

EN

**DEPARTEMAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENGAJAR PADA
INTENSIVE ENGLISH COURSE CABANG PALEMBANG**



**Disusun Oleh :
RIA OKTOERIANI AKBAR
(01033110008)**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2007**

1

5
658.314

Aks
a

2007

R.19073
19517

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA



SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENGAJAR PADA
INTENSIVE ENGLISH COURSE CABANG PALEMBANG**



Disusun Oleh :
RIA OKTOERIANI AKBAR
(01033110008)

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guaa Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2007**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : RIA OKTOERIANI AKBAR
NIM : 01033110008
JURUSAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
TENAGA PENGAJAR PADA INTENSIVE
ENGLISH COURSE CABANG PALEMBANG**

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 23 April 2007 Ketua :



Drs. Kosasih Zen, M.Si

Tanggal 23 April 2007 Anggota :



Dra. Suhartini Karim.

MOTO :

**Kataharalah dia-lah ALLAH yang maha ESA
ALLAH adalah tuhan tempat bergantungnya sesuatu
dia tidak beranak dan tiada pula diperanakkan
dan tidak ada sesorangpun yang setara dengan dia
(QS, Al-Ikhsan)**

Kupersembahkan untuk :

- Kedua orang tuaku
- Saudara-saudaraku
- Teman-teman seperjuanganku
- Sahabat terbaikku
- Almamaterku

Kata Pengantar

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena hanya atas rahmat dan hidayah serta bantuan dan izin dari-Nya maka skripsi dengan judul “ **Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pengajar Pada Intensive English Course Cabang Palembang**” dapat selesai tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab Pendahuluan, Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Gambaran Umum Perusahaan, Bab IV Analisis dan Pembahasan, Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer perusahaan yang diperoleh langsung dari perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama tahun 2003 – 2005 kinerja tenaga pengajar mengalami peningkatan tetapi peningkatan tersebut tidak terlalu berarti, ini dilihat dari peningkatan nilai siswa yang tidak begitu mencolok. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan tenaga pengajar di IEC cabang Palembang, akan tetapi hubungan pengaruh tersebut tidak begitu erat atau tidak kuat. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar secara optimal IEC cabang Palembang harus dapat mencari metode dan materi lain yang lebih menarik, agar pelatihan tersebut benar – benar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan sistem pelatihan yang dilakukan oleh IEC cabang Palembang.

Penulis

Ria Oktoeriani Akbar

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena hanya atas rahmat dan hidayah serta bantuan dan izin dari-Nya maka skripsi dengan judul “ Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pengajar Pada Intensive English Course Cabang Palembang” dapat selesai tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terjadi kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan yang baik ini izinkanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan study dan skripsi ini.

1. Prof. Dr. Ir. H. Zainal Ridho Djafar, Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Dr. Syamsurijal AK, Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, MM Ketua Jurusan Manajemen
4. Bapak Drs. Kosasih Zen, M.si Sekretaris Jurusan Manajemen
5. Bapak Drs. H. Fuad Gofar (Alm) pembimbing akademik, terima kasih atas bimbingannya
6. Bapak Drs. Kosasih Zen, M.si sebagai ketua pembimbing skripsi, terima kasih atas bimbingan, bantuan, dorongan, dan semangat yang telah bapak berikan selama penulisan skripsi sampai dengan selesai
7. Ibu Dra. Suhartini Karim, sebagai anggota pembimbing skripsi, terima kasih atas bantuan, nasehat, waktu, dan pengertian yang telah diberikan selama penulisan skripsi
8. Staf pengajar dan dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis
9. Para pegawai Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu penulis

