kerja disebabkan kurangnya dukungan dari para pimpinan untuk mengembangkan tenaga-tenaga ahli bagi mahasiswa di bursa kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Tesis ini mengambil permasalahan Strategi program Pelatihan dan Pembinaan khusus dalam melaksanakan penyaluran tenaga kerja program D.III/S.I Sekolah Tinggi Manajemen LABORA di Jakarta sebagai salah satu cara meningkatkan kualitas perusahaan dan pelayanan yang sangat kompetitif baik masalah mutu produk, terobosan penyaluran tenaga kerja dan strategi pelatihan – pelatihan untuk mencapai permintaan tenaga kerja mahasiswa Diploma Tiga / Strata Satu atau perluasan pelayanan terhadap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Fokus dari tesis ini adalah permasalahan yang ada di bagian program D.III / S.I yaitu : Bagaimana caranya meningkatkan ketrampilan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja melalui strategi program Pelatihan Pembinaan khusus pada Sekolah Tinggi Manajemen LABORA. Hal ini berkaitan dengan semakin

banyaknya perusahaan yang meminta tenaga kerja siap pakai tetapi belum siap bekerja, sehingga Sekolah Tinggi Manajemen LABORA perlu memikirkan, mencari dan melaksanakan strategi yang tepat, sehingga persaingan dalam penyaluran kerja dapat dimenangkan dengan cara :

- 1) Mencari keunggulan bersaing yang tepat yang dapat dijadikan faktor penentu kemenangan dalam persaingan mutu mahasiswa untuk disalurkan ke dunia kerja.
- 2) Bagaimana meningkatkan strategi Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus mahasiswa agar dapat menghasilkan prestasi yang baik di dunia kerja.
- 3) Kurangnya dukungan dari pimpinan dan motivasi mahasiswa menurun sehingga banyak mahasiswa yang tidak tersalurkan.

1.3 Tujuan Penulisan Tesis

- 1) Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus dalam melaksanakan penyaluran tenaga kerja Program Diploma Tiga dan Strata Satu pada Sekolah Tinggi Manajemen LABORA
- 2) Untuk menganalisis mekanisme penyaluran mahasiswa ke dunia kerja/bursa kerja Sekolah Tinggi Manajemen LABORA
- 3) Untuk menganalisis masalah yang ada dan menyusun alternatif solusi yang harus ditempuh oleh Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dalam menyusun program dan materi sebagai bahan masukan bagi perumusan kebijakan pelatihan.
- 4) Untuk menyusun saran dan rekomendasi berkenaan dengan strategi Pelatihan dan Pembinaan Khusus dalam melaksanakan penyaluran kerja mahasiswa program Diploma Tiga dan Strata Satu.

1.4 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data didalam penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT, yaitu membandingkan antara faktor eksternal peluang (opportunities) dan ancaman (threats) dengan faktor internal kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses)

Sehingga selain didalam setiap penelitian menggunakan metode yang tepat, diperlukan juga kemampuan memilih serta menyusun teknik dan alat pengumpulan data yang relevan.

Sebagai dasar dalam penyusunan tesis ini, penulis mengumpulkan data melalui :

1) Studi Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan sebagai langkah pengumpulan data sekunder, dengan cara membaca buku dan sumber data lainnya dalam perpustakaan. Pengumpulan data atau informasi dimana terdapat buku-buku dan tulisan yang berhubungan dengan pelatihan dan pembinaan khusus.

2) Penelitian Lapangan

Penelitian dilakukan sebagai langkah pengumpulan data primer, dimana penulis mengamati langsung akan masalah pelatihan dan pembinaan khusus Program Diploma Tiga dan Strata Satu di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA. Dalam hal ini penulis menggunakan dua metode penelitian lapangan, yaitu :

a. Metode Wawancara

Pengumpulan data yang diperoleh melalui tatap muka langsung dengan sumber dengan mengajukan pertanyaan dan menangkap jawaban responden

b. Metode Pengamatan (Observasi)

Kecermatan dalam memilih dan menyusun teknik dan alat pengumpulan data ini sangat berpengaruh pada objek hasil penelitian. Dengan kata

lain teknik dan alat pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan dicapainya pemecahan masalah secara akurat dan nyata, yang pada gilirannya akan mungkin dirumuskan generalisasi yang obyektif.

3) Teknik Dokumentasi

Teknik ini adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan katagorisasi bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Sedangkan data yang didapat dari teknik dokumentasi ini adalah :

- a. Data volume Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus semester I dan II
- b. Data penyaluran tenaga kerja mahasiswa program Diploma Tiga dan Strata Satu

4) Teknik Analisa data

Dengan menggunakan metode analisa SWOT. Data-data yang telah dikumpulkan, kemudian diolah menjadi informasi, baik secara sederhana maupun dengan cara mutakhir yaitu dengan menggunakan komputer. Kemudian data yang telah diolah tersebut dianalisa dengan menggunakan teori dari literatur sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Dalam tesis ini penulis menggunakan teknik kuantitatif, yaitu keterangan yang disajikan dalam bentuk angka.

1.5 Definisi

1. Strategi adalah suatu rencana yang diutamakan untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Program Pembinaan khusus adalah bentuk pelatihan yang diberikan kepada mahasiswa Sekolah Tinggi Manajemen LABORA pada semester 1 dan 2 dengan bertujuan menambah keterampilan yang dikaitkan dengan kebutuhan dunia kerja.

3. Pelaksanaan adalah suatu bentuk kerja saat memproses suatu kegiatan yang di lakukan oleh seseorang atau sekelompok orang.
4. Penyaluran kerja adalah proses penetapan seseorang ke suatu tempat yang membutuhkan tenaga kerja.
5. Mahasiswa adalah sebutan kepada pelajar yang sedang mengikuti pendidikan tinggi dengan jenjang pendidikan Diploma Tiga sampai Strata Satu.
6. Program Diploma Tiga adalah jenjang pendidikan tinggi non gelar dengan masa pendidikan minimal selama tiga tahun.
7. Program Strata Satu adalah jenjang pendidikan tinggi yang memberikan gelar dengan masa pendidikan minimal selama empat tahun.

Sehingga judul tesis ini dapat didefinisikan sebagai Strategi Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus guna menunjang kegiatan yang dilaksanakan untuk menempatkan atau mempekerjakan mahasiswa Program Diploma Tiga dan Strata Satu ke perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan tesis ini penulis membagi dalam 6 (enam) bab, setiap bab dirinci sedemikian rupa sehingga pembaca dapat mengetahui secara nyata makna dan pemikiran yang terkandung dalam tesis ini.

Di bawah ini diuraikan secara singkat isi bab demi bab yang secara garis besar merupakan isi dari bab sebenarnya.

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas tentang masalah tesis, yang mencakup latar belakang, batasan, dan rumusan, serta membahas lingkup pembahasan tesis, tujuan, manfaat dari penulisan tesis, definisi-definisi yang diperlukan dalam penulisan tesis ini dan terakhir adalah sistem penulisan tesis.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis menguraikan kajian teoritik yang meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia yang didalamnya mengenai tinjauan pelatihan dan pembinaan Khusus, prinsip-prinsip pelatihan, system atau metode pelatihan, tahapan prosedur yang dilalui, pencatatan dan dokumentasi pelatihan, penilaian pelatihan. Sistem antar kerja dan Bursa Kerja. Ketiga sub bab dijabarkan secara singkat tetapi jelas serta dituliskan mengenai inti-intinya saja.

BAB III : KEADAAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Merupakan sejarah singkat mengenai Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dan struktur organisasinya. Didalam bab ini dapat dilihat sampai sejauh mana perkembangan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dari tahun ke tahun. Apa sebabnya Sekolah Tinggi Manajemen LABORA berdiri dan program-program apa saja yang sedang dan telah dijalankan sehingga dapat berkembang pesat sampai sekarang. Selain dari pada itu dikemukakan juga tentang Pelatihan dan pembinaan khusus serta perkembangan Bursa Kerja

BAB IV : METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pelaksanaan Pelatihan Pembinaan Khusus dalam rangka Penyaluran Kerja Mahasiswa Program Diploma Tiga Dan Strata Satu Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Bab ini menguraikan tentang bagaimana cara mengadakan metodologi penelitian dengan cara :

Mengidentifikasi variable penelitian, Mencari populasi dan teknik pengambilan sample, metode pengumpulan data, teknik analisa data, teknik analisa lingkungan internal maupun eksternal dan teknik analisa SWOT (kekuatan, kelemahan, kesempatan dan tantangan)

BAB V : ANALISIS DAN STRATEGI PROGBINSUS

Masalah yang muncul akan dibahas dalam bab ini sebagai akibat adanya lingkungan makro dan intern perusahaan berdasarkan data-data yang tersedia. Hipotesa diuji dengan keadaan yang riil dilapangan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dan organisasi dan kendala-kendalanya. Juga dibahas tentang Strategi Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus dalam rangka membantu penyaluran tenaga kerja Program Diploma Tiga dan Strata Satu.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bab terakhir yang terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan berisi uraian yang menjelaskan isi tesis dan secara singkat menuliskan misi dan tujuan apa yang dilakukan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dalam pembentukan bursa kerja. Saran-saran mengemukakan saran yang bersifat membangun dan bermanfaat bagi semua pihak. Khususnya organisasi yang bersangkutan untuk memperbaiki hal-hal yang dianggap perlu guna meningkatkan suatu hasil yang memuaskan

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Pengertian Manajemen Strategi

Manajemen strategi terdiri dari dua kata yaitu "manajemen" dan "strategi" yang membentuk satu pengertian. Kita akan melihat masing-masing dari dua kata tersebut sebelum kita masuk pada pengertiannya.

Sesuai Buku Encyclopedia of Social Science

"Manajemen adalah "proses" realisasi dari suatu "tujuan" yang pelaksanaannya diawasi"

Menurut Haimann (1995)

"Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama"

George R. Terry (1996)

"Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain".

Dari tiga pendapat tersebut maka kita melihat ada tiga pokok hal yaitu, ada tujuan yang ingin dicapai dengan mempergunakan kegiatan orang lain, kegiatan orang lain itu harus dibimbing dan diawasi.

Oey Liang Lee mendefinisikannya (1998)

"Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan."

Strategi dari kata "Strategos", terdiri dari "stratos" yang artinya militer dan "eg" yang artinya memimpin. Strategos yaitu pekerjaan dari pimpinan-pimpinan militer untuk membuat rencana untuk memenangkan suatu perang.

Jendral Karl von Clausewitz dalam bukunya 'On War' 1831:

"Strategi" adalah seni mempergunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang"

Sun Tsu dalam buku "The Art of War" bahwa :

"Strategi" adalah sejumlah tindakan-tindakan yang dapat dipilih sebagai alternatif untuk, mengacaukan rencana strategi musuh, mengusahakan agar kekuatan musuh menyebar, menyerang musuh di medan pertempuran dan mengepung kota berbenteng".

Dari beberapa alternatif tersebut "mengalahkan pasukan musuh tanpa harus berperang dan tidak kehilangan anak buah" merupakan tujuan terbaik.

Dalam manajemen modern, Drucker mengartikan bahwa :

"Strategi adalah mengerjakan sesuatu yang benar".

Dengan demikian "Strategi" adalah suatu proses di mana informasi masa lalu, sekarang dan ramalan yang akan datang mengenai operasi dan lingkungan bisnis berjalan melalui suatu proses yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan mengarah pada pencapaian suatu tujuan.

Dengan adanya suatu strategi dapat memberikan arah jangka panjang kepada perusahaan dan membantunya untuk beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi pada sepanjang perjalanannya. Organisasi akan menjadi lebih efektif oleh karena tidak ada lagi aktivitas dari masing-masing bagian yang berbeda dalam organisasi tersebut bertumpang tindih satu dengan yang lainnya.

Efektivitas ini juga dapat kita lihat pada keunggulan-keunggulan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin beresiko dan mencegah timbulnya masalah-masalah dimasa yang akan datang. Oleh karena dalam penyusunan strategi ini karyawan ikut terlibat secara aktif akan dapat memberikan motivasi kepada mereka baik ia karyawan lama maupun karyawan baru.

Dengan demikian manajemen strategi adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan, penerapan dan evaluasi keputusan-keputusan strategi antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa datang.

1. Proses pembuatan Strategi

Pembuatan strategi merupakan suatu proses yang meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang perusahaan, mengidentifikasi peluang dan ancaman dari luar, pengidentifikasian kekuatan dan kelemahan, pengembangan strategi alternatif dan pemilihan strategi yang paling cocok untuk diterapkan.

Dari strategi yang sudah dipilih tersebut diteruskan pada proses pelaksanaan dilapangan dengan pertama-tama menentukan sasaran operasional tahunan, kebijakan perusahaan, motivasi karyawan yang akan terlibat dan mengalokasikan sumber-sumber daya yang dipergunakan agar strategi dapat direalisasikan.

Pelaksanaan strategi dilapangan ini harus dievaluasi agar dapat diukur seberapa jauh hasil-hasil yang telah dicapai dan sekaligus mengambil langkah-langkah perbaikan pada bagian-bagian yang memerlukannya.

2. Macam-macam lingkungan bisnis

Lingkungan dimana bisnis kita sedang berjalan merupakan hal yang sangat penting untuk dipahami agar kita dapat menjalankan bisnis kita dengan baik, yaitu berhasil memenangkan persaingan. Ada 2 faktor yang membuat analisa lingkungan ini penting didalam menyusun strategi yang tepat.

Pertama, bahwa suatu organisasi atau perusahaan tidak berdiri sendiri, tetapi beriteraksi dengan bagian-bagian dari lingkungan yang selalu berubah setiap saat. Bahkan lingkungan itu sendiri mempengaruhi secara sangat kompleks kinerja bagian-bagian dari organisasi perusahaan.

Ada dua lingkungan yang kita kenal berkaitan dengan bisnis, yaitu lingkungan eksternal perusahaan yang merupakan situasi perekonomian regional dan internasional yang memberikan akibat berupa peluang dan ancaman. Lingkungan kedua yaitu lingkungan internal perusahaan yaitu keadaan didalam perusahaan itu sendiri yang menunjukkan apa yang merupakan kelemahannya.

Bila kedua lingkungan ini dianalisa secara cermat maka kita akan dapat dan mampu menempatkan secara tepat perusahaan kita diantara perusahaan-perusahaan lainnya baik secara regional maupun secara internasional. Dengan demikian maka kita telah melaksanakan apa yang disebut dengan analisa SWOT.

