

PERAN LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN EKSPEKTASI KERJA

**Oleh:
Sukaswanto**

Abstrak

Penelitian yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) Daerah istimewa Yogyakarta ini bertujuan untuk mengungkap besarnya ekspektasi kerja, perbedaan ekspektasi kerja sebelum dan sesudah latihan dengan mengendalikan pengalaman luar dan sikap terhadap pekerjaan, perbedaan kenaikan ekspektasi kerja antara peserta lulusan sekolah kejuruan dan nonkejuruan, antara peserta yang menduduki urutan posisi anak pertama dan bukan pertama. Populasi penelitian ini adalah peserta latihan kerja di BLK Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel berjumlah 144 terdiri 72 peserta lulusan sekolah kejuruan dan 72 nonkejuruan, dipilih secara acak. Data seluruh ubahan diambil menggunakan angket. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ekspektasi kerja peserta sebelum latihan termasuk kategori sedang, dan setelah latihan termasuk kategori tinggi, (2) Setelah latihan, ekspektasi kerja peserta latihan menjadi lebih tinggi, baik setelah dikendalikannya pengaruh pengalaman luar maupun sikap terhadap pekerjaan. (3) Kenaikan ekspektasi kerja peserta lulusan sekolah nonkejuruan lebih tinggi dibanding peserta lulusan sekolah kejuruan.

Kata kunci: ekspektasi kerja, latihan kerja

Pendahuluan

Pemanfaatan kemajuan teknologi yang telah masuk ke berbagai bidang pekerjaan, termasuk industri yang ada di Indonesia,

membutuhkan tenaga kerja berpengetahuan dan terampil, serta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengetahuan dan keterampilan tersebut tentu saja yang sesuai dengan masing-masing bidang pekerjaannya. Dalam menghadapi keadaan tersebut masyarakat dan pemerintah secara antisipatif telah mempersiapkan sumber daya manusia sebagai calon tenaga kerja, dengan mengadakan latihan-latihan ataupun kursus di berbagai bidang kejuruan.

Munculnya banyak Lembaga Pendidikan Kejuruan ini disambut baik oleh masyarakat pencari kerja. Kebanyakan pencari kerja merasa pesimis untuk dapat memperoleh pekerjaan, bila hanya mengandalkan ijazah pendidikan formal. Hal ini tidak lepas dari kenyataan bahwa di samping sempitnya lapangan kerja yang tersedia, juga kemampuan yang mereka miliki untuk memasuki dunia kerja pada umumnya masih sangat minim.

Salah satu lembaga latihan kejuruan yang banyak diminati pencari kerja adalah Balai latihan Kerja (selanjutnya disebut BLK) yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja. Balai Latihan Kerja yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta menyelenggarakan pelatihan berbagai macam kejuruan, yaitu kejuruan Industri, Tata Niaga dan aneka Kejuruan. Ini dimaksudkan untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap untuk bekerja pada bidang-bidang tersebut.

Seorang pekerja akan berhasil dalam bekerja apabila mereka memiliki, di samping pengetahuan dan keterampilan kerja, juga motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja akan tinggi bila melalui pekerjaan tersebut seseorang dapat memperoleh apa-apa yang diharapkannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup diri

sendiri dan keluarganya. Segala pengharapan, baik yang bersifat material maupun nonmaterial, yang dapat diperoleh melalui bekerja ini dapat digolongkan ke dalam ekspektasi kerja.

Mengingat pentingnya ekspektasi kerja –yang dapat meningkatkan motivasi kerja– maka perlu diungkap melalui penelitian, apakah dengan program latihan yang dilaksanakan BLK selama ini mampu meningkatkan ekspektasi kerja. Untuk itu perlu dicari jawaban atas pertanyaan: seberapa besar ekspektasi kerja peserta latihan kerja di BLK DIY? Adakah kenaikan ekspektasi kerja peserta latihan setelah selesai mengikuti latihan kerja? Adakah perbedaan kenaikan ekspektasi kerja peserta latihan ditinjau dari latar belakang jenis pendidikan.