10. Bapak Edward Noverdi yang telah mengizinkan penulis untuk mengambil data pada Intensive English Course cabang Palembang
11. Kedua orang tuaku dan keluarga yang paling aku sayang, terima kasih atas semua nasehat, bantuan, pengertian, bimbingan, dan untuk semua yang diberikan.
12. To : Ista Kesuma Lano Rendra, kekasihku...he....he...thanks a lot sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai tepat pada waktunya, thanks buat nasehat, perhatian, dan bimbingannya.....gek kito kuliner lagi ye...biasa nyari bakso...he...he...apo nak nyari ayam bakar... makasih banyak yaaa sayang.
13. To : Marpiki or Budak Diet, payo kamu tuh....beguyurlah gemukke badan, kurangi marah-marah dengan budak tuh....gek keno struk....he...he....yang langgeng yeh dengan nahkoda kito.....di tunggu undangannyo.
14. To : Mas Joyok.....ai kamu tuh gemuk sekarang, makmur caknyo...mentanglah budak magang....lapang yeeee....cak mano lah dapet pengganti kk kito yang itu....he...he....SEMANGAT NYAK
15. To : Budak Buruk and Magon, payo beguyurlah kamu tuh nabung....tahun depan nak lajulah kan????he....he....ditunggu loh undangannyo.....btw thanks ya buat bantuannya....
16. To : Kalem and Uti, Ti jagoin kalem kami, langkah budak tuh..katek serepnyo, tolong bersihke cangkang budaktu mangko mengkilat...he. kamu tuh jangan sereng-sereng makan semangko, gek stok semangko di Palembang abis oleh kamu beduo...he...

17. To : Goyi, Cak mano masih hobi makan rocang...jadilah kalu....gek tambah besak badan tuh..he..he....btw jago terus hobby kk yang kalu nyingok kaco mencak iwak tempalo..he
18. To : Unti, Bebek, Aak Jon, Ajik, Soang, Uwak, K'tuzah, k'Beli, olan, and arika makacih buat persahabatan and bantuannya selama ini...
19. Teman – teman jurusan Manajemen angkatan 2003 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya
20. Pihak – pihak lainnya yang tidak dapat diucapkan satu persatu.

Walaupun penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis sendiri, maupun bagi penelitian lebih lanjut. Dan semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis

Ria Oktoeriani Akbar

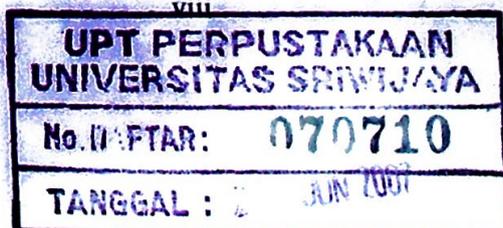
DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |

BAB I: PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 11 |
| 1.5 Metode Penelitian..... | 11 |
| 1.5.1 Rancangan Penelitian..... | 11 |
| 1.5.2 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 12 |
| 1.5.3 Teknik Pengambilan Sampel..... | 12 |
| 1.5.4 Variabel Penelitian..... | 12 |
| 1.5.5 Data dan Metode Pengumpulan Data..... | 13 |
| 1.5.6 Instrumen Penelitian..... | 14 |

viii



| | | |
|-------|---------------------------|----|
| 1.5.7 | Metode Analisis Data..... | 14 |
|-------|---------------------------|----|

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

| | | |
|--------|---|----|
| 2.1 | Landasan Teori..... | 17 |
| 2.1.1 | Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 17 |
| 2.1.2 | Pengertian Pelatihan..... | 20 |
| 2.1.3 | Tujuan Pelatihan..... | 21 |
| 2.1.4 | Prinsip-prinsip Pelatihan..... | 22 |
| 2.1.5 | Metode Pelatihan..... | 23 |
| 2.1.6 | Prosedur Pelatihan..... | 27 |
| 2.1.7 | Peserta Pelatihan..... | 29 |
| 2.1.8 | Mengevaluasi Efektivitas Program Pelatihan..... | 29 |
| 2.1.9 | Pengertian Kinerja..... | 32 |
| 2.1.10 | Penilaian Kinerja..... | 32 |
| 2.1.11 | Jenis-jenis Kriteria Kinerja..... | 33 |
| 2.1.12 | Tujuan Penerapan “MKK”..... | 34 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu..... | 37 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual..... | 38 |
| 2.4 | Hipotesis..... | 39 |