2.2 Analisa Sumber Daya dan Kemampuan.

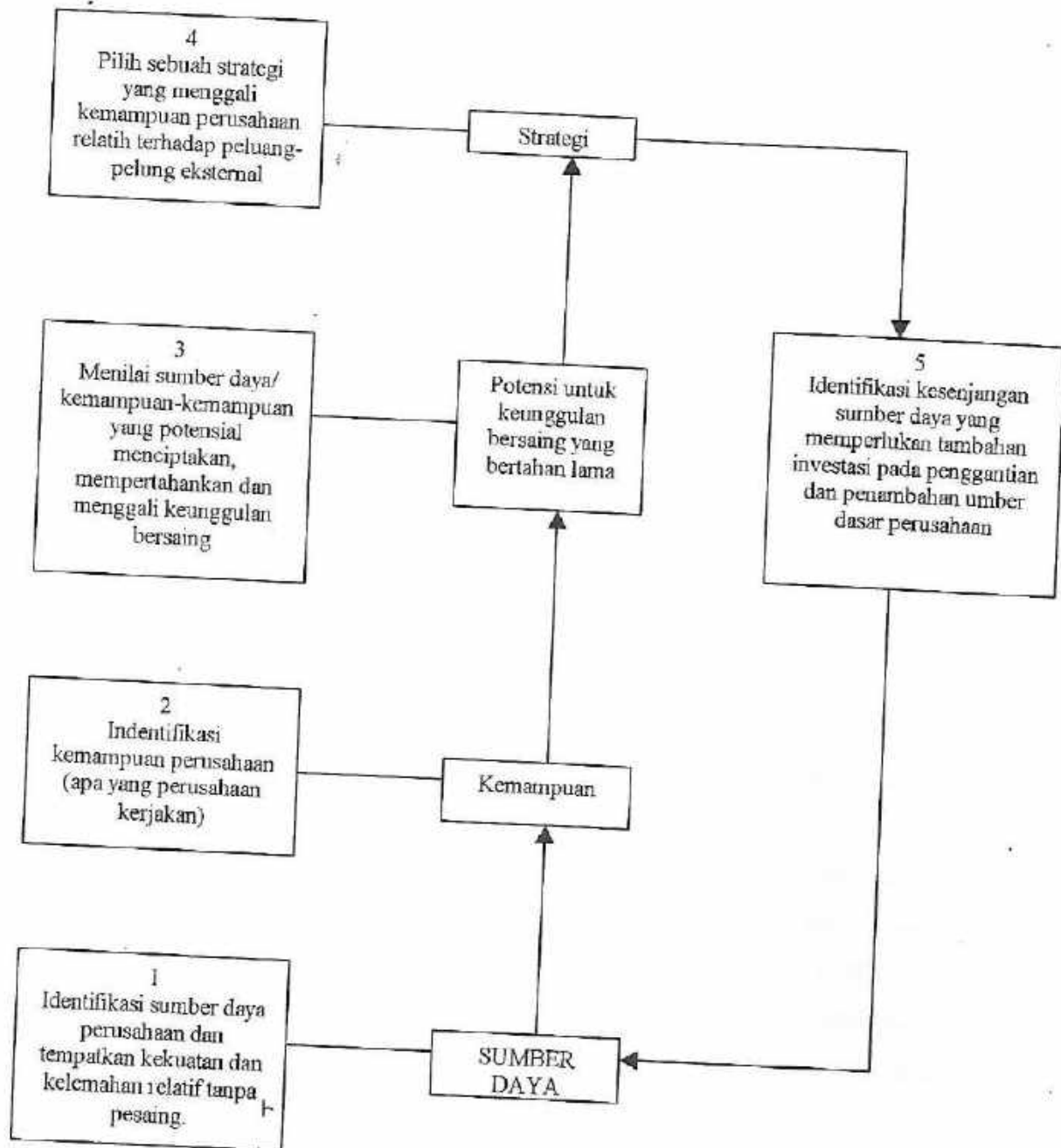
Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan suatu perusahaan pada dasarnya adalah untuk menggali "Keunggulan Bersaing" dari perusahaan tersebut. Keunggulan bersaing adalah sesuatu yang memungkinkan sebuah perusahaan memperoleh keuntungan yang diperoleh pesaing dari perusahaan yang sejenis. Semakin tinggi keuntungan yang dimiliki oleh suatu perusahaan maka semakin tinggi keuntungan yang diperoleh. Keunggulan bersaing itu diperoleh dengan menganalisa sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Menurut Robert Grant dalam bukunya "Contemporary Strategy Analysis" mengatakan :

"Sumber daya itu menggunakan unit dasar sumber-sumber daya individu seperti modal, peralatan, keterampilan individu karyawan, paten, merek dan lain sebagainya"

Ia membedakan beberapa jenis daya yaitu : sumber daya nyata seperti fisik dan keuangan, sumber daya tidak nyata seperti teknologi, reputasi dan budaya serta sumber daya manusia dengan keterampilan, kemampuan khusus, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi serta motivasinya

Gambar 1
Kerangka Kerja Untuk Analisa Sumber Daya dan Kemampuan Perusahaan



Sumber Grand 1995, Contemporary Strategy Analysis

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut beberapa pakar bidang sumber daya manusia dapat diartikan :

Edwin B. Flipo (1980, hal. 5)

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat

Wendell French (1974, hal. 3)

Manajemen personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi

T. Hani Handoko (1987, hal 4)

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi

Dari ketiga definisi yang diuraikan diatas, dapat kita ketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola manusia bukan sumber daya lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah mutu yang tepat.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Penarikan

Proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan

2. Seleksi

Serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak

3. Latihan dan pengembangan

Dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan yang berguna untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan

4. Pemeliharaan

Kegiatan yang dilaksanakan organisasi didalam menjaga standar kerja karyawan melalui pemberian kompensasi, hubungan perburuhan, pelayanan, keamanan dan kesehatan karyawan

5. Penggunaan

Pemanfaatan dan evaluasi karyawan melalui perencanaan karir, perluasan pekerjaan dan audit personalia

2.4 Pelatihan dan Implikasinya

1. Pengertian Pelatihan

Sumber Daya Manusia (Karyawan) yang pada awalnya dianggap sebagai salah satu dari faktor produksi sehingga harus dipergunakan secara maksimal dengan jalan mengeksploitasinya telah mengalami perubahan dimana saat ini karyawan merupakan asset yang penting dalam perusahaan yang harus dibina dan dipelihara dengan baik agar kemampuannya dapat dipergunakan secara optimal. Pemeliharaan dan pembinaan tenaga kerja ini dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Pelatihan tidak hanya sekedar biaya tapi suatu investasi bagi perusahaan.

Pelatihan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting dan perlu dilaksanakan karena mempengaruhi perkembangan kemampuan dan keterampilan dari para karyawan. Pelatihan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan gairah kerja, melalui pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja

sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Keadaan lain yang menyebabkan perusahaan melaksanakan pelatihan bagi karyawannya adalah perkembangan yang terjadi secara terus menerus dalam bidang teknologi menyebabkan perubahan-perubahan peralatan dan mesin dalam menyelesaikan pekerjaan, membutuhkan pengetahuan, dan keterampilan yang berubah pula.

Setiap ahli mengungkapkan definisi pelatihan yang berbeda-beda tetapi mengandung pengertian yang sama.

Definisi pelatihan menurut T. Hani handoko (1994 hal : 104)

“Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik penguasaan kerja tertentu terinci dan rutin”

Pelatihan menurut Fisher (1995 hal : 174)

“Kegiatan yang dirancang oleh perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawan yang mempunyai kaitan dengan pengetahuan dan keterampilan kerja. Pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan dan untuk memenuhi kepuasan individu “

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah : Pelatihan harus direncanakan, dikembangkan, diimplementasikan dan dievaluasi secara cermat dan sistematis.

Suatu proses untuk membantu karyawan dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan berfikir, tindakan, keterampilan, pengetahuan dan sikap.

Pelatihan dapat menimbulkan perubahan kebiasaan seseorang dalam sikapnya terhadap pekerjaan juga pengetahuan dalam bekerja. Pelatihan berhubungan erat dengan pekerjaan tertentu baik yang dihadapi sekarang maupun yang akan datang.

Berdasarkan dari definisi pelatihan diatas kita akan mempunyai wawasan yang lebih luas oleh karena upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja organisasi secara terus-menerus dan terencana telah

memperhatikan dan mengantisipasi perubahan-perubahan eksternal yang memberikan jaminan pada eksistensi organisasi.

2. Tujuan Pelatihan.

Dalam melaksanakan suatu pelatihan perusahaan akan menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai dan menetapkan standar yang harus dipenuhi sebagai tolak ukur

Keberhasilan suatu pelatihan. Tujuan perusahaan sering kali merupakan suatu pernyataan yang kualitatif mengenai keadaan atau hasil yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Tujuan dari pelatihan yang merupakan penjabaran dari tujuan perusahaan itu harus memenuhi kriteria dapat dicapai, sesuai dengan misi perusahaan, fleksibel untuk dimodifikasi, dapat dimengerti dan dapat diukur.

Oleh karena itu tujuan perusahaan yang masih bersifat kualitatif dan umum maka perlu dijabarkan secara operasional, lebih spesifik dan dikwantitatifkan agar dapat diukur dan di bagi waktunya. Disamping itu tujuan pelatihan juga menyatakan perilaku-perilaku, kondisi-kondisi yang diharapkan dan sebagai standar kinerja pesertanya.

Secara umum tujuan pelatihan bagi karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja yang dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pengetahuan karyawan tentang tugasnya akan mempengaruhi pelaksanaan tugas tersebut, ini sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas itu dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu dapat menimbulkan pemborosan bahan, waktu dan factor produksi yang lainnya. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi.

Dengan kata lain pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya harus dikembangkan agar tidak berbuat sesuatu yang merugikan usaha pencapaian tujuan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Bagi karyawan baru atau karyawan lama yang menghadapi pekerjaan baru, diperlukan adanya tambahan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

Selain pengetahuan dan keterampilan belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu pengembangan sikap juga harus diusahakan dalam pelatihan karyawan. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kecakapan yang lebih luas, dengan demikian menambah kecakapan dan keterampilan mereka dalam berbagai bidang atau kemungkinan dapat digunakan untuk pemindahan jabatan. Selain itu pelatihan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan metode-metode dan peraturan-peraturan baru yang setiap saat terus diperbaharui

3. Manfaat Pelatihan

Bila tujuan pelatihan tercapai maka akan memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan yang bersangkutan. Dengan pelatihan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya karena dapat lebih memahami pekerjaannya. Pelatihan juga menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang memiliki keterampilan dan keahlian.

Disamping hal itu pelatihan juga membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama. Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik lagi serta bekerja dengan lebih efisien, bila mereka sebelum bekerja menerima pelatihan terlebih dulu, dibawah pengawasan seorang instruktur ahli.

Para pegawai harus dilatih secara sistematis, maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ada tiga kelompok manfaat yang didapat dari pelatihan karyawan, antara lain :

- a. Manfaat pelatihan bagi perusahaan (Organisasi) seperti :
- Meningkatkan keuntungan perusahaan
 - Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan organisasi
 - Membantu mengidentifikasi tujuan perusahaan
 - Membantu menciptakan citra group yang baik
 - Mengembangkan keterbukaan dan kepercayaan
 - Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
 - Membantu mengembangkan organisasi
 - Belajar dari pelatihan
 - Membantu membuat petunjuk karya
 - Mengerti kebijakan perusahaan
 - Memberi informasi kebutuhan perusahaan mendatang.
 - Keputusan perusahaan memecahkan masalah menjadi efektif
 - Meningkatkan promosi
 - Meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan loyalitas
 - Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
 - Menurunkan biaya yang dikeluarkan perusahaan
 - Meningkatkan tanggung jawab kepada perusahaan
 - Meningkatkan hubungan karyawan dengan manajemen
 - Mengurangi biaya konsultasi
 - Mengurangi kecelakaan kerja
 - Mengurangi hilangnya peralatan
 - Meningkatkan komunikasi organisasi
 - Membantu karyawan untuk berubah
 - Mengurangi konflik, stres dan tekanan
- b. Bermanfaat bagi individu yang berkaitan dengan organisasi
- Membantu individu membuat keputusan yang efektif
 - Meningkatkan motivasi dan tanggung jawab individu.
 - Meningkatkan rasa percaya diri
 - Kuat menghadapi stress, frustrasi dan konflik.
 - Meningkatkan kepemimpinan individu
 - Meningkatkan kepuasan kerja
 - Meningkatkan kemampuan interaksi
 - Memuaskan pelatih yang dilatih
 - Meningkatkan pertumbuhan individu dimasa depan
 - Mengembangkan keinginan belajar
 - Meningkatkan kemampuan berbicara maupun menulis

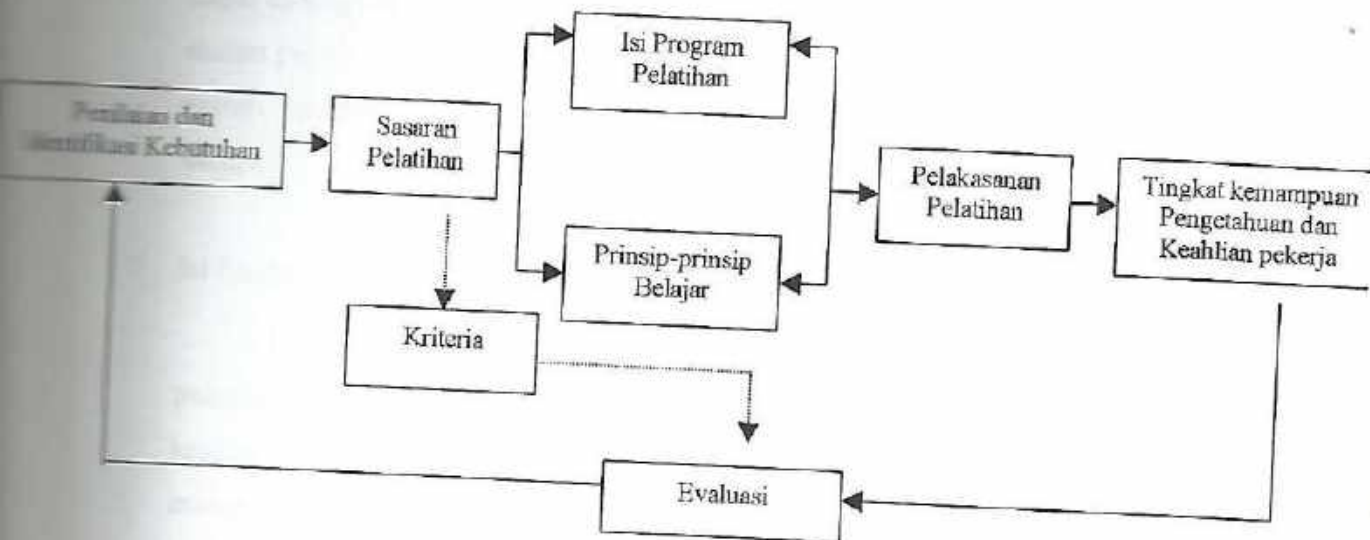
- Mengurangi rasa takut dengan pekerjaan baru.
- c. Manfaat bagi perbaikan hubungan antar manusia dan group
- Meningkatkan komunikasi antara grup dan individu
 - Memberikan orintasi bagi karyawan baru
 - Memberikan informasi yang sama dalam kesempatan/tindakan
 - Memberikan informasi perubahan dalam pemerintahan
 - Meningkatkan *inter personal skill*
 - Kebijakan organisasi menjadi nyata
 - Meningkatkan moral
 - Meningkatkan persatuan
 - Menciptakan iklim yang baik untuk berkembang
 - Organisasi adalah tempat yang lebih baik bekerja

Dari manfaat-manfaat di atas dapat diketahui bahwa pelatihan memiliki efek yang baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Maka pelatihan adalah hal yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan tertinggi perusahaan walaupun tidak ada satu pelatihan yang dapat memberikan semua manfaat tersebut.