Perlu diingat bahwa latihan kerja merupakan salah satu cara pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia yang mempunyai tujuan spesifik, yaitu melatih seseorang untuk dapat memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. menurut Jucius (1962) latihan digunakan untuk menunjukkan berbagai proses untuk meningkatkan sikap, keterampilan dan kecakapan tenaga kerja untuk menjalankan pekerjaan yang spesifik.

Ada perbedaan antara latihan dan pengembangan. Latihan bertujuan untuk mempersiapkan orang untuk pekerjaan yang akan datang. Namun keduanya, baik latihan maupun pengembangan, mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan tenaga kerja (Davis dan Werther, 1982). Sementara itu, As'ad (1991) menyatakan bahwa program pengembangan lebih luas daripada latihan. Pengembangan tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, yang salah satu diantaranya ialah melalui latihan.

Tujuan latihan lebih fragmentaris, sesuai dengan kebutuhan sesaat dan menekankan pada salah satu aspek, yaitu kognitif, afektif atau psikomotor (Muhadjir, 1985). Latihan dilaksanakan dengan program praktek lebih banyak daripada teori, umumnya porsi praktek antara 60% sampai 90%.

Dilihat dari peserta latihan, bila dari peserta terdapat perbedaan-perbedaan, misalnya latar belakang pendidikannya kemudian diberikan jumlah dan bobot materi latihan yang sama, maka hasil latihannya pun tetap akan berbeda. Latihan kerja di BLK DI menggunakan sistem kelas, yang salah satu cirinya ialah lama latihan dan bobot materinya sama untuk setiap peserta. Padahal di antara peserta latihan terdapat perbedaan-perbedaan. Oleh karena itu kemungkinan perbedaan hasil latihannya pun dapat terjadi.

Peserta latihan yang mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan, akan meningkatkan kepercayaan diri dan ekspektasi kerjanya. Shadily (1985) mengatakan bahwa ekspektasi sebagai suatu pengharapan terhadap kejadian yang akan datang, berdasarkan pengalaman masa lalu dan stimulus yang ada pada saat sekarang. Sementara itu Rathus (1991) menyatakan bahwa tingkah laku seseorang berkaitan erat dengan ekspektasi orang tersebut. Mengenai teori ekspektasi dalam kaitannya dengan motivasi, As'ad (1991) mengutip pendapat Vroom yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi (M) seorang tenaga kerja ditentukan oleh interaksi perkalian antara valensi (V), instrumentalitas (I) dan ekspektasi (E).

Valensi merupakan tingkat daya tarik atau keinginan seseorang untuk mendapatkan hadiah. Alat atau instrumentalitas merupakan suatu keyakinan bahwa prestasi adalah penting untuk

suatu pemberian hadiah. Jadi alat merupakan korelasi antara melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan menerima hadiah. Selanjutnya dikatakan, bahwa ekspektasi adalah keyakinan bahwa kemampuan seseorang akan membawanya sukses dalam pekerjaan. Dengan lain perkataan, dapat diartikan bahwa ekspektasi merupakan keyakinan dari seseorang terhadap suatu tindakan yang akan memberikan suatu pencapaian tujuan yang bersifat positif.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat peran ekspektasi dalam menentukan tinggi-rendahnya motivasi. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, maka ekspektasi kerja akan mempengaruhi motivasi kerja, yang selanjutnya dapat mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja.

Cara Penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam eksperimen kuasi, dengan latihan kerja sebagai perlakuannya. Populasi penelitian adalah peserta latihan kerja di BLK Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan sampel sebanyak 144 peserta latihan. Sampel dipilih secara acak. Anggota sampel terdiri dari 72 peserta latihan lulusan sekolah kejuruan dan 72 lainnya lulusan sekolah nonkejuruan.

Data penelitian diambil menggunakan angket. Angket yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Ubahan dalam penelitian ini meliputi, ubahan bebas: latihan kerja; ubahan terikat: ekspektasi kerja; ubahan penyerta: pengalaman luar, sikap terhadap pekerjaan, latar belakang jenis pendidikan. Sementara itu, analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kovarian, dan uji-t. Taraf signifikansi dipilih sebesar 0,05.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh, sebelum latihan, responden yang memiliki skor ekspektasi kerja awal tinggi sebanyak 58 (40,3%), skor sedang sebanyak 66 (59,7%) dan tidak seorang pun peserta yang memiliki skor rendah. Sementara itu, setelah latihan, responden yang memiliki skor ekspektasi kerja tinggi meningkat menjadi 115 (79,9%), skor ekspektasi kerja menurun menjadi 29 (20,1%) dan tidak ada peserta yang memiliki skor rendah. Berdasarkan data ini, terlihat bahwa latihan kerja telah berhasil meningkatkan jumlah peserta yang memiliki ekspektasi kerja tinggi.