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

| | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Sejarah Singkat perusahaan..... | 40 |
| 3.2 | Struktur Organisasi IEC..... | 42 |
| 3.3 | Kedudukan dan Uraian Pekerjaan IEC..... | 44 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.4 | Program-program Yang di Tawarkan..... | 46 |
| 3.4.1 | General English conversation..... | 46 |
| 3.4.2 | English For Specific Purposes..... | 49 |
| 3.4.3 | English For Children..... | 51 |
| 3.5 | Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pengajar..... | 52 |
| 3.6 | Pelatihan Yang Diadakan Oleh IEC..... | 54 |

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1 | Analisis Deskriptif Kualitatif..... | 61 |
| 4.2 | Analisis Kuantitatif..... | 82 |
| 4.2.1 | Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 82 |

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|-----------------|----|
| 5.1 | Kesimpulan..... | 89 |
| 5.2 | Saran..... | 90 |

| | |
|---------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 91 |
|---------------------|----|

| | |
|---------------|----|
| LAMPIRAN..... | 92 |
|---------------|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Siswa IEC Cabang Palembang Tahun 2001 – 2006..... | 5 |
| Tabel 1.2 Jumlah Siswa Global Tahun 2001 – 2006 | 7 |
| Tabel 1.3 Jumlah Siswa LIA Tahun 2001 – 2006..... | 8 |
| Tabel 3.1 Jumlah Tenaga Pengajar IEC Cabang Palembang Tahun 2007..... | 52 |
| Tabel 3.2 Jumlah Tenaga Pengajar Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 52 |
| Tabel 3.3 Jumlah Siswa IEC Tahun 2001 – 2006..... | 53 |
| Tabel 3.4 Rata-rata Nilai Siswa Tahun 2004 IEC..... | 54 |
| Tabel 3.5 Rata-rata Nilai Siswa Tahun 2005 IEC..... | 56 |
| Tabel 3.6 Rata-rata Nilai Siswa Tahun 2006 IEC..... | 57 |
| Tabel 3.7 Persentase Nilai Siswa Dari Tahun 2004-2006 IEC..... | 58 |
| Tabel 4.1 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 1..... | 60 |
| Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 2..... | 61 |
| Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 3..... | 62 |
| Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 4..... | 63 |
| Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 5..... | 64 |
| Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 6..... | 65 |
| Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 7..... | 66 |
| Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 8..... | 67 |
| Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 9..... | 68 |
| Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 10..... | 69 |
| Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 11..... | 70 |
| Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 12..... | 71 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 13..... | 72 |
| Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 14..... | 73 |
| Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 15..... | 74 |
| Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 16..... | 75 |
| Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 17..... | 76 |
| Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 18..... | 77 |
| Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 19..... | 78 |
| Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No. 20..... | 79 |
| Tabel 4.21 Nilai X dan Nilai Y..... | 81 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi IEC Cabang Palembang..... | 40 |
|--|----|

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, banyak tuntutan yang harus dipenuhi mulai dari kebutuhan hidup sampai dengan kebutuhan pendidikan. Begitu banyak yang harus disesuaikan agar bisa terus bertahan menghadapi kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Termasuk juga perusahaan – perusahaan, mereka dituntut harus dapat terus mengikuti kemajuan IPTEK karena mereka harus bisa fleksibel terhadap kemajuan tersebut, itu merupakan modal untuk tetap dapat bersaing dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Adapun yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat tumbuh berdampingan dengan kemajuan teknologi, salah satunya adalah dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Bukan merupakan hal yang mudah untuk dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas, selain dari tenaga kerja itu sendiri salah satu faktor yang menunjang hal tersebut adalah perusahaan. Mengapa demikian, itu karena perusahaan harus menjadi suatu media yang memfasilitasi tenaga kerja untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu cara yaitu dengan melakukan pelatihan terhadap tenaga kerja. Pelatihan dapat dilakukan jika dianggap perlu, namun akan lebih baik jika hal tersebut merupakan agenda yang rutin untuk dilaksanakan. Dengan begitu pengetahuan para karyawan akan bertambah dan tentu saja berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri.

Menurut (Dessler, 1997:266) pelatihan itu adalah proses pembelajaran dimana setelah proses tersebut karyawan akan mengalami perkembangan terhadap kemampuannya secara individu maupun kelompok.

