

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA SECURITY PT. G4S SECURITY SERVICES DI PROYEK BLOK CEPU

Budi Santoso

STIE Cendekia Bojonegoro, Jl. Cendekia No.22 Bojonegoro
e-mail: budi.santoso@gmail.com

Abstract: Relationship of education and training on the performance of members of the security PT. G4S Security Services at Cepu block project. This study examines the relationship of education and training on the performance of members of the security PT. G4S Security Services at Cepu block project. Using descriptive research, aims to make a systematic exposure or description, actual and accurate information on the facts, as well as the properties of the investigated phenomena relations. The population in this study were members of security PT. G4S Security Services. While this dipenelitian samples taken from about 61% of the total number of members of the security PT. G4S. Data collection method used is the method of sampling. While data collection techniques in a way: Observation, interviews and questionnaires / questionnaire. Methods of data analysis is descriptive quantitative study that leads to, the use of statistics by the formula "correlation." In conducting this research, the approach of survey, interviews and by giving questionnaires to the respondents. From the research result that performance is not only influenced by formal education. It is evident from the results of interviews and questionnaires were conducted in the field showed that education and training is much greater influence.

Abstrak: Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja anggota security PT. G4S Security Services di proyek blok cepu. Penelitian ini membahas hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja anggota security PT. G4S Security Services di proyek blok cepu. Menggunakan penelitian deskriptif, bertujuan untuk membuat paparan atau gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota security PT. G4S Security Services. Sedangkan sampel dipenelitian ini diambil dari sekitar 61% dari jumlah total anggota security PT. G4S. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sampel. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan cara : Observasi, wawancara dan angket / kuisioner. Metode analisis datanya adalah deskriptif yang mengarah pada studi kuantitatif, dengan menggunakan ilmu statistik dengan rumus "korelasi". Dalam melakukan penelitian ini dilakukan pendekatan dengan dilakukan survey, wawancara dan dengan memberikan kuisioner kepada responden. Dari penelitian diperoleh hasil bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan formal. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara serta kuisioner yang dilakukan dilapangan didapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan jauh lebih besar pengaruhnya.

Kata Kunci: pendidikan, pelatihan, kinerja, security

Perkembangan dunia usaha tentunya tidak terlepas dari suatu persaingan. Hal ini disebabkan oleh semakin banyaknya perusahaan yang baru didirikan baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa. Persaingan ini pada umumnya berkisar pada masalah bagaimana perusahaan mendapatkan laba. Untuk mencapai tujuan itu perusahaan yang telah ditetapkan manaje-

men perlu memperhatikan dua faktor pokok, yaitu faktor eksternal dan faktor internal yang sepenuhnya berada dalam kendali perusahaan. Faktor eksternal merupakan lingkungan bisnis yang melingkupi operasi perusahaan daripadanya muncul peluang dan ancaman bisnis. Faktor ini mencakup : Bidang ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan dan sosial budaya.

Sedangkan faktor internal mencakup semua manajemen fungsional : pemasaran, keuangan, operasional, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan. Dalam hal ini, yang akan dibahas lebih lanjut adalah mengenai tenaga kerja atau sumber daya manusia.

Dalam hal ini, suatu usaha yang perlu dilakukan oleh PT. G4S Security Services – PT. G4S (perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa keamanan / Security di sebuah perusahaan pengeboran minyak Blok Cepu) untuk meningkatkan kualitas karyawan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan penelitian, diketahui masih ada beberapa karyawan PT. G4S Security Services berpendidikan terakhir SD dan SLTP serta kurangnya intensitas pelatihan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan kurang mencapai hasil maksimum, terutama dari segi kualitas pelayanan dan disiplin anggota.

Pada dasarnya, pada saat perekrutan oleh PT. G4S mensyaratkan minimal lulusan SLTA/ sederajat yang dapat bergabung di perusahaan tersebut, namun karena pengelolaan security di perusahaan pengeboran tersebut sebelumnya telah dikelola oleh perusahaan lain sehingga bagi karyawan yang sudah bergabung masih dipertahankan untuk dapat bekerja terus meskipun dengan latar belakang pendidikan dibawahnya. Namun demikian PT. G4S berupaya dalam meningkatkan kinerja dengan memberikan pelatihan, siapapun karyawannya dan dengan latar belakang pendidikan apapun mendapat perlakuan sama. Untuk anggota security yang baru (baru direkrut) diberikan pelatihan selama tiga minggu yang bekerjasama dengan pihak penyelenggara dari luar (Kepolisian) untuk mendapatkan sertifikat pelatihan dasar sebagai seorang Security. Sedangkan untuk anggota security yang direkrut dari perusahaan sebelumnya, diberikan latihan penyegaran.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap karyawan serta disiplin yang tinggi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga akan menjadi lebih kompetitif. Sebuah perusahaan apabila sudah dapat meningkatkan kualitas karyawannya berarti sudah setengah jalan dalam menghasilkan produk bermutu.

METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif. Metode ini dipilih untuk memberikan analisa tentang hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. G4S di Proyek Blok Cepu.

Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang mencakup variable rata – rata, rentang (range), nilai terkecil, nilai terbesar dan nilai standard. Penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subyek penelitian saat ini. Tujuan dari metode deskriptif adalah untuk membuat paparan atau gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki.

Penelitian yang bersifat penelitian populasi memiliki arti seluruh subyek didalam wilayah penelitian dijadikan subyek penelitian. Menurut Wirartha (2006:232), “populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah anggota security “PT. G4S yang bertugas di proyek Blok Cepu” berjumlah 82 orang.

Penelitian yang bersifat penelitian sampel hanya memilih sebagian dari subjek penelitian dan menganggapnya mewakili keseluruhan. Menurut Wirartha (2006:234), “sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya”. Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 61% dari total anggota security yaitu sebanyak 50 orang.

Suatu penelitian, khususnya penelitian yang dimaksudkan untuk menarik generalisasi (menarik kesimpulan umum yang berlaku bagi populasi), sangat berkepentingan dengan permasalahan sampel. Dalam penelitian ini digunakan teknik Purposif Sampling, yaitu pengambilan sampel disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Jadi dalam penelitian ini sampel diambil pada lokasi kerja anggota security yang sedang ada kegiatan (berinteraksi dengan pihak lain)

Data adalah suatu hal yang penting yang dibutuhkan didalam suatu penelitian, sedangkan untuk mencapai hasil penelitian yang baik dibutuhkan data yang valid. Data yang valid akan diperoleh apabila penelitian tersebut berdasar-

kan pada metode-metode atau teknik-teknik yang baik pula.

Didalam melakukan analisis data merupakan faktor yang sangat menentukan oleh karena itu pengumpulan data akan lebih efektif apabila dilaksanakan berdasarkan metode-metode dan langkah-langkah tertentu sehingga dapat dilaksanakan pengumpulan data secara lengkap.

Metode pengolahan/analisa data adalah suatu metode yang dipakai dalam penelitian dengan maksud untuk menguji dan akhirnya menarik suatu kesimpulan dari hasil pengujian tersebut, metode pengolahan/analisa data dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja anggota security PT. G4S. dalam penelitian ini digunakan metode analisa statistic dengan menggunakan rumus korelasi.

Teknik yang digunakan dalam menganalisa data disesuaikan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi, yaitu dengan teknik analisa data dengan korelasi, disini akan dijelaskan tentang variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. G4S Security Services adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Security, nama perusahaan ini merupakan hasil penggabungan 2 perusahaan security multinasional yaitu PT. G4 Falsk Indonesia dan PT. Securicor yang berpusat di Kanada pada tahun 2007, sehingga melebur menjadi satu dengan nama baru yaitu PT. G4S Security Services. Perusahaan ini mempunyai wilayah usaha diseluruh dunia, sedangkan di Indonesia, perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta.

Dalam operasionalnya terbagi menjadi 2 divisi, yaitu:

1. Divisi Cash Service

Divisi ini meliputi pengawalan pengiriman uang ke ATM - ATM maupun pengiriman dokumen/surat berharga.

2. Divisi Guarding

Sedangkan divisi ini yang membawahi pengelolaan SDM Security, dan salah satunya yang mengelola di wilayah Blok Cepu.

Khususnya untuk wilayah pengelolaan security di perusahaan pengeboran di wilayah Blok Cepu, PT. G4S memulai pada tanggal 1 November 2009, yaitu pada saat memenangkan

tender untuk pengelolaan security di perusahaan tersebut.

Berikut adalah Fungsi, tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan yang ada dalam struktur organisasi :

- 1) Project Manager

Project Manager adalah pimpinan PT. G4S tertinggi di proyek Blok Cepu, mempunyai fungsi pokok untuk mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan pihak- pihak luar.

Tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- Merencanakan dan memutuskan rencana umum baik jangka panjang maupun jangka pendek.
- Memutuskan sasaran yang ingin dicapai pada satu periode.
- Memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan melalui koordinator dan supervisor agar berhasil mencapai sasaran yang telah diputuskan.
- Memberikan pelatihan langsung kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, terutama pada karyawan baru.
- Mengawasi seluruh jalannya kegiatan operasional.
- Bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan dalam PT. G4S di proyek Blok Cepu.