4. Proses Pelatihan

Ada beberapa langkah yang perlu dilakukan sebelum pelatihan dimulai. Orang yang bertanggung jawab dalam pelatihan (biasanya trainer) harus menilai kebutuhan karyawan dan perusahaan. Kemudian sasaran akan ditetapkan termasuk isi dan prinsip belajar. Walaupun dikendalikan oleh *trainer* dari departemen sumber daya manusia atau oleh *first-level supervisor*, langkah-langkah ini harus dijalankan untuk menciptakan program yang efektif. Menurut William .B. Warther (1986 hal : 182), langkah-langkah tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2
Langkah-langkah awal dalam mempersiapkan dan mengembangkan program pelatihan:



Sumber : T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia

Dengan memperhatikan langkah-langkah tersebut sebelum melakukan pelatihan masa program pelaksanaan pelatihan nantinya akan menjadi lebih baik

5. Penilaian dan indentifikasi kebutuhan (Needs Assesement)

Untuk memutuskan pendekatan kebutuhan yang akan digunakan, organisasi perlu mengindentifikasikan kebutuhan-kebutuahn pelatihan . Penilaian kebutuhan yaitu mendiagnosa masalah-masalah yang ditimbulkan dari perubahan lingkungan bisnis seperti perubahan peraturan pemerintah dan tantangan ini dapat diatasi melalui pelatihan

6. Sasaran Pelatihan (Training and Development Objectives)

Setelah mengevaluasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan, maka ditetapkan sasaran pelatihan. Sasaran ini mencerminkan prilaku dan kondisi yang

diinginkan dan berfungsi sebagai standar prestasi kerja individual dan efektivitas program pelatihan yang dapat diukur.

Sasaran pelatihan sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok pelatihan yang lainnya, sebab berdasarkan sasaran yang ingin dicapai itulah, dapat ditetapkan, misalnya metoda atau teknik pelatihan yang akan digunakan, materi pelatihan yang akan diberikan serta instruktur yang dapat menyampaikan materi tersebut sehingga semuanya dapat sesuai dengan sasaran yang akan dicapai

7. Isi Program pelatihan (Program Content)

Isi Program ditentukan oleh indentifikasi kebutuhan dan sasaran dari pelatihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Adapun isinya, program hendaknya memenuhi kebutuhan organisasi peserta.

Bila tujuan organisasi diabaikan, upaya pelatihan akan sia-sia, oleh karenanya tujuan organisasipun haruslah diperhatikan, para peserta dapat juga meninjau isi program itu, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi mereka untuk mengikuti program tersebut. Jika tidak motivasinya akan kurang.

Pada umumnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan perlu dipertimbangkan dalam menentukan isi program pelatihan diantaranya adalah :

- Perkiraan kebutuhan pelatihan yang berbeda-beda dan jumlah pelatihan yang diperlukan
- Pertimbangan cara-cara menyampaikan atau memberi latihan
- Pertimbangan biaya yang diperlukan
- Pertimbangan hambatan yang mungkin timbul bagi pekerjaan sebagai pelatihan
- Membuat pengumuman yang menarik tentang fasilitas-fasilitas pelatihan yang diberikan, sehingga karyawan akan tertarik untuk mengikuti pelatihan yang diadakan.

8. Prinsip-prinsip belajar (Learning Principles)

Meskipun studi tentang proses belajar telah banyak dilakukan, tetapi masih sedikit yang dapat diketahui tentang proses tersebut. Prinsip belajar merupakan petunjuk jalan bagaimana seseorang dapat belajar dengan efektif. Disamping itu prinsip belajar juga dapat membantu pemberi training untuk mencapai hasil maksimal yaitu mencapai kurva belajar karyawan pada level yang memuaskan dan dalam waktu secepat mungkin. Dalam proses belajar terjadi kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh retensi belum sempurna dari fungsi-fungsi otot dan syaraf seseorang karena belum menyesuaikan diri. Berkurangnya kesalahan-kesalahan selama belajar ditunjukkan oleh kurva belajar.

Tabel. 1
Prinsip-Prinsip Belajar Dalam
Teknik Pelatihan Yang Berbeda-Beda

Prinsip Belajar Teknik Pelatihan	Partisipasi	Pengulangan	Keterkaitan	Pemindahan	Umpan balik
Teknik Pelatihan dalam Kerja					
Pelatihan Instruksi Kerja	Ya	Ya	Ya	Ya	Kadang 2
Rotasi Pekerjaan	Ya	Kadang 2	Ya	Kadang 2	Tidak
Magang	Ya	Kadang 2	Ya	Kadang 2	Kadang 2
Pelatihan	Ya	Kadang 2	Ya	Kadang 2	Tidak
Teknik Pelatihan di luar Kerja					
Kuliah	Tidak	Tidak	Tidak	Kadang 2	Tidak
Video	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
Vestibule training	Ya	Ya	Kadang 2	Ya	Kadang 2
Pemmainan peran	Ya	Kadang 2	Kadang 2	Tidak	Kadang 2
Studi kasus	Ya	Kadang 2	Kadang 2	Kadang 2	Kadang 2
Simulasi	Ya	Kadang 2	Kadang 2	Kadang 2	Kadang 2
Belajar sendiri	Ya	Ya	Kadang 2	Kadang 2	Kadang 2
Belajar Terprogram	Ya	Ya	Kadang 2	Kadang 2	Tidak
Pelatihan Laboratorium	ya	ya	Tidak	Ya	Ya
			Kadang 2	Tidak	ya

Sumber : T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa prinsip yang bisa digunakan sebagai pedoman agar pelatihan dapat lebih efektif.

Menurut William B. Werther (1995 hal 132) prinsip-prinsip belajar itu adalah :

1) *participation* (partisipasi)

Pengetahuan biasanya lebih cepat dimengerti dan lebih lama diingat apabila orang yang bersangkutan dapat berpartisipasi dengan aktif pada saat belajar.

Prinsip belajar ini meningkatkan motivasi dan rupanya lebih mengutamakan perasaan, yang membantu proses belajar. Sebagai hasil dari prinsip partisipasi ini dapat lebih cepat dan dapat mengingat terus pelajaran tersebut

2) *Repacition* (pengulangan)

Walaupun kadang-kadang tidak menyenangkan, prinsip pengulangan ini rupanya dapat menanamkan materi pelajaran yang diberikan dalam benak kita dengan baik. Hal ini dikarenakan materi yang diberikan selalu sama dan diulang-ulang, ini membuat kita menjadi hafal dan lebih memahami materi tersebut.

3) *Relevance* (hubungan atau kaitan)

Pengetahuan membantu bila materi yang akan dipelajari berarti. Misalnya pelatih biasanya menerangkan keseluruhan maksud dari suatu pekerjaan kepada peserta latihan sebelum menjelaskan tugas yang lebih khusus.

4) *Transference* (pemindahan)

Semakin sesuai program training dengan tuntutan yang diminta oleh pekerjaannya maka peserta akan lebih cepat mengerti pelajaran yang diterimanya dan menguasai pekerjaannya.

5) *Feedback* (umpan balik)

Peserta pelatihan nantinya akan diberitahukan tentang kemajuan mereka. Dengan umpan balik itu memotivasi mereka untuk dapat memperbaiki tingkah lakunya untuk mencapai target yang ditetapkan sebaik mungkin. Tanpa umpan balik kemajuan mereka tidak dapat diukur dan dapat menimbulkan kekecewaan pada diri mereka.

2.5 Bursa Kerja Swasta

Tenaga kerja merupakan modal dasar dan pelaksana pembangunan, maka demi kelancaran pelaksanaan pembangunan perlu diusahakan perluasan kesempatan kerja dalam mengikutsertakan tenaga kerja pada semua sector pembangunan. Agar pelaksanaan keikutsertaan tenaga kerja tersebut dapat benar-benar terarah, cepat dan tepat, diperlukan mekanisme antar kerja.

Kegiatan antar kerja merupakan mekanisme yang sangat penting di bidang pelayanan baik terhadap pencari kerja untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan, maupun terhadap pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Apabila mekanisme ini diperluas keseluruh daerah dan dilakukan dengan efektif dan efisien, maka kelancaran pelaksanaan pembangunan akan lebih terjamin yang disebabkan perluasan kesempatan kerja yang timbul dapat dimanfaatkan sepenuhnya

Bursa Kerja Swasta Menurut Menaker 1997

“Badan usaha milik swasta yang memperoleh ijin usaha dari menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan kegiatan antar kerja”

“Kegiatan antar kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, baik untuk sementara waktu maupun tetap, serta pelayanan pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan”

Bursa Kerja Swasta mempunyai hak dan kewajiban sebagai berikut :

Hak bursa kerja swasta:

- 1) Melaksanakan kegiatan antar kerja lokal/ AKAL (Berdomisili pada satu wilayah kandeptaker) dan antar kerja daerah/ AKAD (berdomisili tidak pada satu wilayah kandeptaker)
- 2) Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja Indonesia

(PPTKI) atau perusahaan nasional/ asing untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan luar negeri

- 6) Memperoleh informasi pasar kerja
- 7) Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja
- 8) Memungut biaya jasa pelayanan dari pencari kerja yang telah ditempatkan atau dari pemberi kerja yang telah dipenuhi kebutuhannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 9) Mengadakan pengumpulan daftar data tenaga kerja terampil
- 10) Menyalurkan pencari kerja pada pekerjaan borongan yang sistem pengupahannya dikelola sendiri atau dikelola pihak lain

Kewajiban bursa kerja swasta :

- 1) Memiliki ijin usaha bursa kerja swasta
- 2) Melaksanakan petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja
- 3) Memiliki surat petunjuk/ kuasa dari perusahaan pemberi kerja apabila akan melaksanakan pengerahan tenaga kerja dalam rangka antar kerja antar daerah
- 4) Memberikan informasi dan bimbingan kepada pencari dan pemberi kerja
- 5) Memasarkan pencari kerja dan mencari permintaan tenaga kerja
- 6) Mematuhi ketentuan biaya jasa pelayanan yang telah disesuaikan
- 7) Melaporkan seluruh kegiatan kepada Departemen Tenaga Kerja baik secara periodik maupun sewaktu-waktu menurut ketentuan yang berlaku.

BAB III

KEADAAN UMUM SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN LABORA

3.1 Sejarah Singkat

Sekolah Tinggi manajemen LABORA yang dahulu bernama Akademi Manajemen Orlab adalah lembaga pendidikan yang berstatus social dan bernaung di bawah yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen ORLAB atau disingkat YPPM ORLAB yang didirikan dengan akte notaris Yahya Sutjiono, S.H., No. 81 pada tanggal 23 April 1982. Semula YPPM ORLAB merupakan pendidikan yang bersifat penataran dan kursus-kursus manajemen, konsultan di beberapa perusahaan dan sebagai agen perekrutan tenaga kerja.

Pada perkembangan tahun-tahun berikutnya YPPM ORLAB mengalami peningkatan yang sangat pesat, yang semula hanya memberikan penataran dan kursus-kursus manajemen menjadi suatu perguruan tinggi sesuai dengan peraturan yang berlaku dari Departemen pendidikan dan kebudayaan c.q koordinasi perguruan tinggi swasta wilayah III. Di bawah ini tercantum perkembangan dan kemajuan YPPM ORLAB dari berfungsi sebagai perguruan tinggi sampai pada saat sekarang :

1. Surat keputusan no. 13/Kop.III/S/VI/1986, tentang :
YPPM ORLAB berubah fungsinya dari hanya memberikan kursus-kursus manajemen menjadi sebuah perguruan tinggi yang berstatus ijin operasional dan bernama Akademi Manajemen ORLAB dengan jurusan manajemen perusahaan
2. Surat no.0788/0/1989 tgl. 15 Desember 1989, tentang pemberian status terdaftar bagi Akademi Manajemen ORLAB.
3. Pada bulan Juni tahun 1990 YPPM ORLAB membuka suatu pendidikan manajemen setingkat Pasca Sarjana (Strata 2) bagi para eksekutif dan

pimpinan perusahaan yang bernama Institut Bisnis dan Manajemen LABORA

4. Akademi Manajemen ORLAB dan Institut Bisnis dan Manajemen LABORA berubah menjadi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA melalui berbagai surat keputusan berikut :

- a) Surat no.492/DIKTI/Kep/1992, tentang :Pemberian status terdaftar kepada Program Strata Satu (S.1) bidang studi manajemen di lingkungan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA, dengan konsentrasi :
 - 1) Manajemen perusahaan
 - 2) Manajemen Operasional
 - 3) Manajemen pemasaran
 - 4) Manajemen keuangan dan perbankan.
- b) Surat no.496/DIKTI/Kep/1992, tentang :
Pemberian status Diakui kepada Program Diploma Tiga (D.III) bidang studi manajemen di lingkungan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA, dengan konsentrasi :
 - 1) Manajemen perusahaan
- c) Surat no.42/D/0/1993, tentang,
Pemberian status akreditasi pada pembentukan program Magister Manajemen (S.2) bidang studi manajemen di lingkungan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA, dengan konsentrasi :
 - 1) Manajemen pemasaran
 - 2) Manajemen keuangan
 - 3) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hukum Ekonomi
 - 4) Manajemen Akuntansi
 - 5) tahun pertama berdiri jumlah mahasiswa Akademi Manajemen Produksi
 - 6) Manajemen Sistem Informasi.

Pada Manajemen ORLAB berjumlah 27 orang, sebagian memperoleh bantuan dan beasiswa. Tahun-tahun selanjutnya Akademi Manajemen ORLAB berkembang secara relatif pesat, setiap tahun disediakan beasiswa sejumlah 150 beasiswa. Kita menyadari sepenuhnya bahwa pendidikan pada saat ini relatif mahal, sehingga sulit bagi masyarakat pada umumnya untuk dapat memberikan pendidikan bagi para putra-putrinya memasuki jenjang perguruan tinggi tanpa mengeluarkan biaya. Terpanggil oleh keadaan ini serta misi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, maka kegiatan YPPM ORLAB ditingkatkan.

Hasil-hasil dibidang konsentrasi digunakan untuk membiayai perguruan tinggi dan pemberian beasiswa. Pembinaan kepada para mahasiswa dilakukan dengan memberikan disiplin keras dan jiwa kewiraswastaan (entrepreneurship). Tidak ada karyawan, semuanya dilakukan oleh mahasiswa, dari urusan kebersihan kampus, memasak, kantin sampai dengan pengelolaan pendidikan. Mereka diajarkan bekerja mulai dari dasar dan tidak ada perbedaan terhadap siapapun.

Membina adalah suatu hal yang tidak mudah, memerlukan waktu yang lama, tingkat kesabaran yang cukup tinggi, biaya yang mahal serta pengalaman selama bertahun-tahun. Hal ini terjadi karena mental manusia pada dasarnya telah terbentuk sejak manusia itu masih kecil. Baik di dalam keluarga maupun lingkungan sekitarnya. Apabila mental manusia tersebut telah terbentuk menjadi baik, rajin ataupun pintar, maka akan dapat dibina dengan mudah dan begitu sebaliknya. Pembinaan yang baik akan menghasilkan hasil binaan yang baik pula.

Sesuai dengan penjelasan diatas, disebutkan bahwa LABORA selain memberikan pendidikan juga membina anak didiknya sehingga kelak dapat menjadi pemimpin yang baik dan bijaksana. Sebelum mereka dapat dan menjadi pemimpin yang baik, mereka harus dapat menunjukkan diri sebagai anak buah yang baik terlebih dahulu.

Figur seorang pemimpin yang dibentuk oleh Sekolah Tinggi Manajemen LABORA adalah sesuai dengan Asas kepemimpinan LABORA yang disebut dengan Doktrin LABORA :

1. Wibawa didasarkan tanpa kekuasaan
2. Kepemimpinan untuk pengabdian
3. Pengabdian dilaksanakan karena suka cita.
4. Pengabdian dilaksanakan karena rasa cinta kasih sesama manusia
5. Tidak membedakan karena agama
6. Tidak membedakan karena unsur etnis, ras atau kesukuan.
7. Yang dikenal hanya satu, bahwa kita semua adalah makhluk ciptaan Tuhan Yang Mana Esa.