Adapun definisi pelatihan itu sendiri menurut (Hasibuan, 2001:69) adalah proses meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan yang akhirnya dengan pelatihan akan meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Dari pengertian pelatihan di atas dapat dilihat bahwa pelatihan dan pengembangan tersebut memang sangat penting dalam rangka peningkatan kualitas para karyawan, kualitas disini dapat dikategorikan terpisah yaitu : kualitas kinerjanya, kualitas moralnya, kualitas konseptual, kualitas teknis, serta kualitas teoritis para karyawan tersebut. Dan kesemuanya ini sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan, karena hal itu sangat menentukan apakah seorang karyawan tersebut benar-benar berkualitas atau tidak.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, juga sering mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berusaha mencapai tingkat moral yang lebih tinggi. Kesadaran para perusahaan akan arti pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang akan diaplikasikan diperusahaan, akan mendorong peranan pelatihan semakin penting didalam kegiatan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan segan-segan mengeluarkan sejumlah uang untuk

pelaksanaan pelatihan karyawan sebab hal tersebut sama halnya dengan investasi yang akan memberikan jaminan bahwa karyawan-karawannya adalah para pekerja yang baik.

Menurut (Hasibuan, 2001:70) tujuan pelatihan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut, yaitu : produktifitas kerja, efisiensi, kerusakan , kecelakaan, pelayanan, moral, karier, konseptual, kepemimpinan, balas jasa, dan konsumen.

Dari tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat/konsumen.

Manfaat tersebut akan terasa lebih maksimal bila pelatihan karyawan dapat dilaksanakan dengan baik atau dengan sebagaimana mestinya, karena pada kenyataannya banyak pelatihan karyawan yang dilakukan, tidak mencapai target yang diharapkan. Hal tersebut sangat merugikan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan, karena melaksanakan pelatihan karyawan tersebut perusahaan harus mengeluarkan biaya dan karyawan harus meluangkan waktu, jadi bila setelah pelatihan karyawan tersebut, hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan maka, pelatihan karyawan tersebut tidak berhasil dengan maksimal.

Ada beberapa hal yang menyebabkan pelatihan karyawan tidak maksimal yaitu dari segi metode pelatihan karyawan yang dilaksanakan, mungkin metode yang digunakan tidak sesuai dan menarik sehingga menyebabkan kebosanan bagi karyawan, hal lain adalah dari segi materi yang diberikan, materi yang diberikan pada saat melakukan pelatihan karyawan kurang berkualitas, tidak menarik, sehingga tidak memancing daya pikir dan ide para karyawan. Berdasarkan hal

tersebut, maka dapat diketahui bahwa metode pelatihan yang dilakukan tidak tepat atau belum sesuai.

Pada umumnya manajer harus tahu tanda-tanda bahwa karyawan membutuhkan pelatihan. Apabila setelah dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan, ternyata kinerja karyawan dalam perusahaan mengalami penurunan. Hal itu merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan tersebut membutuhkan pelatihan terhadap karyawan. Akan tetapi perusahaan harus mengetahui apakah penurunan kinerja karyawan tersebut diakibatkan ketidak mampuan karyawan, atau ketidak mauan karyawan. Apabila kinerja tersebut menurun akibat ketidak mauan karyawan, berarti masalahnya ada pada motivasi kerja yang mereka miliki. Karena itulah karyawan merasa enggan untuk melakukan yang terbaik demi kemajuan perusahaan. Maka untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut perusahaan harus meningkatkan motivasi yang ada didalam setiap diri karyawan, ada beberapa cara meningkatkan motivasi karyawan, yaitu 1) dengan meningkatkan kompensasi, 2) memberikan penghargaan secara langsung terhadap karyawan, 3) melakukan promosi jabatan. Dengan demikian karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Lain halnya bila penyebab penurunan kinerja karyawan tersebut akibat ketidak mampuan karyawan. Berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan pelatihan karyawan. Itu sangat penting untuk dilakukan karena dengan pelatihan, karyawan akan lebih terlatih dan berwawasan yang pada akhirnya akan menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Dari tujuan dan manfaat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan karyawan itu sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