Dilihat dari latar belakang jenis pendidikannya, peserta lulusan sekolah kejuruan memiliki rerata skor ekspektasi kerja awal yang lebih tinggi daripada peserta lulusan sekolah nonkejuruan, sedangkan rerata skor ekspektasi kerja akhir ternyata lebih tinggi pada kelompok peserta lulusan sekolah nonkejuruan.

Pada ubahan pengalaman luar, harga skor reratanya $M=30,42$ dengan simpang baku $SB= 4,43$. Sementara itu, untuk ubahan sikap terhadap pekerjaan, diperoleh skor rerata $M=92,54$ dengan simpang baku 5,39.

Guna mengetahui perbedaan ekspektasi kerja awal dan akhir seluruh responden, dilakukan analisis kovarian dengan mengontrol ubahan pengalaman luar, dan diperoleh F hitung = 87,57, $p < 0,05$. Bila ubahan sikap terhadap pekerjaan dikontrol, diperoleh F hitung = 83,98, $p < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan antara ekspektasi kerja awal dan akhir, di mana rerata ekspektasi kerja akhir $M = 64,75$ lebih tinggi daripada rerata ekspektasi kerja awal $M = 58,04$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, latihan kerja di BLK DIY telah mampu meningkatkan ekspektasi kerja peserta latihan.

Mengenai perbedaan kenaikan ekspektasi kerja antara peserta sekolah kejuruan dan nonkejuruan, diperoleh harga t hitung = - 4,02, $p < 0,05$. Rerata kenaikan ekspektasi kerja peserta lulusan sekolah nonkejuruan sebesar 5,07. Berdasarkan hal ini terlihat dengan jelas bahwa peserta lulusan sekolah nonkejuruan mengalami kenaikan ekspektasi kerja lebih besar daripada kenaikan ekspektasi kerja peserta lulusan sekolah kejuruan. Hal ini bisa dimengerti, oleh karena peserta lulusan sekolah nonkejuruan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang belum pernah mereka peroleh, sehingga mereka merasa memperoleh sesuatu yang baru yang akan dapat digunakan untuk bekerja. Sementara itu, bagi peserta lulusan sekolah kejuruan, materi latihan yang diperoleh di BLK sebagian besar sudah pernah mereka peroleh, yaitu pada waktu sekolah. apa lagi bagi peserta yang berasal dari sekolah kejuruan yang peralatannya sudah lengkap, maka apa yang diperoleh di BLK dirasakan sebagai hal yang sudah biasa, atau setidaknya tidak jauh berbeda dari yang pernah mereka pelajari sebelumnya. Hal inilah yang menyebabkan kenaikan ekspektasi kerja peserta kerja lulusan sekolah kejuruan lebih rendah.

Kesimpulan

1. Ekspektasi kerja peserta sebelum latihan sebagian besar cenderung sedang, sedangkan setelah latihan sebagian besar cenderung tinggi.
2. Setelah latihan, peserta latihan memiliki ekspektasi kerja lebih tinggi daripada sebelum latihan. Ini menunjukkan bahwa latihan kerja di BLK mampu meningkatkan ekspektasi kerja peserta latihan.

3. Peserta lulusan sekolah nonkejuruan mengalami kenaikan ekspektasi kerja lebih tinggi daripada peserta lulusan sekolah kejuruan.

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh. (1991). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith and William B. Werther, Jr. (1982). *Personnel management and human resource*. New York: McGraw-Hill.
- Jucius, Michael J. (1962). *Personnel management*. Tokyo: Charles E. Tuttle Company.
- Muhadjir, Noeng. (1985). *Politik sosial dan tenaga kerja*. Rake Sarasin. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Rathus, Spencer A. (1981). *Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Shadily, Hassan. (1985). *Ensiklopedi Indonesia*. Jakarta: Van Hoeve.