Sampai saat ini Sekolah Tinggi Manajemen LABORA, telah memiliki mahasiswa aktif program D.III dan S.1 sejumlah 500 orang serta program S.2 sejumlah 400 orang. Dari jumlah tersebut 80% mahasiswa program D.III dan S.1 adalah mahasiswa yang memperoleh beasiswa wijawiyata untuk pendidikan baik selama tiga maupun empat tahun. Untuk memperoleh beasiswa wijawiyata, calon mahasiswa harus mengikuti dua tahapan tes. Pertama, tes masuk yang terdiri dari matematika dasar, pengetahuan umum dan bahasa Inggris, kedua, tes psikologi dan tes wawancara.

Penentuan dapat memperoleh beasiswa wijawiyata apabila calon mahasiswa berhasil lulus dalam mengikuti kedua tahap tes tersebut. Standar pendidikan yang keras serta proses belajar mengajar yang terintegrasi menyebabkan sebagian besar mahasiswa LABORA dapat langsung bekerja, baik pada perusahaan maupun pada LABORA sendiri.

3.2 Visi dan Misi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Visi

Visi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA adalah menjadi perguruan tinggi swasta terbaik dan menjadi panutan dalam pengembangan dan penerapan ilmu ekonomi di Indonesia, terutama pada bidang-bidang yang terkait dan ditunjang oleh penerapan manajemen modern

Misi

Misi dari Sekolah Tinggi Manajemen LABORA adalah menunjang pembangunan manusia seutuhnya dengan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dengan sasaran yaitu : membentuk kepemimpinan yang tangguh, kemampuan berwiraswasta, pengabdian kepada masyarakat dan kemandirian.

3.3 Struktur Organisasi

Sekolah Tinggi Manajemen LABORA adalah lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Pendidikan Dan Penataran Manajemen (YPPM) ORLAB sehingga struktur organisasinya termasuk di dalam struktur organisasi YPPM ORLAB.

Organisasi YPPM ORLAB sendiri terdiri dari ketua, sekretariat dan bendahara. Dalam pelaksanaan kegiatan hariannya YPPM ORLAB diwakilkan oleh Badan Pelaksana Harian (BPH) yang terdiri atas ketua, sekretaris dan anggota.

Struktur organisasi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA secara keseluruhan sesuai dengan statuta Sekolah Tinggi Manajemen LABORA terdiri atas :

1. Ketua Yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen ORLAB (YPPM ORLAB)
2. Dewan Penasehat
3. Ketua Badan Pelaksana Harian (BPH)
4. Direktur Pusat Keunggulan Manajemen LABORA

5. Pimpinan Pusat Penerbitan LABORA
6. Ketua Sekolah Tinggi Manajemen LABORA
7. Senat Perguruan Tinggi.
8. Puket I : Bidang Akademik.
9. Puket II : Bidang Administrasi dan Keuangan
10. Puket III : Bidang Kemahasiswaan
11. Puket IV : Bidang Pemasaran dan pengembangan
12. Direktur Program S.2
13. Direktur Program D.III & S.I
14. Direktur Program D.I & D.II
15. Lembaga Penelitian dan Pengembangan
16. Lembaga Pengabdian pada masyarakat.
17. Kepala Humas Alumni dan Mahasiswa
18. Kepala Biro Penjualan
19. Kepala Biro Riset dan Pengembangan
20. Kepala hubungan kerjasama dalam dan luar negri
21. Kepala Biro Umum dan SDM
22. Kepala Biro Kemahasiswaan
23. Kepala UPT Puskom
24. Kepala Biro Administrasi Keuangan
25. Kepala Cabang
26. Kepala biro administrasi Akademik
27. Kepala Perpustakaan
28. Sekertaris Program D.I/D.II/D.III/S.I/S.2
29. Kepala Biro administrasi perencanaan dan system informasi

Ketua adalah Pimpinan sekolah Tinggi Manajemen LABORA yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen ORLAB c.q. Badan Pelaksanaan Harian (BPH).

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari ketua dibantu oleh 4 (empat) orang pembantu ketua (Puket) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada ketua. Pembantu ketua terdiri atas :

1. Pembantu ketua bidang akademik yang selanjutnya disebut Pembantu ketua I
2. pembantu ketua Bidang administrasi dan Keuangan yang selanjutnya disebut Pembantu Ketua II
3. Pembantu Ketua bidang kemahasiswaan yang selanjutnya disebut pembantu Ketua III
4. Pembantu Ketua bidang pemasaran dan pengembangan disebut pembantu Ketua IV

- Pembantu Ketua I mempunyai tugas membantu ketua dalam memimpin pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- Pembantu Ketua II mempunyai tugas membantu ketua dalam memimpin pelaksanaan bidang keuangan dan administrasi umum.
- Pembantu ketua III mempunyai tugas membantu ketua dalam pelaksanaan kegiatan di bidang pembinaan serta pelayanan kesejahteraan mahasiswa.
- Pembantu ketua IV mempunyai tugas membantu ketua dalam melaksanakan kegiatan bidang pemasaran dan pengembangan.

Apabila ketua berhalangan dapat menunjuk Puket I sebagai pelaksanaan harian. Senat Sekolah Tinggi Manajemen LABORA merupakan badan normatife dan perwakilan tertinggi yang ada pada Sekolah Tinggi Manajemen LABORA. Terdiri dari guru besar, unsur pimpinan Sekolah Tinggi dan wakil dosen senior sekurang-kurangnya 4 (empat) orang.

Program studi adalah unsur pelaksana akademik yang melaksanakan pendidikan dalam cabang ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dibidang manajemen.

Lembaga penelitian dan lembaga pengabdian kepada masyarakat adalah unsur pelaksana akademik yang melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Puket I

Lembaga penelitian mempunyai tugas melaksanakan, mengkoordinasikan, memantau, dan menilai pelaksanaan kegiatan penelitian yang diselenggarakan oleh pusat penelitian dan ikut mengusahakan serta mengendalikan administrasi sumber daya yang diperlukan. Lembaga pengabdian kepada masyarakat mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan ikut mengusahakan Sumber Daya yang diperlukan.

Biro administrasi akademik adalah unsur pembantu pimpinan di bidang administrasi akademik yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Puket I. Mempunyai tugas memberikan layanan administratif di bidang akademik di Lingkungan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.

Biro administrasi keuangan adalah unsur pembantu pimpinan di bidang administrasi keuangan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Puket II. Mempunyai tugas memberikan layanan administratif di bidang keuangan di Lingkungan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.

Biro administratif Umum adalah unsur pembantu pimpinan di bidang administrasi umum yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Puket III. Mempunyai tugas memberikan layanan administrative di bidang umum dan kerumahtanggaan di lingkungan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.

Biro administratif kemahasiswaan adalah unsur pembantu pimpinan di bidang administratif kemahasiswaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Puket III. Mempunyai tugas memberikan layanan administratif di bidang kemahasiswaan di Lingkungan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.

Biro Administrasi perencanaan dan sistem informasi adalah unsur pembantu pimpinan di bidang perencanaan dan sistem informasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada ketua. Mempunyai tugas memberikan layanan administratif di bidang perencanaan dan sistem informasi di lingkungan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.

Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) adalah unsur penunjang kegiatan operasional yang melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Puket III.

Dewan penyantun adalah terdiri dari tokoh masyarakat (formal dan non formal) yang membantu dalam memecahkan masalah-masalah Sekolah Tinggi Manajemen LABORA serta diharapkan berperan aktif untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya masyarakat.

Selain daripada departemen diatas dibentuk juga beberapa departemen yang berguna sebagai pendukung dalam pelaksanaan kegiatan operasional Sekolah Tinggi Manajemen LABORA. Departemen-departemen tersebut adalah tata usaha, biro sumber daya manusia, pustaka dan pemasaran.

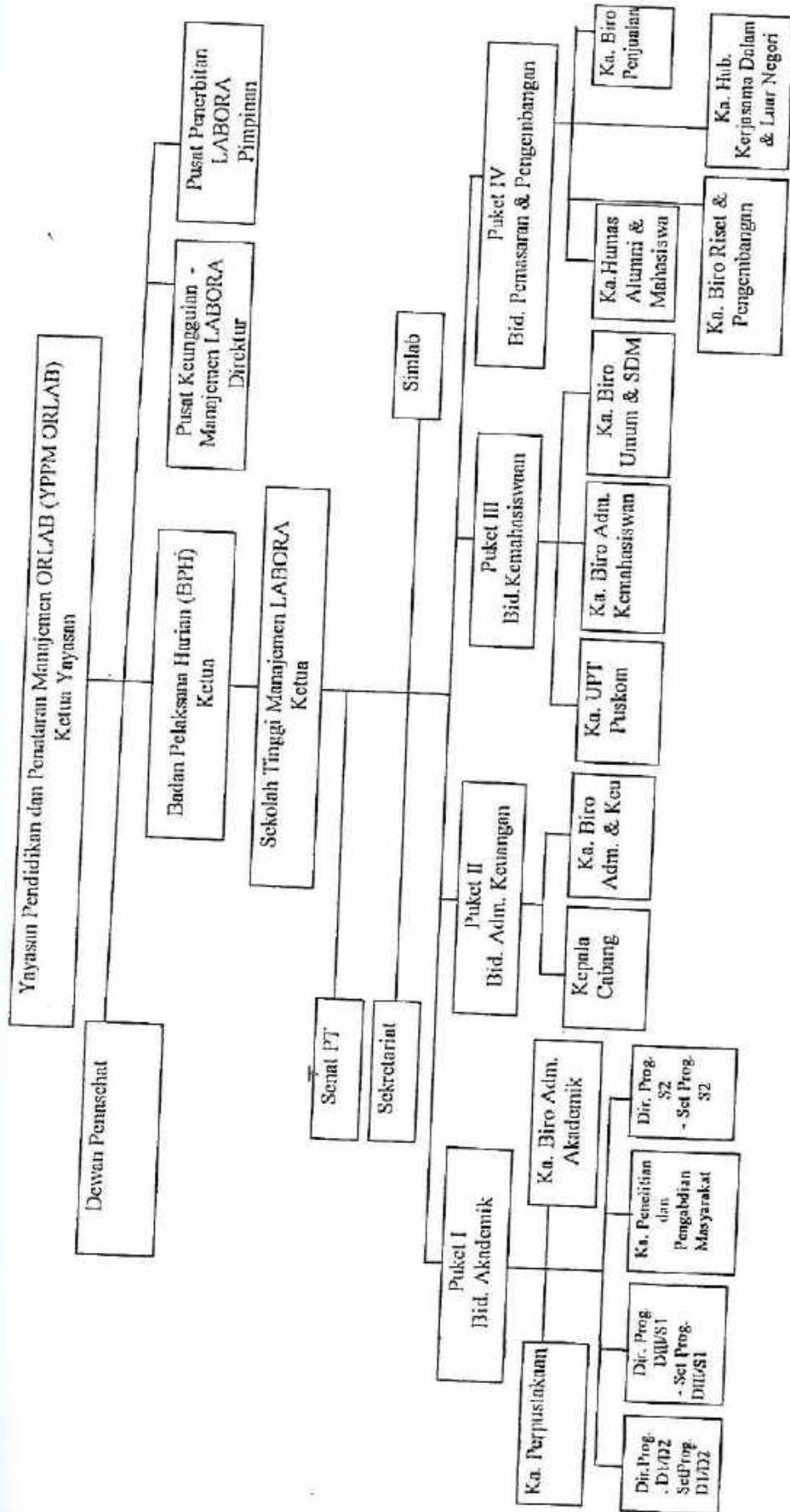
Tata usaha dipimpin oleh seorang kepala yang mempunyai tugas mengkoordinir bidang ketatausahaan meliputi administrasi ujian, administrasi perkuliahan, administrasi mahasiswa dan alumni dan pelayanan kantor.

Sumber daya manusia dipimpin oleh seorang kepala Biro yang mempunyai tugas dalam mengatur masalah kepegawaian dan jenjang kepengangkatan dosen.

Pustaka dipimpin oleh seorang kepala urusan yang mempunyai tugas memberikan layanan bahan pustaka untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Pemasaran dipimpin oleh seorang kepala urusan yang mempunyai tugas dalam memberikan informasi tentang program serta nilai tambah yang ada pada Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dengan tujuan untuk menarik minat masyarakat.

Struktur Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA



Sumber : Data Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

3.3 Tinjauan Umum Program Pelatihan Pembinaan Khusus di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Sejak tahun 1991 Sekolah Tinggi Manajemen LABORA mengadakan Program Pelatihan Pembinaan Khusus yang disingkat menjadi Progbinsus sebagai program praktek kerja yang bertujuan agar mahasiswa dapat meningkatkan kemandiriannya, dapat menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi didunia pendidikan kerja nantinya. Sehingga lulusan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA tidak mengalami keusangan dimana lulusannya hanya menguasai teori ilmu akademik tanpa diimbangi ketrampilan. Selain itu Program Pelatihan Pembinaan Khusus juga menginginkan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan mengikuti perkuliahan dan program pembinaan khusus mahasiswa Sekolah Tinggi Manajemen LABORA memiliki kesiapan mental, rasa percaya diri serta dapat mengaplikasikan ilmu akademik dan praktek kerja yang diperoleh.

1. Susunan Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus

Di dalam susunan Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus dapat diketahui pemikiran tentang mahasiswa yang mengikuti Progbinsus, instruktur, periode atau lamanya progbinsus, bahan latihan serta metode-metode Progbinsus yang digunakan.

a. Peserta Program Pelatihan Pembinaan Khusus

Pesertanya adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Manajemen LABORA semester 1 dan Mahasiswa tersebut adalah mengikuti seleksi-seleksi yang ketat untuk menjadi mahasiswa Sekolah Tinggi Manajemen LABORA. Seleksi yang di lakukan dalam Progbinsus meliputi :

1) Seleksi materi

Yakni ujian yang meliputi Ilmu Pengetahuan Umum, Bahasa Inggris, dan Matematika Dasar

2) Wawancara

3) Psikotest

b. Instruktur

Instruktur merupakan tokoh penting dalam Progbinsus, faktor kepribadian yang dimiliki memungkinkan mereka untuk dapat mengarahkan minat dan perhatian mahasiswa. Dengan bekal pendidikan dan mereka dapat dibangku kuliah dan praktek kerja di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA instruktur Progbinsus dapat memenuhi kebutuhan pendidikan dan pengalaman yang harus dimiliki oleh seorang instruktur. Sedangkan keadaan umur dan keadaan fisik, dapat memenuhi kebutuhan sebagai instruktur. Hal ini disebabkan mereka adalah mahasiswa senior yang mempunyai kesiapan fisik maupun mental untuk menjadi instruktur.

c. Periode Progbinsus

Effektif pelaksanaan Progbinsus adalah satu bulan dikurangi hari libur, sedang waktu pelaksanaan dibagi menjadi :

1) Mahasiswa kuliah pagi

Mahasiswa yang pelaksanaan kuliah pada pagi hari, maka, mereka mengikuti Progbinsus pada siang hari dari pukul 14.00 - 16.00

2) Mahasiswa kuliah siang

Mahasiswa yang pelaksanaan kuliah pada siang hari, maka mengikuti Progbinsus pagi hari dari pukul 09.00 - 11.00

d. Materi Progbinsus. †

Ada 6 Progbinsus yang harus diikuti oleh mahasiswa Sekolah Tinggi Manajemen LABORA. Materi tersebut meliputi :

1) Program Pelatihan Sistem Administrasi Perkantoran

2) Program Pelatihan Keterampilan Komputer

- 3) Program Pelatihan Sistem Akuntansi Dasar (PSAD)
- 4) Program Sistem Penjualan dan Pemasaran (PSPP)
- 5) Program Bahasa Inggris
- 6) Program Pembinaan Jasmani.