Intensive English Course Cabang Palembang. Merupakan suatu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pendidikan, terutama pendidikan bahasa Inggris. *Intensive English Course* (IEC) Cabang Palembang didirikan pada tanggal 1 September 1998, bertempat di jalan Letkol Iskandar No.16 Palembang. Saat ini IEC cabang Palembang dikepalai oleh Bapak Edward Novandi. Saat ini IEC telah mempunyai 22 tenaga kerja, 2 tenaga administrasi, 2 kerumah tanggaan, dan 18 adalah tenaga pengajar. Adapun perkembangan jumlah siswa IEC untuk tahun 2001 sampai dengan tahun 2006 adalah sebagai berikut

Tabel 1.1
Jumlah siswa IEC Cabang Palembang Tahun 2001 – 2004

| No | Tahun | Jumlah | Target |
|----|-------|--------|-----------|
| 1 | 2001 | 450 | 500 siswa |
| 2 | 2002 | 500 | 500 siswa |
| 3 | 2003 | 424 | 500 siswa |
| 4 | 2004 | 421 | 500 siswa |
| 5 | 2005 | 436 | 500 siswa |
| 6 | 2006 | 432 | 500 siswa |

Sumber : *intensive English course* cabang Palembang

Setiap tahun *Intensive English Course* (IEC) cabang Palembang mempunyai target maksimum yaitu sebanyak 500 siswa, dapat dilihat bahwa sejak tahun 2003 IEC mengalami penurunan terhadap target siswa yang ingin dicapai. Itu merupakan suatu masalah, karena perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa IEC sedang mengalami masalah dengan tenaga kerjanya, banyak kemungkinan yang dapat mengakibatkan masalah tersebut. Salah satunya rasa kepercayaan masyarakat yang telah berkurang terhadap IEC, ini berarti kepercayaan masyarakat untuk menitipkan anaknya pada lembaga pendidikan Bahasa Inggris ini telah berkurang, rasa ketidakpercayaan masyarakat ini pasti mempunyai alasan. Masalahnya adalah telah berkurangnya kinerja para tenaga pengajar di IEC, karena dirasakan kinerja itu terus berkurang maka masyarakat mempercayai lembaga pendidikan bahasa Inggris yang lain untuk mendidik anak-anak mereka. Hal tersebut dapat dilihat pada jumlah siswa pada Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris lain yang dari tahun ke tahun siswanya terus bertambah.

Tabel 1.2
Jumlah Siswa Global Tahun 2001-2006

| No | Tahun | Jumlah | Keterangan |
|----|-------|--------|--|
| 1 | 2001 | 765 | Lembaga ini tidak mempunyai target, akan tetapi setiap per 3 bulannya selalu ada daftar waiting list siswa, berkisar sebanyak 250 orang. |
| 2 | 2002 | 834 | |
| 3 | 2003 | 978 | |
| 4 | 2004 | 912 | |
| 5 | 2005 | 1053 | |
| 6 | 2006 | 1157 | |

Sumber : diolah dari data skunder

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Lembaga Pendidikan Global tidak memiliki target setiap tahunnya, akan tetapi setiap per 3 bulannya selalu ada daftar *waiting list* siswa yang akan bergabung disana, maksudnya adalah siswa-siswa tersebut telah mengikuti tes penerimaan siswa, namun mereka belum bisa langsung mengikuti proses belajar-mengajar karena ruang kelas yang tidak memadai. Hal tersebut dapat mencerminkan bahwa begitu besar minat siswa yang ingin bergabung dengan Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris Global. Mereka rela untuk masuk dalam daftar *waiting list* guna bisa bergabung dengan Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris Global, belum lagi dilihat dari jumlah siswa yang jumlahnya lebih besar dari pada jumlah siswa yang ada di IEC cabang Palembang. Perbandingan lain dapat dilihat pada jumlah siswa yang dimiliki oleh Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris LIA.

