

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Negara-negara modern dewasa ini sangat tergantung pada pembangunan mutu sumber daya manusia dan pengorganisasian kegiatan mereka dalam masyarakat. Model sumber daya alam, bantuan luar negeri, dan pandangan luar negeri jelas memainkan peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi, namun tidak ada yang lebih penting daripada sumber daya manusia.

Pembangunan sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan upaya penyempurnaan, pemberdayaan dan pembinaan keseluruhan unsur sistem pengelolaan sumber daya manusia. Pada pokoknya meliputi penataan organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia diharapkan memiliki disiplin, kemampuan profesional, wawasan pembangunan dan semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan perusahaan inilah, maka menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan untuk membina karyawannya sehingga dapat memperbaiki kualitas dan meningkatkan prestasi karyawan. Secara tidak langsung maka perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan kompetensinya (www.jurnalskripsi.co.cc).

Perbaikan kualitas ini menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Dimana untuk mengembangkan kemampuan tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adanya pengembangan ini, tidaklah terlepas dari peran SDM itu

sendiri, dimana adanya kesadaran atau keinginan dalam diri mereka untuk mengembangkan kemampuannya. Hal ini dikarenakan pengaruh dari lingkungan sekitar mereka yang terus menerus melakukan perubahan, juga pengaruh dari motivator-motivator yang mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuannya.

KUMON adalah sebuah lembaga pendidikan yang memberikan program belajar dan bimbingan secara "perorangan" disesuaikan dengan kemampuan setiap anak, dengan tujuan agar anak dapat maju ke pelajaran yang lebih tinggi dengan kemampuannya sendiri. KUMON pertama kali dikembangkan dan didirikan oleh seorang Jepang yang bernama Toru Kumon. Sistem yang diajarkan pada KUMON ternyata hasilnya memuaskan sehingga berkembang dari mulut ke mulut. Kini, KUMON tidak hanya menyebar ke seluruh Jepang saja, tetapi juga ke seluruh dunia. Salah satunya KUMON di Indonesia, yang tidak hanya tersebar di satu kota tetapi di banyak kota pula. Sejak KUMON Indonesia didirikan hingga sekarang, KUMON mengalami peningkatan usaha yaitu dengan dibukanya banyak cabang dimana-mana. Salah satunya adalah KUMON cabang Jembatan V. KUMON di tempat ini sudah berdiri selama 4 tahun, dengan jumlah murid sekitar 400 orang dan akan terus bertambah. Jumlah murid semakin bertambah dikarenakan kualitas yang diberikan juga baik. Hal ini juga dapat dipengaruhi dari asisten pengajar yang berkualitas dan berkinerja bagus. Pada KUMON, asisten pengajar biasanya diharuskan untuk mengerjakan worksheet terlebih dahulu sebelum mengajarkan sesuai masing-masing level si anak.

Berdasarkan pengamatan langsung dengan observasi langsung, pembimbing melihat bahwa rata-rata asisten pengajar hanya mengerjakan sampai level E atau F. Hal ini mungkin disebabkan tingkat kesulitan dalam mengerjakan *worksheet* dan kurangnya motivator yang mendorong asisten pengajar untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas. Sehingga tidak berkembangnya kemampuan asisten dalam mengajar.

Perusahaan seharusnya dapat meningkatkan motivator yang ada sehingga dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuannya. Banyak faktor yang dapat mendorong karyawan individual untuk mengembangkan kemampuannya yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dapat berupa fasilitas yang tersedia, imbalan yang diberikan, aturan-aturan atau kebijakan yang berlaku, dan sebagainya. Sedangkan faktor internal berupa kemampuan yang dimiliki, usaha yang dicurahkan, waktu yang tersedia, dan sebagainya. Faktor - faktor ini selain dapat menjadi pendorong bagi karyawan, juga dapat menjadi penghambat apabila faktor tersebut tidak terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memenuhi motivator ini dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu, maka akan mendorong karyawan untuk mau terus mengembangkan kemampuannya, sehingga akan memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik dan siap beradaptasi dengan perubahan apapun.

Dalam usaha ini, kemungkinan adanya ancaman pemain baru itu besar karena dari segi permodalan maupun sistem masih mudah untuk dimasuki. Tergantung dari pelayanan yang diberikan apakah memuaskan dan berkualitas. Untuk tingkat persaingan saat ini, masih banyaknya para pesaing yang menawarkan sistem pengajaran yang baik dan berkualitas. Sehingga KUMON harus mampu bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat menjadi motivator untuk mengembangkan kemampuannya.

Permasalahan yang muncul karena kurangnya asisten untuk level G ke atas adalah tidak dapat dibukanya kelas untuk level G ke atas, padahal murid untuk level G ke atas sudah semakin banyak dengan jumlah sekitar 40 murid, dimana satu kelas hanya dapat menampung 25 murid. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya dibuka kelas baru. Akan tetapi,

pada kenyataannya masih kurangnya asisten level G ke atas sehingga tidak dapat dibuka kelas baru.

Harapan pembimbing / instruktur Kumon Jembatan V ini terhadap asisten pengajar adalah mau mengembangkan kemampuannya dengan mengerjakan worksheet sampai level G ke atas, sehingga dapat dibuka kelas baru. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **"Analisa Faktor – Faktor Pendorong dan Penghambat Pengerjaan Worksheet Sampai Level G Ke Atas (Studi Kasus : Asisten Kumon, Cabang Jembatan V Jakarta)."** Dari penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh bisa dijadikan masukan bagi instruktur / pembimbing Kumon untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam Kumon.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor eksternal yang mendorong asisten untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas?
2. Apakah faktor-faktor internal yang mendorong asisten untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas?
3. Apakah faktor-faktor yang menghambat asisten untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas?
4. Bagaimana memberikan usulan rekomendasi yang mampu mendorong asisten untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasikan faktor-faktor eksternal yang mendorong asisten untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas. (T-1)
2. Untuk mengidentifikasikan faktor-faktor internal yang mendorong asisten untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas.(T-2)
3. Untuk mengidentifikasikan faktor-faktor yang menghambat asisten untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas. (T-3)
4. Memberikan usulan rekomendasi yang mampu mendorong asisten untuk mengerjakan *worksheet* sampai level G ke atas. (T-4)

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dipetik dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan, dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk melakukan perubahan dan perbaikan dalam sistem perusahaan yang berguna sebagai motivator bagi karyawan individual dalam mengembangkan kemampuan mereka.
2. Bagi pengguna informasi, dapat digunakan sebagai informasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menjadi pendorong dan penghambat dalam pengembangan kemampuan sumber daya manusia individual.
3. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai faktor-faktor pendorong dan penghambat seorang individu dalam mengembangkan kemampuannya.