2. Evaluasi Program Pelatihan Pembinaan Khusus

Evaluasi atau penilaian bertujuan untuk memberikan laporan terhadap kegiatan mahasiswa selama mengikuti Program Pelatihan Pembinaan Khusus. Penilaian diberikan dengan berpedoman pada aspek-aspek penilaian tersendiri, tetapi dapat digolongkan menjadi 4 macam penilaian yaitu :

- a. Penilaian penguasaan teori.
Yang termasuk dalam penilaian ini adalah penilaian hasil-hasil test tertulis seperti quist maupun postest.
- b. Penilaian Penguasaan Praktek
Yang termasuk dalam penilaian ini adalah kesanggupan mahasiswa untuk mempraktekkan program atau materi tertulis dengan alat bantu langsung. Seperti penggunaan komputer.
- c. Penilaian Kedisiplinan
Yang termasuk dalam penilaian kedisiplinan adalah absensi kehadiran, attitude (sikap), teamwork, dan performance.
- d. Penilaian Tugas.
Tugas yang diberikan dapat berupa pembuatan paper atau kliping yang ditentukan oleh instruktur Progbinsus

Pengaturan prosentase penilaian dari tiap-tiap aspek penilaian tersebut sepenuhnya dilakukan oleh instruktur Progbinsus. Sedangkan kontribusi penilaian maksimal adalah nilai 4.00 = A. Penyerahan penilaian dilaksanakan setelah masa periode per Progbinsus (1 bulan) dan selanjutnya

dari nilai-nilai Progbinsus ini akan mempengaruhi IPK mahasiswa tingkat I sebanyak 40%

3.4 Bursa Kerja Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Sekolah Tinggi Manajemen LABORA telah lama merintis bursa kerja, sehingga dalam pelaksanaan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA sudah mendaftarkan ke kantor Departemen Tenaga Kerja Wilayah Jakarta Timur.

Lembaga pendidikan inilah yang mendidik dan membina karyawan-karyawan dari perusahaan tersebut agar dapat meningkatkan kemampuan manajerial didalam melaksanakan sistem mekanisme kerja. Selain daripada itu, LABORA juga menyediakan sumber daya manusia yang terampil (tenaga kerja) setingkat pelaksana untuk ditempatkan pada perusahaan-perusahaan yang menjadi rekanan konsultasi. Dikarenakan hasil dan tata cara bekerja mahasiswa LABORA sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan serta adanya hubungan yang baik dengan perusahaan, maka kegiatan antar kerja terus ditingkatkan.

Sekolah Tinggi Manajemen LABORA, berfungsi sebagai penghasil sumber daya manusia yang terampil dan perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja melalui hubungan kegiatan antar kerja yang baik yang disebut dengan adanya hubungan keterkaitan dan kesepadanan (Link and match). Keterkaitan dan kesepadanan yang terjadi pada prinsipnya didasari oleh rasa saling percaya (based on trust) antara pihak perusahaan dengan LABORA. Tanpa didukung oleh rasa saling percaya, hal ini kemungkinan besar tidak akan terjadi. Rasa kepercayaan terhadap sesuatu hasil produksi, baik berupa barang atau jasa tidak dapat diciptakan hanya dalam waktu singkat, tetapi harus dirintis selama bertahun-tahun. Oleh karena itulah Sekolah Tinggi Manajemen LABORA berdasarkan hal di atas selain telah berupaya mendidik dan membina para mahasiswa didiknya dengan baik juga telah mengadakan hubungan kegiatan antar kerja yang baik dengan perusahaan didalam penempatan sumber daya

manusia terampil pada perusahaan-perusahaan tersebut. Organisasinya pelaksana bursa kerja perguruan tinggi pada Sekolah Tinggi Manajemen LABORA terletak di biro administrasi kemahasiswaan pada seksi kesejahteraan mahasiswa bagian penunjang pendidikan dan pembinaan karir mahasiswa.

Bagi mahasiswa maupun alumni Sekolah Tinggi Manajemen LABORA Program Diploma Tiga dan Strata Satu yang bekerja melalui bursa kerja LABORA selalu diadakan pertukaran pengalaman, pengetahuan dan informasi melalui suatu wadah yang bernama Forum komunikasi Mahasiswa dan Alumni yang sudah bekerja atau disingkat FORKOM. Frekuensi pertemuan yang dilakukan FORKOM adalah sebanyak dua bulan sekali berguna untuk mengevaluasi hasil pekerjaan mahasiswa LABORA pada setiap perusahaan sehingga keterikatan dan kesepadanan antara LABORA dengan dunia usaha berlangsung terus secara konsisten. Kelebihan dan keunggulan dari LABORA melalui FORKOM antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah dapat menerapkan secara langsung materi perkuliahan ke dalam praktek kerja secara langsung.
- 2) Mahasiswa yang bekerja dapat memperoleh pengalaman bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang diikuti.
- 3) LABORA dapat mengetahui kekurang mampuan mahasiswa yang telah disalurkan bekerja sehingga dapat mengevaluasi pelaksanaan seleksi minat, bakat dan kemampuan mahasiswa yang akan disalurkan bekerja.
- 4) LABORA dapat mengetahui kebutuhan tenaga kerja dari suatu perusahaan, sehingga dapat mempersiapkan mahasiswa yang akan disalurkan bekerja.
- 5) LABORA dapat mengevaluasi sistem prosedur pelaksanaan penyaluran kerja mahasiswa.
- 6) LABORA dapat mengetahui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dipakai oleh perusahaan dalam mengembangkan operasionalnya.

Sejalan dengan perihal diatas, ada beberapa dampak yang terjadi terhadap sistem pendidikan di LABORA antara lain :

1. Menurunnya indeks prestasi dari para mahasiswa yang telah bekerja. Hal ini disebabkan adanya tambahan beban pekerjaan sehingga semangat belajar agak berkurang.
2. Dibatasinya pengambilan jumlah SKS oleh penasehat akademik dari beberapa mata kuliah yang harus diperoleh.
3. Adanya penentuan waktu perkuliahan bagi mahasiswa yang berpotensi untuk di bantu dalam penyaluran bekerja.

BAB IV METODE PENELITIAN

Penelitian yang berhasil harus berakhir dengan terjawabnya pertanyaan yang diajukan pada saat dimulainya penelitian, secara keseluruhan elemen dalam setiap penelitian adalah suatu persoalan, berbagai kemungkinan jawaban pengumpulan serta penilaian dan untuk mengarahkan pilihan atas kemungkinan.

Sifat ilmiah atau tidaknya suatu penelitian berhubungan erat dengan metode penyimpulannya. Yang dimaksud dengan metode adalah cara atau jalan. Dalam dunia ilmiah metode mempunyai arti cara kerja memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Dikatakan ilmiah jika penelitian mempunyai pokok pikiran yang dikemukakannya dilakukan dan disimpulkan melalui prosedur dan sistematis dengan menggunakan bukti-bukti yang meyakinkan, logis dan berhasil lolos dari berbagai proses pengujian.

4.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Variabel X

Pelaksanaan Program Pelatihan Pembinaan Khusus mahasiswa Program D.III/S.I angkatan tahun 1998 dan 1999

2. Variabel Y

Pelaksanaan penyaluran kerja mahasiswa Program D.III/S.I dari tahun 1998 sampai dengan tahun 1999

Kedua variabel tersebut akan dicari seberapa besar hubungan dengan menggunakan analisa statistik korelasi.

4.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi, sering dinamakan *universe* / Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki atau beberapa ciri karakteristik yang sama. Selanjutnya dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah :

Mahasiswa Program D.III/S.I angkatan 1998 dan angkatan 1999 Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Sedangkan untuk daerah populasinya penulis tetapkan di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA. Alasan yang penulis ajukan dalam mengambil daerah populasi adalah sebagai berikut :

- a. Sesuai dengan tujuan yang penulis tetapkan yaitu penelitian dilaksanakan untuk mencari pengaruh atau hubungan (korelasi) antara Pelaksanaan Program Pelatihan Pembinaan Khusus dan Pelaksanaan Penyaluran Tenaga Kerja Program D.III/ S.I Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.
- b. Sekolah Tinggi Manajemen LABORA tempat penulis menuntut ilmu dan praktek kerja sehingga penulis dapat melaksanakan pengamatan secara langsung.

2. Sampel

Sampel adalah yang menjadi obyek sesungguhnya dari penelitian. Suatu penelitian tidak hanya ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, rancangan penelitiannya serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya. Untuk pemilihan sampel diperlukan sampel yang mewakili populasi agar dapat diambil kesimpulan berupa generalisasi yang berlaku untuk populasi.

Dalam menentukan sampel penelitian, penulis mempergunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan

sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu dimana sampel memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Penelitian akan berusaha agar dalam sampel terdapat wakil-wakil segala lapisan populasi. Dengan demikian maka diusahakan agar sampel tersebut memiliki ciri-ciri yang esensial, strata apa yang diwakili, tergantung pada penilaian dan pertimbangan dari penelitian.

Sesuai dengan pernyataan tersebut penulis mengambil sample penelitian 30 mahasiswa Program D.III dan S.I Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dari tahun 1998 sampai dengan tahun 1999

Alasan penulis menggunakan mereka sebagai sampel karena mereka mempunyai ciri-ciri atau sifat-sifat yang memenuhi syarat dalam penelitian penulis, yaitu :

Telah mengikuti Program Pelatihan Pembinaan Khusus sebelum disalurkan ke dunia kerja bagi mahasiswa Program D.III dan S.I

Metode Pengumpulan Data

Agar hasil penelitian dapat akurat dan dapat dipertanggung-jawabkan diperlukan data-data yang memenuhi persyaratan. Yang dimaksudkan dengan data informasi yang diperoleh dari hasil pengukuran yang diungkapkan berupa bilangan yang dapat mengungkapkan penggolongan dan penataan yang berjarak sama atau juga penggolongan dan penataan bersekala.

Sehingga dapat dikatakan bahwa teknik pengumpulan data yang tepat sangat diperlukan dalam kegiatan penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data juga ditentukan oleh jenis data yang dikumpulkan.

Jenis-jenis data yang penulis perlukan dalam penulisan tesis ini meliputi :

1. Data Pelaksanaan Program Pelatihan Pembinaan Khusus
2. Data Pelaksanaan penyaluran Kerja / Bursa Kerja
3. Data Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian Progbinsus yaitu, penilaian tugas, penilaian praktek, absensi dan kedisiplinan

4. Data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Penyaluran tenaga kerja/bursa yaitu, disiplin, pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, pengetahuan tentang tugas, dan kemauan kerja
5. Data tentang keadaan umum Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dan Program Pelatihan Pembinaan Khusus

Sifat data yang penulis peroleh ada dua macam yaitu data yang bersifat kuantitatif dan data yang bersifat kualitatif. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan penulis mempergunakan studi pustaka dan studi lapangan. Studi pustaka dipergunakan untuk memperoleh landasan teori dengan maksud digunakan dalam analisa kasus. Dasar teoritis ini diperoleh melalui sumber bacaan, buku-buku ilmiah yang banyak hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

Sedangkan tinjauan lapangan yang penulis pergunakan adalah : teknik dokumentasi, teknik angket, teknik interview atau wawancara.

1. Teknik Dokumentasi

Data yang penulis peroleh dengan metode dokumentasi adalah :

- a. Pelaksanaan Program Pelatihan Pembinaan Khusus
- b. Pelaksanaan Program Penyaluran Tenaga Kerja
- c. Keadaan Umum Sekolah Tinggi Manajemen LABORA mencakup tentang Program Pelatihan Pembinaan Khusus

Sumber data untuk mendapatkan data diatas adalah :

- a. Dokumentasi Program Pelatihan Pembinaan Khusus angkatan 1998 dan angkatan 1999 didapat dari bagian Program D.III dan S.I
- b. Dokumentasi Program Penyaluran Tenaga Kerja/ Bursa Kerja Program D.III dan S.I angkatan 1998 dan angkatan 1999 didapat dari bagian Biro Kemahasiswaan yang menangani bursa kerja
- c. Dokumentasi keadaan umum Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Alasan yang mendasari penulis menggunakan metode dokumentasi adalah data mudah didapat, menghemat waktu dan biaya serta dapat dipertanggung jawabkan.

Kekurangan dari metode ini adalah karena media penyimpanannya adalah filling kertas dan media komputer dapat saja sobek/hilang atau kena virus. Untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut penulis menggunakan metode lain dengan tujuan dapat menutupi kekurangan dan mendapatkan data yang lengkap. Dari data-data tersebut penulis mengambil sampel sebanyak 30 orang yang akan dipergunakan sebagai variabel X dan Y pada perhitungan analisa statistik.

Data-data dokumentasi yang sudah terkumpul selanjutnya penulis sajikan dalam bentuk tabel dengan tujuan lebih mudah untuk menganalisa data.

Tabel 2
 Nilai rata-rata Program Pelatihan Pembinaan Khusus
 Mahasiswa Program D.III dan S.I Angkatan 1998 dan 1999

Responden	Nilai
1	2.31
2	2.75
3	2.81
4	2.81
5	2.97
6	3.02
7	3.04
8	3.08
9	3.09
10	3.16
11	3.19
12	3.20
13	3.21
14	3.23
15	3.29
16	3.32
17	3.34
18	3.36
19	3.38
20	3.42
21	3.44
22	3.45
23	3.47
24	3.48
25	3.49
26	3.50
27	3.52
28	3.56
29	3.56
30	3.56

Sumber : Bagian Program D.III dan S.I, 1999

Tabel 3
 Nilai rata-rata Pelaksanaan Penyaluran Bursa Kerja / Prestasi kerja
 mahasiswa Program D.III dan S.I tahun 1998 s/d 1999

Responden	Nilai Prestasi Kerja
1	2.70
2	3.00
3	3.00
4	3.00
5	3.00
6	3.00
7	3.00
8	3.70
9	3.70
10	3.70
11	3.70
12	3.70
13	3.70
14	3.70
15	3.70
16	3.70
17	4.00
18	4.00
19	4.00
20	4.00
21	4.00
22	4.00
23	4.00
24	4.00
25	4.00
26	4.00
27	4.00
28	4.00
29	4.00
30	4.00

Sumber : Bagian Bursa Tenaga Kerja Program D.III dan S.I, 1999

Data-data yang didapat dari metode dokumentasi selanjutnya akan digunakan sebagai data dari variabel X yaitu Nilai Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus dan variable Y yakni Nilai Prestasi Kerja mahasiswa yang disalurkan. Nilai yang diambil adalah nilai rata-rata dari masing-masing variable. Sampel yang diambil sebanyak 30 nilai mahasiswa yang tersalurkan selanjutnya akan dihitung dengan analisa korelasi.