Tabel 1.3
Jumlah Siswa LIA Tahun 2001-2006

| No | Tahun | Jumlah | Target |
|----|-------|--------|--------|
| 1 | 2001 | 972 | 1500 |
| 2 | 2002 | 1015 | 1500 |
| 3 | 2003 | 1120 | 1500 |
| 4 | 2004 | 1352 | 1500 |
| 5 | 2005 | 1500 | 1500 |
| 6 | 2006 | 1489 | 1500 |

Sumber : diolah dari data skunder

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa target LIA itu lebih besar dari pada target yang ditetapkan oleh IEC, target yang ditentukan pastinya tidak akan sembarangan, salah satu faktor yang menentukan besarnya target tersebut adalah jumlah siswa yang mereka miliki. Terbukti bahwa LIA berhasil mencapai targetnya pada tahun 2005. Berdasarkan pengamatan bahwa di Kota Palembang Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris yang paling sukses itu adalah LIA, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah siswa yang mereka miliki sekarang. Hal lainnya adalah meskipun biaya yang ditarifkan oleh LIA termasuk mahal dan mengalami peningkatan setiap tahunnya, akan tetapi tetap saja peminat yang ingin bergabung tidak berkurang. Itu membuktikan rasa kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris LIA sangat tinggi. Ini mencerminkan bahwa tenaga pengajar yang dimiliki oleh LIA adalah baik.

Masalah lain yang menyebabkan turunnya kinerja tenaga pengajar IEC cabang Palembang adalah kurangnya pelatihan yang dilakukan untuk tenaga pengajarnya. Sebenarnya IEC cabang Palembang mempunyai agenda pelatihan yang rutin dilakukan, yaitu pelatihan yang diadakan langsung oleh pusat dan pelatihan yang diadakan oleh IEC cabang Palembang itu sendiri. Pelatihan yang diadakan oleh pusat itu dilaksanakan di Jakarta dan tempo waktunya adalah 6 bulan sekali, dalam pelatihan tersebut mendatangkan "*native speaker*". karena ini adalah program dari pusat maka setiap cabang IEC yang tersebar di Indonesia harus mengirimkan perwakilannya termasuk IEC cabang Palembang. Namun kegiatan ini sekarang tidak dilakukan 6 bulan sekali lagi melainkan 1 tahun sekali. Dan pelatihan yang dilakukan oleh IEC itu sendiri adalah pelatihan yang lebih bersifat pada "*sharing experience*" tukar – menukar pengalaman antara tenaga pengajar itu sendiri, pada pelatihan ini yang menjadi pembicara atau pelatih itu adalah pimpinan cabang itu sendiri dan tenaga pengajar yang sudah di anggap senior (pengalamannya lebih banyak dibandingkan yang lain) dan "*native speaker*". Pelatihan ini dilakukan 3 bulan sekali.

Pada kenyataannya meskipun IEC telah melakukan pelatihan tenaga pengajar, namun kinerja tenaga pengajar mengalami penurunan untuk beberapa tahun terakhir. Di mungkinkan bahwa ada permasalahan pada sistem pelatihan yang telah dilakukan, bisa jadi masalah terletak pada metode pelatihan yang kurang sesuai, atau terletak pada kuantitas pertemuan yang kurang mencukupi porsi yang diharapkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa IEC cabang Palembang perlu melakukan analisis terhadap pelatihan yang sudah mereka lakukan, apakah metode yang digunakan sudah tepat, materi yang disampaikan sudah sesuai, dan kuantitas pertemuan pelatihan tersebut sudah mencukupi. Sehingga dapat diketahui apakah pelatihan yang dilakukan IEC cabang Palembang mempunyai pengaruh atau tidak terhadap peningkatan kinerja tenaga pengajar. Dari fenomena diatas penulis tertarik untuk menelitinya lebih jauh lagi dalam bentuk skripsi dengan judul

**“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENGAJAR PADA INTENSIVE
ENGLISH COURSE CABANG PALEMBANG”**

1.2 Perumusan masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan, terhadap peningkatan kinerja para tenaga pengajar IEC cabang Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja tenaga pengajar IEC cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Memberikan informasi kepada pembaca/masyarakat tentang kualitas tenaga pengajar yang ada di *Intensive English Course* (IEC) cabang Palembang.
2. Sebagai referensi bagi penelitian – penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan rancangan penelitian yang bersifat deskriptif dan kasualitas. Sesuai dengan pengertian penelitian deskriptif itu sendiri adalah untuk mendeskriptifkan suatu fenomena atau populasi tertentu. Dan penulis juga menggunakan penelitian yang bersifat

kasualitas itu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

1.5.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Intensive English Course* Cabang Palembang yang terletak di jalan Letkol Iskandar No.16 Palembang. Dan waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, yaitu mulai dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2007.