2. Teknik Angket/Questioner

Tujuan dari pembuatan angket ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dan kesahihan (valid) data. Dengan mempergunakan angket penulis dapat memperoleh data tentang keadaan objek penelitian antara lain :

- a. Pelaksanaan Penelitian di tiap-tiap Program Pembinaan Khusus yang dilaksanakan
- b. Umpan balik dari mahasiswa tentang Pelaksanaan Program Pelatihan Pembinaan Khusus.
- c. Umpan Balik dari Bursa Tenaga Kerja setelah mengikuti Program Pembinaan Khusus.

Alasan penulis mempergunakan angket sebagai teknik pengumpulan data bahwa :

- a. Responden adalah yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada penulis adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang dianjurkan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud dengan penulis.

Sedangkan kelebihan dari angket ini dapat penulis ungkapkan sebagai berikut :

- a. Angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar subyek

- b. Dalam menjawab pertanyaan melalui angket, subyek dapat lebih leluasa karena dipengaruhi oleh sikap mental hubungan antara penelitian dengan subyek
- c. Dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
- d. Pertanyaan dapat disusun secara teliti dan cermat dan disesuaikan dengan kebutuhan penulis.
- e. Data yang terkumpul dapat lebih mudah dianalisa karena pertanyaan yang diajukan kepada subyek yang sama.

Kelemahan dari teknik ini adalah

- a. Sering terjadi angket diisi orang lain karena dilakukan dengan jika tidak berhadapan muka dengan subyek
- b. Tidak dapat mengamati reaksi subyek dalam menjawab.
- c. Adanya kemungkinan kesalahan interpretasi oleh responden
- d. Responden mudah bosan dan menjawab secara asal-asalan atau tidak jujur.

Untuk mengatasi kelemahan angket penulis memberikan pengantar berupa kata-kata supaya dalam mengisi angket dengan sejujurnya dan menjamin kerahasiaan jawaban. Dengan demikian penulis mengharapkan subyek menjawab dengan jujur dan apa adanya. Sedangkan untuk menghindari kesalahan interpretasi oleh subyek peneliti menggunakan kata-kata atau kalimat yang digunakan sesederhana mungkin. Sedangkan jenis angket yang penulis pilih adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang dibuat dengan memberikan pertanyaan dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan.

Untuk menghindari kesalahan interpretasi oleh responden, penulis menggunakan kata-kata kalimat yang sesederhana mungkin. Pada angket ini pilihan jawaban yang diberikan ada 4 yang dimulai dengan penilaian yaitu :

- a. A = 4, berarti sangat baik
- b. B = 3, berarti baik
- c. C = 2, berarti cukup
- d. D = 1, berarti kurang

Dengan kode penilaian yang sudah diberikan skor tersebut, responden dapat memberikan dan mencek jawaban yang paling sesuai dengan pendiriannya. Penyajian hasil angket dan wawancara dibagi menjadi beberapa tabel yang bersumber dari hasil angket dan wawancara :

3. Wawancara

Wawancara memerlukan keterampilan tertentu dalam mengajukan pertanyaan dan merangkap jawaban responden. Sehingga diperlukan hubungan yang dekat dengan responden untuk memperoleh tanggapan yang simpatik dari responden. Kelemahan yang paling utama dari wawancara seringkali memboroskan waktu, tenaga dan biaya. Sedangkan alasan yang utama penulis memakai metode pengumpulan data wawancara adalah untuk menguji angket yang digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang disusun sudah dipahami.

Kelebihan dari wawancara adalah :

- a. Didapat informasi yang dalam dan cepat langsung dari responden
- b. Terdapat keluwesan dalam cara bertanya.
- c. Pewawancara dapat menilai jawabannya dari reaksi gerak-gerik dan air muka responden
- d. Keterangan yang kadang disembunyikan dapat dikorek dan biasanya akan diungkapkan oleh responden.

Wawancara yang penulis lakukan bertujuan untuk menguji angket yang digunakan serta untuk mengetahui apakah pertanyaan yang disusun dalam angket sudah dipahami. Wawancara dilaksanakan dengan mengadakan kontak secara langsung terhadap responden (face to face).

Yang menjadi responden adalah mahasiswa Program Diploma Tiga dan Strata Satu.

Wawancara yang diberikan sudah penulis rumuskan secara tertulis/berstruktur. Hal ini akan menolong penulis untuk tidak keluar alur atau skenario wawancara. Dengan berpatokan pada alur wawancara, tujuannya menjadi lebih jelas dan terpusat pada hal-hal yang telah ditentukan lebih dahulu sehingga tidak ada bahaya bahwa percakapan akan menyeleweng dan menyimpang dari tujuan, jawaban-jawaban mudah dicatat dan diberikan kode dan selanjutnya data yang penulis dapat mudah diolah dan saling dibandingkan.

4.4 Teknik Analisa Data

Analisa data merupakan pokok kegiatan penelitian karena tujuan analisa data menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih di-interprestasikan, membuktikan benar atau tidaknya hipotesa, diterima atau ditolakny hipotesa. Untuk membuktikan hipotesa digunakan statistik Korelasi.

Dengan menggunakan teknik korelasi dapat diketahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y pada penelitian ini. Rumus Koefisien Korelasi yang penulis gunakan adalah rumus Koefisien Korelasi Pearson (Perason's P roduct Momen Coeffcilient of Correlation)

Rumus Koefisien Korelasi :

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - n \sum_{i=1}^n X_i \cdot \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (n \sum_{i=1}^n X_i)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2}}$$

Jika r = koefisien korelasi, nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Menentukan nilai r $-1 < r < 1$
- $r = 1$, hubungan x dan y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)
 - $r = -1$, hubungan x dan y sempurna dan negatif (mendekati -1 , hubungan sangat kuat dan negatif)
 - $r = 0$, hubungan x dan y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Untuk menentukan besarnya kontribusi variabel X terhadap turunnya nilai variabel Y maka digunakan rumus koefisien penentuan (koefisien determination)

$$KP = r^2$$

4.5 Teknik Analisa Lingkungan.

Dalam teknik analisa lingkungan dapat dibagi menjadi 2 yaitu analisa lingkungan Exsternal dan analisa lingkungan Internal yang akan digali informasi-informasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan sebelum pengambilan keputusan strategik

a. Exsternal Faktor Evaluation Matrix (EFE Matrik)

Matriks ini digunakan untuk mengidentifikasi Peluang dan Ancaman yang mungkin akan mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Langkah-langkah pembentukan matriks EFE :

1. Membuat daftar faktor-faktor penting dari lingkungan eksternal baik yang menjadi peluang (opportunities) maupun ancaman (threats)
2. Menentukan bobot (weight) dari faktor-faktor tersebut, dari nilai 0.0 (untuk sangat tidak penting) sampai nilai 1.0 (untuk faktor sangat penting). Bobot weight menggambarkan seberapa penting setiap faktor tersebut didalam perusahaan yang bersangkutan. Total bobot dari semua faktor yang dipertimbangkan harus sama dengan 1.0
3. Menentukan peringkat (rating) dari faktor-faktor tersebut dari angka 1 sampai 4. Rating menggambarkan seberapa besar efektifitas strategi yang sekarang dalam merespon berbagai faktor eksternal. Jika perusahaan merespon sangat buruk diberi nilai 1, respon dianggap rata-rata atau sama dengan perusahaan lain dengan nilai 2, respon lebih baik dengan nilai 3, dan respon sangat baik dan optimal dengan nilai 4.
4. Langkah berikutnya adalah mengalikan bobot dengan rating untuk setiap faktor, sehingga diperoleh nilai tertimbanganya (weighted score)
5. Menjumlah weighted score untuk semua faktor sehingga diperoleh total weighted score untuk perusahaan yang bersangkutan.

Total weighted score yang diperoleh berkisar antara 1.0 sampai 4.0, berapapun jumlah faktor eksternal yang dipertimbangkan. Nilai 1.0 untuk menggambarkan kinerja sangat rendah, sedangkan nilai 4.0 sangat tinggi, dan nilai 2.5 menggambarkan skor rata-rata. Jika total weighted score dibawah 2.5, maka menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu memanfaatkan peluang secara optimal dan juga sangat rentan terhadap ancaman-ancaman yang ada. Nilai skor perusahaan diatas 2.5 menunjukkan bahwa perusahaan relatif cukup kuat dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal. †

b. Internal Faktor Evaluation Matrix (IFE Matrix)

Matriks ini digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari faktor-faktor lingkungan internal yang mungkin akan mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam membentuk matriks IFE identik dengan pembentukan matriks EFE. Model matrik EFE dan IFE ini memang terkesan subyektif dan menyederhanakan permasalahan. Untuk menetralkan subyektifitas ini, maka sebaiknya hasil pengukuran terhadap sebuah perusahaan dibandingkan pula dengan pesaing-pesaingnya, kemudian dimasukkan kedalam matriks tersendiri.

4.6 Teknik Analisa SWOT (Matriks SWOT)

Data dan informasi yang diperoleh dari hasil analisa pada matrik External Faktor Evaluation (EFE) dan Internal Factor Evaluation (IFE) dapat langsung ditindak lanjuti melalui matriks SWOT (TOWS). Matriks ini menggambarkan empat (4) alternatif strategi yang dapat dilakukan, yaitu strategi SO, WO, ST dan WT

Strategi SO merupakan strategi dengan menggunakan serta mengoptimalkan Strength (S) yang dimiliki untuk memanfaatkan Opportunities (O) yang tersedia. Strategi WO merupakan strategi yang berusaha untuk meminimalkan Weaknesses (W) yang ada melalui pemanfaatan Opportunities (O) seefektif mungkin. Strategi ST merupakan strategi dengan menggunakan Strength (S) yang ada untuk menghadapi Threats (T) yang mungkin berdampak pada perusahaan. Sedangkan strategi WT adalah strategi yang meminimalkan Weaknesses (W) serta menghindari Threats (T) yang mungkin mengancam perusahaan.

Tabel 4
Faktor- Faktor Matrik SWOT

Always leave blank	STRENGTH (S) 1. 2. Identifikasi 3. Kekuatan 4. 5.	WEAKNESS (W) 1. 2. Identifikasi 3. Kelemahan 4. 5.
OPPORTUNITIES (O) 1. 2. Identifikasi 3. Kesempatan 4. 5.	(SO) STRATEGIES 1. 2. Menggunakan 3. Kekuatan untuk 4. menangkap 5. kesempatan	(WO) STRATEGIES 1. 2. Mengatasi 3. Kelemahan dengan 4. mengambil 5. Kesempatan
TREATS (T) 1. 2. Identifikasi 3. ancaman 4. 5.	(ST) STRATEGIES 1. 2. Menggunakan 3. Kekuatan untuk 4. Menghindari 5. ancaman	(WT) STRATEGIES 1. 2. Meminimalkan 3. Kelemahan dan 4. menghindarkan 5. ancaman

Sumber : Agustinus Sri Wahyuni 1996, Manajemen Strategik

Dalam analisa SWOT dibandingkan antara faktor Eksternal (Peluang dan Ancaman) dengan faktor Internal (Kekuatan dan Kelemahan). Tujuannya adalah mengidentifikasi posisi bisnis atau perusahaan dalam situasi persaingan, sehingga secara tepat dapat dipilih alternatif strategi yang terbaik. Terdapat 4 pola berbeda yang merupakan perpaduan antara situasi eksternal dan internal.

(SO) Strategi :

Merupakan situasi yang paling menguntungkan, dimana perusahaan memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Dalam kondisi ini maka strategi yang cocok untuk diterapkan adalah strategi yang berorientasi pada pertumbuhan agresif.

(WO) Strategi

Meskipun menghadapi ancaman namun perusahaan masih memiliki kekuatan dari segi internal. Dalam situasi ini maka strategi yang dipilih adalah yang menggunakan kekuatan yang ada untuk membangun peluang-peluang jangka panjang.

(ST) Strategi

Perusahaan dihadapkan pada peluang pasar yang sangat besar, namun di lain pihak dihadapkan pada berbagai kendala atau kelemahan internal. Strategi yang diambil yang dapat meminimalkan masalah-masalah internal, sehingga dapat merebut peluang pasar.

(WT) Strategi

Merupakan situasi yang paling tidak menguntungkan, dimana perusahaan menghadapi ancaman lingkungan, sedangkan posisi perusahaan relatif lemah.

BAB V

ANALISIS DAN STRATEGI PROGRAM PELATIHAN DAN PEMBINAAN KHUSUS PROGRAM DIPLOMA TIGA DAN STRATA SATU

Data-data di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA penulis dapatkan dengan teknik wawancara, teknik dokumentasi dan teknik koesioner.

Dalam menyelidiki apakah pemberian Program Pelatihan Pembinaan khusus kepada mahasiswa Program Diploma Tiga dan Strata Satu dapat meningkatkan jumlah penyaluran kerja yang dibuatnya bila dibandingkan dengan hasil sebelum mahasiswa diberikan pelatihan. Maka diambil sampel sebanyak 30 orang mahasiswa dalam teknik tersebut mengenai hasil Program Pelatihan Pembinaan Khusus dari 30 Mahasiswa Program Diploma Tiga dan Strata Satu terhadap Penyaluran Bursa Kerja Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.

5.1 Hasil Analisa Statistik

Dalam menyelidiki apakah pemberian Program Pelatihan Pembinaan Khusus Program D.III dan S.I dapat memperlancar tingkat jumlah penyaluran tenaga kerja mahasiswa yang siap pakai, maka penulis mengambil sample sebanyak 30 mahasiswa yang hasilnya dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

+

Tabel. 5

Analisa Korelasi antara Nilai Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus (X) terhadap tingkat jumlah Penyaluran tenaga kerja (Y) mahasiswa Program D.III dan S.I Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	2.31	2.70	5.34	7.29	6.24
2	2.75	3.00	7.56	9.00	8.25
3	2.91	3.00	7.90	9.00	8.43
4	2.81	3.00	8.82	9.00	8.43
5	2.97	3.00	9.12	9.00	8.91
6	3.02	3.00	9.24	9.00	9.06
7	3.04	3.00	9.49	9.00	9.12
8	3.08	3.70	9.55	13.69	11.40
9	3.09	3.70	10.18	13.69	11.43
10	3.16	3.70	10.18	13.69	11.69
11	3.19	3.70	10.24	13.69	11.60
12	3.20	3.70	10.30	13.69	11.84
13	3.21	3.70	10.43	13.69	11.88
14	3.23	3.70	10.82	13.69	11.95
15	3.29	3.70	11.02	13.69	12.17
16	3.32	3.70	11.16	16.00	12.28
17	3.29	4.00	11.29	16.00	13.36
18	3.32	4.00	11.42	16.00	13.44
19	3.34	4.00	11.70	16.00	13.52
20	3.36	4.00	11.83	16.00	13.68
21	3.38	4.00	11.90	16.00	13.76
22	3.42	4.00	12.04	16.00	13.80
23	3.44	4.00	12.11	16.00	13.88
24	3.35	4.00	12.18	16.00	13.92
25	3.47	4.00	12.25	16.00	13.96
26	3.48	4.00	12.39	16.00	14.00
27	3.49	4.00	12.67	16.00	14.08
28	3.50	4.00	12.67	16.00	14.24
29	3.52	4.00	12.67	16.00	14.24
30	3.56	4.00	12.67	16.00	14.24
n = 30	$\Sigma X = 97.01$	$\Sigma Y = 110.00$	$\Sigma X^2 = 316.19$	$\Sigma Y^2 = 408.50$	$\Sigma XY = 359.01$

Sumber : Kuisisioner Sekolah Tinggi Manajemen LABORA, 2000

Perhitungan r dengan menggunakan Rumus Koefisien Korelasi :

$$n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \cdot \sum_{i=1}^n Y_i$$

$$r = \frac{\sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (n \sum_{i=1}^n X_i)^2}{n-1} \cdot \frac{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (n \sum_{i=1}^n Y_i)^2}{n-1}}}{\sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (n \sum_{i=1}^n X_i)^2}{n-1} \cdot \frac{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (n \sum_{i=1}^n Y_i)^2}{n-1}}}$$

$$= \frac{30(359.01) - (97.01)(110.00)}{\sqrt{30(316.19) - (97.01)^2} \cdot \sqrt{30(408.50) - (110)^2}}$$

$$= \frac{10,770.30 - 10,671.10}{\sqrt{9,485.70 - 9,410.94} \cdot \sqrt{12,255.00 - 12,100.00}}$$

$$= \frac{99.20}{\sqrt{74.76} \cdot \sqrt{155.00}}$$

$$= \frac{99.20}{(8.65) \cdot (12.45)}$$

$$= \frac{99.20}{107.69}$$

$$= 0.92$$

Hasil Analisa Korelasi sebesar $r = 0.92$ yang berarti bahwa antara variable X (Nilai Program Pelatihan Pembinaan Khusus) dengan Variabel Y (Jumlah penyaluran mahasiswa) mempunyai hubungan yang kuat dan positif dimana setiap kenaikan X akan diikuti oleh kenaikan Y.

Perhitungan koefisien determination (Koefisien Penentuan)

Besarnya kontribusi dari x terhadap naik turunnya nilai Y adalah :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \\ &= 0.922 \\ &= 0.85 \end{aligned}$$

Koefisien Penentuan atau Coefficient of Determination sebesar 0.85, artinya besarnya kontribusi dari X (Nilai Program Pelatihan Pembinaan Khusus) terhadap naik turunnya nilai Y (Jumlah Penyaluran Mahasiswa), adalah sebesar $Kp = 0.85$, artinya besarnya kontribusi atau sumbangan variable x terhadap naik turunnya variable y sebesar 85% atau setiap perubahan dari nilai program pelatihan pembinaan khusus mempengaruhi tingkat jumlah penyaluran tenaga kerja sebesar 85%, sedangkan 15% merupakan sumbangan factor lainnya.

5.2 Faktor-faktor Penyebab Besarnya Nilai Analisa Data Statistik.

Dari hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa koefisien penentu sebesar 0.85, dimana nilai Program Pelatihan Pembinaan Khusus akan mempengaruhi sebesar 0.85 terhadap jumlah tingkat penyaluran tenaga kerja Program Diploma Tiga dan Strata Satu, Sedangkan 0,15 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, diantaranya :

1. Materi Progbinsus

Materi Progbinsus diasumsikan sebagai bahan pengajaran pelatihan yang standar. Pemberian materi didasarkan kepada kebutuhan praktek kerja. Sehingga sedikit banyak dapat berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan bagi mahasiswa Program D.III dan S.I.

Tabel . 6
Evaluasi Materi Progbinsus

Jumlah Responden	A	B	C	D
15				
9				
5				
1				
TOTAL	50%	30%	16.7%	0.3%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 6 dapat diketahui tanggapan bahwa dari responden tentang materi progbinsus yang diajarkan selama progbinsus :

- a. Pernyataan bahwa materi progbinsus sangat baik 50%
- b. Pernyataan bahwa materi progbinsus baik 30%
- c. Pernyataan bahwa materi progbinsus cukup 16.5%
- d. Pernyataan bahwa materi progbinsus kurang 0.3%

2. Instruktur Progbinsus

Instruktur yang mengajar progbinsus di sekolah Tinggi Manajemen LABORA dapat memberikan arahan sehingga mahasiswa mempunyai keinginan untuk mengikuti Program Pelatihan Pembinaan Khusus. Dengan pengalaman yang

dimiliki instruktur Program Pelatihan Pembinaan Khusus dapat memberikan ilmu praktek kerja yang cukup bagi mahasiswa.

Tabel. 7
Evaluasi Instruktur Progbinsus

Jumlah Responden	A	B	C	D
8				
10				
7				
5				
TOTAL	26.7%	33.3%	23.3%	16.7%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 7 dapat di informasikan tanggapan mengenai Instruktur Progbinsus.

- Pernyataan bahwa Instruktur progbinsus sangat baik 26.7%
- Pernyataan bahwa Instruktur progbinsus baik 33.3%
- Pernyataan bahwa Instruktur progbinsus cukup 23.3%
- Pernyataan bahwa materi progbinsus kurang 16.7%

3. Metode Progbinsus

Metode yang diberikan harus disesuaikan dengan tujuan dari tiap-tiap progbinsus.

Metode yang tepat akan menghasilkan sasaran yang tepat.

Tabel . 8
Evaluasi Metode Progbinsus

Jumlah Responden	A	B	C	D
8				
12				
4				
6				
TOTAL	26.7%	40%	13.3%	20%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 8 dapat di informasikan tanggapan mengenai metode Progbinsus.

- Pernyataan bahwa metode progbinsus sangat baik 27.6%
- Pernyataan bahwa metode progbinsus baik 40%
- Pernyataan bahwa metode progbinsus cukup 13.3%
- Pernyataan bahwa metode progbinsus kurang 20%

4. Kedisiplinan mahasiswa

Sikap disiplin atau sikap kesanggupan seorang atau mahasiswa Program D.III dan SI untuk mentaati tata tertip aturan yang berlaku di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.

Ketaatan tersebut meliputi ketaatan terhadap aturan kerja, mentaati aturan perintah yang diberikan oleh atasan kepadanya, serta berusaha untuk tidak menentang aturan-aturan yang dibuat secara tertulis maupun tak tertulis.

Tabel. 9
Kedisiplinan Mahasiswa.

Jumlah Responden	A	B	C	D
10				
9				
11				
0				
TOTAL	33.3%	30%	36.7%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 9 dapat di informasikan tanggapan mengenai kedisiplinan mahasiswa.

- Pernyataan bahwa kedisiplinan mahasiswa sangat baik 33.3%
- Pernyataan bahwa kedisiplinan mahasiswa baik 30%
- Pernyataan bahwa kedisiplinan mahasiswa cukup 36.7%
- Pernyataan bahwa kedisiplinan mahasiswa kurang 0%

5. Pengabdian

Pengabdian mahasiswa terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya ditujukan melalui sikap atau perilaku dengan sukacita dan rela menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 9
Pengabdian Mahasiswa

Jumlah Responden	A	B	C	D
0				
23				
7				
0				
TOTAL	0%	76.7%	23.3%	0%

Sumber: Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 10 dapat di informasikan tanggapan mengenai pengabdian mahasiswa.

- Pernyataan bahwa pengabdian mahasiswa sangat baik 0%
- Pernyataan bahwa pengabdian mahasiswa baik 76.7%
- Pernyataan bahwa pengabdian mahasiswa cukup 23.3%
- Pernyataan bahwa pengabdian mahasiswa kurang 0%

6. Kerja sama

Pekerjaan-pekerjaan yang ditangani oleh mahasiswa Program D.III dan S.I meliputi bermacam-macam bidang karena mereka ditempatkan diberbagai departemen atau bagian. Misalnya, departemen keuangan, sekretariat dan sebagainya. Pekerjaan yang ditangani mahasiswa Program D.III dan S.I harus saling berhubungan satu dengan yang lainnya satu contoh misalnya dalam pelaksanaan penerimaan mahasiswa baru di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA, mahasiswa Program D.III dan S.I yang ditempatkan dibagian pemasaran mengadakan kerja sama dengan bagian tata usaha dimana pemasaran menerima mahasiswa memberikan informasi yang diperlukan untuk mahasiswa baru tersebut sedangkan bagian tata usaha akan mempersiapkan hal-hal yang

berhubungan dengan ketata usahaan. Misalnya persiapan formulir pendaftaran, pembuatan absen untuk tes masuk dan sebagainya

Tabel . 11
Team Work Mahasiswa

Jumlah Responden	A	B	C	D
0				
23				
7				
0				
TOTAL	0%	76.7%	23.3%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 11 dapat di informasikan tanggapan mengenai sikap kerjasama mahasiswa.

- a. Pernyataan bahwa kerjasama mahasiswa sangat baik 0%
- b. Pernyataan bahwa kerjasama mahasiswa baik 76,7%
- c. Pernyataan bahwa kerjasama mahasiswa cukup 23,3%
- d. Pernyataan bahwa kerjasama mahasiswa kurang 0%

7. Tanggung Jawab

kesanggupan mahasiswa Program D.III dan S.I dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas pekerjaan dan keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Tabel . 12
Tanggung Jawab Mahasiswa

Jumlah Responden	A	B	C	D
0				
26				
4				
0				
TOTAL	0%	86.7%	13.3%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 11 dapat di informasikan tanggapan mengenai sikap kerjasama mahasiswa.

- Pernyataan bahwa kerjasama mahasiswa sangat baik 0%
- Pernyataan bahwa kerjasama mahasiswa baik 76.7%
- Pernyataan bahwa kerjasama mahasiswa cukup 23.3%
- Pernyataan bahwa kerjasama mahasiswa kurang 0%

8. Kemauan kerja

kemauan mahasiswa Program D.III dan S.I dapat diperhatikan dengan melihat tanggapan positif yang mereka perhatikan saat mereka menerima dan melaksanakan pekerjaan

Tabel . 13

Kemauan Kerja Mahasiswa

Jumlah Responden	A	B	C	D
0				
23				
7				
0				
TOTAL	0%	90%	10%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 13 dapat di informasikan tanggapan mengenai kemauan kerja mahasiswa.

- Pernyataan bahwa kemauan kerja mahasiswa sangat baik 0%
- Pernyataan bahwa kemauan kerja mahasiswa baik 90%
- Pernyataan bahwa kemauan kerja mahasiswa cukup 10%
- Pernyataan bahwa kemauan kerja mahasiswa kurang 0%

9. Inisiatif

Kemauan mahasiswa Program D.III dan S.I untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam

melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

Tabel 14
Inisiatif Mahasiswa

Jumlah Responden	A	B	C	D
0				
23				
7				
0				
TOTAL	0%	73.3%	26.7%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 14 dapat di informasikan tanggapan mengenai inisiatif mahasiswa.

- Pernyataan bahwa inisiatif mahasiswa sangat baik 0%
- Pernyataan bahwa inisiatif mahasiswa baik 73.3%
- Pernyataan bahwa inisiatif mahasiswa cukup 26.7%
- Pernyataan bahwa inisiatif mahasiswa kurang 0%

10. Pengetahuan kerja

Sejauh mana mahasiswa Program D.III dan S.I memahami tentang pekerjaan, proses melaksanakan pekerjaan, serta penggunaan sarana dan metode yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tabel . 15
Pengetahuan Kerja Mahasiswa

Jumlah Responden	A	B	C	D
0				
18				
12				
0				
TOTAL	0%	60%	40%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 15 dapat di informasikan tanggapan mengenai pengetahuan kerja mahasiswa.

- a. Pernyataan bahwa pengetahuan kerja mahasiswa sangat baik 0%
- b. Pernyataan bahwa pengetahuan kerja mahasiswa baik 60%
- c. Pernyataan bahwa pengetahuan kerja mahasiswa cukup 40%
- d. Pernyataan bahwa pengetahuan kerja mahasiswa kurang 0%

11. Kejujuran

Sikap ketulusan hati mahasiswa yang ditujukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah dibebankan kepadanya. Seringkali jika ada persoalan yang menyangkut pekerjaan mahasiswa Program D.III dan S.I enggan untuk membicarakan masalah-masalah yang menyangkut tentang kewenangan dalam pelaksanaan tugas. Mereka kadang diharapkan pada suatu kondisi serba salah jika mereka jujur atau tidak mengatakan yang sejujurnya. Padahal jika tidak mengatakan akan mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Kejujuran untuk mengatakan alasan atau hambatan yang mungkin terjadi didalam pekerjaan hendaknya disadari oleh mahasiswa trainer sebagai hal yang penting

Tabel . 16
Kejujuran Mahasiswa

Jumlah Responden	A	B	C	D
1				
24				
5				
0				
TOTAL	3.3%	80%	16.7%	0%

Sumber: Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 16 dapat di informasikan tanggapan mengenai kejujuran mahasiswa.

Pernyataan bahwa kejujuran mahasiswa sangat baik 3.3%

- b. Pernyataan bahwa kejujuran mahasiswa baik 80%
- c. Pernyataan bahwa kejujuran mahasiswa cukup 16.7%
- d. Pernyataan bahwa kejujuran mahasiswa kurang 0%

12. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja mahasiswa Program D.III dan S.I dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Sedikit banyak Program Pelatihan Pembinaan Khusus juga mempengaruhi dari keterampilan dan kecakapan mahasiswa Program D.III dan S.I. Sedangkan pengalaman dapat terjadi dari keaktifan mereka untuk lebih banyak belajar dan mendapat latihan berupa pekerjaan-pekerjaan. Semakin banyak mereka mendapat tugas dan keaneka ragaman tugas yang dibebankan oleh mahasiswa Program D.III dan S.I

Tabel . 17
Prestasi Kerja Mahasiswa

Jumlah Responden	A	B	C	D
1				
24				
5				
0				
TOTAL	3.3%	80%	16.7%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 17 dapat di informasikan tanggapan mengenai prestasi kerja mahasiswa.

- a. Pernyataan bahwa prestasi kerja mahasiswa sangat baik 3.3%
- b. Pernyataan bahwa prestasi kerja mahasiswa baik 80%
- c. Pernyataan bahwa prestasi kerja mahasiswa cukup 16.7%
- d. Pernyataan bahwa prestasi kerja mahasiswa kurang 0%

13. Ketabahan

Ketabahan mahasiswa Program D.III dan S.I, ketetapan hati dan kekuatan setiap menghadapi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketabahan di sini dimaksudkan bahwa Sekolah Tinggi Manajemen LABORA adalah bidang pekerjaannya adalah jasa yang pekerjaannya lebih banyak menghadapi konsumen tentunya beraneka ragam dan unik dari sifat dan sikap dari tiap-tiap konsumen.

Tabel. 18
Ketabahan Mahasiswa.

Jumlah Responden	A	B	C	D
2				
22				
6				
0				
TOTAL	3.3%	73.3%	20%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 18 dapat di informasikan tanggapan mengenai ketabahan mahasiswa

- Pernyataan bahwa ketabahan kerja mahasiswa sangat baik 3.3%
- Pernyataan bahwa ketabahan kerja mahasiswa baik 73.3%
- Pernyataan bahwa ketabahan kerja mahasiswa cukup 20%
- Pernyataan bahwa ketabahan kerja mahasiswa kurang 0%

14. Kepandaian dan minat

Mahasiswa Program D.III dan S.I memiliki kepandaian dan minat dalam mengaplikasikan Program Pelatihan Pembinaan Khusus yang diberikan dengan pekerjaan yang sebenarnya.

Tabel 19
Kepandaian dan Minat Mahasiswa.