1.5.3. Teknik Pengambilan Sampel.

Dalam penelitian ini populasi yang ada itu adalah sebanyak 20 orang, maka dari itu penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, jadi penulis menggunakan tehnik sensus untuk menentukan sampel, itu dilakukan karena populasi yang ada sedikit, jadi seluruh populasi itu digunakan penulis sebagai sampel dalam penelitian ini.

1.5.4. Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini :

- Variabel *dependent* (variabel terikat) Y, yaitu kinerja tenaga pengajar
- Variabel *Independent* (variabel bebas) X, yaitu pelatihan

1.5.5. Data dan Metode Pengumpulan Data

Metode Pengambilan Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil langsung dari perusahaan. Meliputi gambaran umum perusahaan dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian skripsi ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah pengumpulan data-data yang berhubungan dengan penelitian yang bersumber dari buku-buku pedoman, literatur yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, serta sumber ilmu pengetahuan lain yang relevan dengan penelitian ini .

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Riset Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data melalui buku-buku literatur ,artikel, buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

b. Riset Lapangan

Pada penelitian lapangan ini penulis melakukan pengumpulan data melalui :

1. Observasi

Yaitu penulis melakukan pengamatan langsung terhadap sistem penyampaian materi yang dilakukan oleh IEC cabang Palembang.

2. Kuisisioner

Yaitu penulis membagikan kuisisioner yang relevan dengan penelitian kepada tenaga pengajar yang ada di *Intensive English Course* Cabang Palembang

3. Wawancara

Yaitu penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

1.5.6. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian. Penulis memilih kuisisioner sebagai instrumen penelitian, itu dikarenakan menggunakan kuisisioner akan sangat membantu penulis dalam hal pengolahan data.

1.5.7. Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dan kualitatif.

Teknik analisis kuantitatif akan menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi, serta skala likert untuk memberikan batasan dalam pembuatan kuisisioner. Kesemuanya ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan kedua variabel tersebut. Adapun rumus regresi sederhana yang akan digunakan adalah :



$Y = a + bx$ Keterangan : Y = variabel dependent (kinerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel independent (pelatihan dan

pengembangan)

Rumus untuk mencari a :

$$a = \frac{\Sigma Y(\Sigma X^2) - \Sigma Xx\Sigma XY}{nx\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Rumus untuk mencari b :

$$b = \frac{nx\Sigma XY - \Sigma Xx\Sigma Y}{nx\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Untuk menentukan seberapa besar hubungan suatu variabel dengan variabel lain, digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r = \frac{nx\Sigma XY - \Sigma Xx\Sigma Y}{\sqrt{nx\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \times \sqrt{nx\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Namun penulis akan mengolah data tersebut dengan menggunakan SPSS, agar hasil yang diperoleh lebih akurat.

Untuk memberikan batasan atau skala dalam pembuatan kuisioner agar mudah untuk diolah, penulis menggunakan skala likert, dengan bobot nilai adalah sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (STS) berbobot nilai 1, Tidak Setuju (TS) berbobot nilai 2, Kurang Setuju (KS) berbobot nilai 3, Setuju (S) berbobot nilai 4, dan Sangat Setuju (SS) berbobot nilai 5.

Sedangkan teknik analisis kualitatifnya dengan melihat hasil analisis kuantitatif yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat kualitatif yang menunjukkan hubungan variabel yang dianalisis.

Daftar Pustaka

- Achmad S. Ruky. 2006. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- A.F. Stoner, James. 1996. *Pengantar Manajemen*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Cushway, Barry. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : Prenalindo
- Ismandawaty Agustina. 2004. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Sriwijaya*. Palembang : Fakultas Ekonomi UNSRI.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu S. P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L, dan Jhon, H Jakson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalis dan Manajemen SDM*. Bandung : Mandar maju.
- Mutiara S. Panggabean. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- S Schuller, Randall, dan E. Jacson, Susan. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- T Hani Handoko. 1995. *Manajemen Personalia dan Manajemen SDM*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.