Jumlah Responden	A	B	C	D
2				
22				
6				
6				
TOTAL	3.3%	73.3%	20%	0%

Sumber : Hasil dari pengolahan kuesioner

Dari tabel 19 dapat di informasikan tanggapan mengenai kepandaian dan minat mahasiswa

- a. Pernyataan bahwa kepandaian dan minat mahasiswa sangat baik 3.3%
- b. Pernyataan bahwa kepandaian dan minat mahasiswa baik 73.3%
- c. Pernyataan bahwa kepandaian dan minat mahasiswa cukup 20%
- d. Pernyataan bahwa kepandaian dan minat mahasiswa kurang 0%

5.3 Hasil Analisa Faktor Lingkungan Internal dan Eksternal

Hasil analisa dari Faktor-faktor penyebab besarnya nilai data yang dikumpulkan.

1. Faktor Lingkungan Internal

a. *Strength* (kekuatan)

- 1) Instruktur/ tenaga pengajar yang professional yang mendukung dalam meningkatkan Program Pelatihan Pembinaan Khusus.
- 2) Biaya sangat murah dan terjangkau bagi mahasiswa yang baru masuk, sehingga Program Pelatihan Pembinaan Khusus ini diwajibkan bagi mahasiswa Program DIII/S.1 Semester I dan II.
- 3) Lokasi kampus sangat strategis, mudah dijangkau dan aman akses kendaraan lebih mudah dari beberapa jurusan.
- 4) Jadwal belajar sangat flexibel, ini dapat dilihat dengan menyesuaikan dengan perkuliahan, baik pagi, siang, dan malam sesuai dengan skedul sistem belajar mengajar.
- 5) Metode pakteknya sangat bervariasi dan teraplikasi, sesuai yang diinginkan mahasiswa, dapat dilihat dari permintaan tenaga kerja dari instansi lain.
- 6) Produk merupakan kualitas yang baik, hal ini dapat dilihat dari perguruan tinggi yang telah terakreditasi, mempunyai alimni yang cukup besar yang sudah mapan dan bekerja diperusahaan-perusahaan besar.

b. *Weaknesses* (Kelemahan)

- 1) Kampus, dalam hal ini Sekolah Tinggi Manajemen LABORA belum mempunyai kampus yang merupakan identitas utama pada lembaga pendidikan dalam fungsinya sebagai perguruan tinggi.

Tabel 20

Daftar IFE Matrix Hasil Strategi Program Pelatihan Pembinaan Khusus dalam meningkatkan Program Penyaluran Tenaga Kerja Mahasiswa Program D.III dan S.I

<i>Key Internal Faktor</i>	<i>Weight</i>	<i>Rating</i>	<i>Wt. Score</i>
<i>Strength</i>			
1) Instruktur/Tenaga pengajar yang Profesional	0.16	4	0.64
2) Biaya sangat murah dan terjangkau	0.14	4	0.56
3) Lokasi Kampus Sangat Strategis	0.09	4	0.36
4) Jadwal belajar sangat Flexible	0.07	3	0.21
5) Metode praktek sangat variasi	0.06	3	0.18
6) Produk merupakan kualitas yang baik	0.05	3	0.15
<i>Weaknesses</i>			
1) Belum memiliki kampus sendiri	0.11	2	0.22
2) Materi progbinsus perlu diperbaiki	0.09	2	0.18
3) waktu dalam mengajar sangat kurang	0.06	2	0.12
4) Sistem Admistrasi belum mendukung	0.06	1	0.06
5) Modifikasi bentuk promosi iklan	0.06	1	0.06
6) Kurang pengarahan dari program D.III dan S.I	0.05	1	0.05
TOTAL	1.00		2.79

Sumber : Hasil dari olahan data

b. Faktor Lingkungan Eksternal

a. *Opportunities* (Peluang)

- 1) Kerjasama dengan perusahaan-perusahaan swasta, dalam kerjasama ini dapat meningkatkan Progbinsus karena perusahaan bila bekerja sama tidak akan sulit untuk mencari calon tenaga kerja yang dikekrut.
- 2) Kegiatan Pusat Keunggulan Manajemen (PKM) yang merupakan bagian dari pendidikan praktisi dari ilmu-ilmu manajemen yang diperuntukan bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian, disini Pusat Keunggulan Manajemen lebih ditentukan kedalam pelatihan khususnya PROGBINSUS Program D.III dan S.I
- 3) Adanya kerjasama dengan Instansi Pemerintah yaitu DEPNAKER, dimana ujian Progbinsus bersertifikat dan disahkan oleh DEPNAKER diwilayah Jakarta Timur.
- 4) Kegiatan-kegiatan alumni Program D.III dan S.I, kegiatan alumni ini akan memberikan masukan-masukan / informasi didunia luar tentang pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang dalam penyaluran kerja.
- 5) Teknologi Informasi yang memberikan keuntungan seperti internet, dimana Sekolah Tinggi Manajemen LABORA juga dalam mencari lowongan kerja menggunakan internet dan berlangganan Koran peluang yang isinya mengenai lowongan pekerjaan.

b. *Treaths* (ancaman)

- 1) Semakin banyak lembaga pendidikan yang melaksanakan program "Link and Match" sehingga persaingan semakin tinggi.

- 2) Kampus/gedung, bahwa Sekolah Tinggi Manajemen LABORA belum mempunyai kampus/gedung milik sendiri, sampai saat ini masih dalam hal system sewa tempat.

Hasil dari EFE matrix menunjukkan total beban nilai sebesar 2.68, hal ini berarti faktor-faktor eksternal dan pelaksanaan Program Pelatihan Pembinaan Khusus dinilai tinggi diatas rata-rata sebesar 2.50.

Tabel 21
Daftar EFE Matrix terhadap Strategi Program Pelatihan Pembinaan Khusus dalam meningkatkan Program Penyaluran Tenaga Kerja Mahasiswa Program D.III dan S.I

<i>Key Internal Faktors</i>	<i>Weight</i>	<i>Rating</i>	<i>Wt.Score</i>
<i>Opportunities</i>			
1) Kerja sama dengan perusahaan swasta	0.20	4	0.80
2) Kegiatan Pusat Keunggulan Manajemen (PKM)	0.20	3	0.60
3) Kerjasama dengan DEPNAKER	0.16	3	0.48
4) Kegiatan alumni Program D.III dan S.I	0.10	3	0.30
5) Teknologi Informasi yang canggih seperti Internet	0.08	2	0.16
<i>Treaths (Ancaman)</i>			
1) Semakin banyak program pendidikan dengan program "Eink" and "Match"	0.08	2	0.18
2) Kampus /gedung belum milik sendiri	0.18	1	0.18
TOTAL	1.00		2.68

Sumber : Hasil dari olahan data

5.4 Hasil Analisa SWOT Matrix

Dalam SWOT Matrix ini digambarkan hubungan antara Internal Faktor dan Eksternal Faktor guna mencari kesamaan untuk menformulasikan alternatif dari kedua faktor tersebut.

Hasil dari Matrik SWOT tersebut sebagai berikut :

- a. SO. Strategi
 - 1) Tingkatkan Kerjasama dengan Perusahaan Swasta (S1, S5, S6, O1)
 - 2) Tingkatkan Pelaksanaan Pusat Keunggulan Manajemen (PKM) (S1, S2, S4, S5, S6, O2)
 - 3) Tingkatkan kerjasama dengan DEPNAKER (S1,S2,S5,S6, O3)
- b. WO Strategi
 - 1) Tingkatkan materi Program Pelatihan Pembinaan Khusus dan sistem pengajarannya melalui Pusat Keunggulan Manajemen (PKM) (W2, W3, W6, O2)
 - 2) Tingkatkan sistem Administrasi dan Promosi iklan lebih baik dengan menggunakan internet (W4, W5, O5)
- c. ST Strategi
 - 1) Tingkatkan mutu Program "Link" and "Match" (S1,S4,S5,S6,T1)
 - 2) Lebih dikembangkan Strategi PROGBINSUS (S2,S4,S5,T2)
- d. WT Strategi
 - 1) Segera memiliki kampus sendiri dan tingkatkan jumlah skill pengajar yang handal (W1,W3,W4,W6,T2)
 - 2) Meningkatkan metode sistem pengajarannya diperketat (W2,T1)

Tabel 22
TOWS Matrix

	<p>Strengths (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur / tenaga pengajar yang sangat profesional 2. Biaya sangat murah dan terjangkau 3. Lokasi kampus sangat strategis 4. Jadwal belajar sangat fleksibel 5. Metode praktek sangat variasi 6. Produk merupakan kualitas yang baik 	<p>Weaknesses (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum memiliki kampus sendiri 2. Materi progbinsus disesuaikan dengan materi yang sekarang 3. Waktu dalam mengajar sangat kurang 4. Sistem administrasi belum mendukung 5. Modifikasi bentuk promosi iklan 6. Kurang pengarahan dari program
<p>Opportunities (O)</p> <p>Melakukan kerjasama dengan perusahaan swasta</p> <p>Meningkatkan kegiatan Pusat Keunggulan Manajemen</p> <p>Melakukan kerjasama dengan DEPNAKER</p> <p>Meningkatkan kegiatan alumni Program D.III dan S.I</p> <p>Teknologi informasi yang canggih, seperti internet</p>	<p>S-O strategi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkatkan kerjasama dengan perusahaan swasta (S1, S5, S6, O1) 2. Tingkatkan pelaksanaan Pusat Keunggulan Manajemen (S2, S4, S5, S6, O2) 3. Tingkatkan kerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja (S1, S2, S5, S6, O3) 	<p>W-O strategi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkatkan materi Program Pelatihan dan Pembinaan Khusus dan system pengajarannya melalui Pusat Keunggulan Manajemen (W2, W3, W6, O2) 2. Tingkatkan system Administrasi dan promosi iklan yang lebih baik dengan menggunakan internet (W4, W5, O5)
<p>Threats (T)</p> <p>Semakin banyak program pendidikan dengan program "Link" and "Match"</p> <p>Belum memiliki kampus/gedung milik sendiri</p>	<p>S-T strategi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkatkan mutu program "Link" and "Match" (S1, S4, S5, S6, T1) 2. Tingkatkan pengembangan strategi Program Pelatihan Pembinaan Khusus (S2, S4, S5, T2) 	<p>W-T strategi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Segera memiliki kampus sendiri dan tingkatkan skil pengajar yang handal dan dukungan dari pimpinan (W1, W3, W4, W6, T1) 2. Meningkatkan sistem metode pengajarannya (W2, T2)

Sumber: Hasil olahan data

Dari hasil analisa SWOT dalam kaitannya dengan koefisien penentu (KP) guna menunjang dalam penyaluran tenaga kerja mahasiswa terhadap Strategi Program Pelatihan Pembinaan Khusus Program D.III dan S.I dimasa yang akan datang dengan cara .

1. Materi, Instruktur, Metode-metode pengajarannya lebih ditingkatkan lagi dan lebih ditekankan untuk mengikuti program kegiatan Pusat Keunggulan Manajemen (PKM) guna menunjang hasil yang diinginkan organisasi.
 2. Melakukan kerjasama dengan beberapa perusahaan dalam bidang pelatihan yaitu dengan mengadakan perekrutan calon tenaga kerja melalui Bursa Kerja Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.
- Strategi di atas dimaksudkan sebagai antisipasi atau upaya terhadap faktor-faktor lain yang diperhitungkan dengan koefisien penentu sebesar 15 %.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka penulis mengambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang kuat sebesar $r = 0.92$ antara Nilai Program Pelatihan Pembinaan Khusus dengan Kenaikan penyaluran kerja mahasiswa Program D.III dan S.I dari tahun 1998 sampai tahun 1999
2. Pengaruh tersebut disebabkan faktor-faktor nilai PROGBINSUS sebesar 85 % dan 15 % dipengaruhi oleh : Faktor materi, Instruktur, Metode Pengajaran, Disiplin, Pengabdian, Kerjasama atau Team Work, Tanggung Jawab, Kemauan Kerja, Inisiatif, Pengetahuan Kerja, Kejujuran, Prestasi Kerja, Ketabahan Mahasiswa, Kepandaian dan Minat mahasiswa
3. Dengan menggunakan strategi Pelatihan Program Pembinaan Khusus dapat meningkatkan mahasiswa untuk disalurkan ke dunia kerja. Hal ini dapat ditunjukkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya nilai PROGBINSUS
4. Hasil dari analisa SWOT dengan internal – Eksternal Matrix (IE Matrix) terletak pada posisi pertumbuhan dan stabilitas, hal ini menunjukkan strategi pelatihan yang dilaksanakan berjalan dengan baik, terlihat dari beban nilai dan faktor internal di atas rata-rata yaitu sebesar 2.79 dan beban nilai faktor eksternal sebesar 2.68
5. Dari perpaduan antara faktor internal dan eksternal dapat memberikan informasi berupa alternatif-alternatif yang dapat dilaksanakan untuk

mendukung pelaksanaan Program Pelatihan Pembinaan Khusus agar berjalan dengan baik

2. Saran - saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dalam kegiatan penelitian ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk Materi Progbinsus perlu diadakan perbaikan dan penyempurnaan materi-materi yang diberikan supaya dinamis dan tidak usang, sehingga lebih berkaitan dengan dunia kerja.
2. Mengenai Metode Progbinsus yang berupa ceramah dan praktek dapat ditambah dengan role playing atau diskusi kelompok
3. Lebih meningkatkan kerjasama dengan perusahaan yaitu mencari peluang-peluang untuk perekrutan tenaga kerja, sehingga Program Pembinaan Khusus dapat ditingkatkan dan diperluas lagi.
4. Tingkatkan instruktur pengajarnya agar dapat memberikan kontribusi terhadap hasil yang akan dicapai guna menunjang dalam meningkatkan penyaluran bursa kerja mahasiswa

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, Sri Wahyudi 1996, Manajemen Strategik, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Widjaja Tunggal 1994, Manajemen Strategik Suatu Pengantar, Penerbit Harvarindo, Jakarta
- Muhung H Hadiwardjo dan Sulistijarningsih Wibisono, 1996, ISO 9000 Sistem Manajemen Mutu, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Miller, Gary, 1995, Manajemen Personalia, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Prasanto PS dan Pangestu Subagyo, 1994, Statistik Induktif, Edisi 4, BPFE Yogyakarta
- Prasmono, J Sudrajad, 1993, Perekonomian Indonesia dan Era Blok Perdagangan, Prisma No. 4, Jakarta
- Prasetyo Tjiptono, Anastasiap Diana, 1996, Total Quality Management, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Prasetyo dan Suat Husnan, 1983, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta
- Prasetyo, 1992, Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid I, Erlangga : Jakarta
- Prasetyo, 1992, Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid II, Erlangga : Jakarta
- Prasetyo, 1981, Latihan dan Pengembangan Pegawai, Alumni : Bandung
- Prasetyo, 1993, Evaluasi Pelatihan dalam rangka Peningkatan Produktivitas, Mandar Maju : Bandung
- Prasetyo, Kenichi, 1991, Dunia Tanpa Batas, Terjemahan Binarupa Aksara, Jakarta
- Prasetyo, Jeffrey, 1996, Keunggulan Bersaing melalui Manusia, Terjemahan Ir. Agus Maulana, Binarupa Aksara, Jakarta
- Prasetyo, Siagian, 1995, Manajemen Strategik, Penerbit Bumi Aksara : Jakarta

- Hani Handoko, 1987, Manajmen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE - UGM
- Swasono, Endang Sulistyaningsih, 1993, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Sekolah Tinggi Manajemen LABORA, Jakarta
- Gregory H, 1996, Strategic Benchmarking, Terjemahan Robert Haryono dan Titis Eddy Arini, Penerbit Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- William B, Keith Davis, 1993, Human Resources and Personnel Manajement, Fourth Edition, Mc Graw Hill