- 2) Operational Coordinator (Koordinator Operasi)

Koordinator Operasi bertanggung jawab penuh terhadap kegiatan operasional PT. G4S di proyek Blok Cepu dan melaporkan semua kegiatan kepada Project Manager. Mendelegasikan tugas kepada Supervisor untuk dapat disampaikan kepada seluruh anggota.

- 3) Operation Support Coordinator (Pendukung Koordinator Operasi)

Bertugas membantu kelancaran operasional dengan mengkoordinir setiap keperluan (logistik dan perlengkapan yang dibutuhkan) PT. G4S di proyek Blok Cepu dan melaporkan langsung kepada Project Manager.

- 4) Quality Control Coordinator (Koordinator Kualitas/Mutu)

Quality Control Coordinator bertanggung jawab terhadap kualitas kinerja seluruh anggota dan juga bertanggung jawab untuk keselamatan (Safety Division) PT. G4S di proyek Blok Cepu dan melaporkan langsung kepada Project Manager.

5) Admin Coordinator (Koordinator Administrasi)

Koordinator Administrasi bertanggung jawab terhadap semua data, laporan dan pengajuan gaji seluruh karyawan PT. G4S di Proyek Blok Cepu. Dapat berkoordinasi langsung dengan HRD namun harus melaporkan kepada Project Manager

6) Admin Assistant (Pembantu Administrasi)

Pembantu Administrasi membantu Koordinatorannya sekaligus sebagai keuangan di kantor cabang dan melaporkan langsung kepada Koordinator Administrasi.

7) Security Supervisor

Security Supervisor membawahi beberapa SGL dan mempunyai wilayah tanggung jawab operasional yang sudah ditentukan dan melaporkan langsung kepada Operasional Koordinator.

8) Security Guard Leader (SGL)

Security Guard Leader adalah ketua kelompok/regu yang ada di suatu lokasi, membawahi beberapa anggota (Security Officer) dan melaporkan langsung kepada Supervisor.

9) Security Officer

Security Officer adalah anggota security yang bertugas melakukan penjagaan dan tugas-tugas lain yang sudah ditetapkan oleh manajemen, melaporkan setiap kejadian atau kondisi di lokasi jaga kepada SGL.

10) Data Akses/Operator

Data Akses/Operator adalah karyawan yang bertugas melakukan operasional radio dan telepon, menerima laporan dari semua lokasi jaga serta bertanggung jawab untuk pembuatan kartu pengenalan/karyawan serta tugas-tugas lain yang sudah ditetapkan oleh manajemen, meneruskan setiap laporan yang masuk ke Operasional Koordinator serta berkoordinasi dengan SGL di setiap lokasi jaga.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan PT. G4S Security Services di Proyek Blok Cepu.

TABEL 1
Jumlah Karyawan

Posisi	Jumlah	Prosentase %
<i>Project Manager</i>	1	0,74
<i>Coordinators</i>	4	2,96
<i>Admin Assistant</i>	1	0,74
<i>Supervisors</i>	6	4,44
<i>Security Guard Leader</i>	36	26,66
<i>Security Officer</i>	82	60,74
<i>Data Access/Operator</i>	5	3,72
Total	135	100

Sumber : Data diolah (2011)

Proses Perekrutan Tenaga Kerja

Dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap klien, PT. G4S melakukan perekrutan tenaga kerja dari lokal area dan dengan menggunakan standar yang sudah ditetapkan. Antara lain tinggi badan minimal 168cm dan minimal lulusan SMA/ sederajat, namun hal tersebut terkadang tidak dapat dipenuhi karena PT. G4S harus merekrut tenaga kerja yang sudah bekerja di perusahaan sebelumnya, namun disyaratkan harus lolos seleksi kesehatan.

Profil Karyawan

Gaji dan waktu kerja karyawan

PT. G4S dalam menjalankan operasinya selalu berkoordinasi dan mengikuti aturan dari Dinas Tenaga Kerja setempat, yang mana dalam hal pemberian gaji masih diatas standard upah minimum.

Sedangkan jam kerja adalah 8 jam per hari namun karena harus mengcover 24 jam, maka diatur jadwal shift supaya dapat memenuhi 24 jam tersebut, bekerja selama 5 hari dan libur 2 hari dalam seminggu.

Cuti Karyawan

Setiap karyawan berhak mendapat cuti selama 12 hari kerja setelah bekerja selama 1 tahun penuh, namun untuk cuti khusus (cuti nikah, keluarga meninggal atau cuti lain yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan) dapat diajukan dengan meminta ijin kepada pimpinan terlebih dahulu.

Tunjangan

Setiap karyawan berhak atas tunjangan antara lain berupa :

Tunjangan kehadiran (diberikan karena datang bekerja), yaitu:

- Tunjangan makan
- Tunjangan transport
- Tunjangan hari raya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara penyebaran questioner terhadap responden, dapat dibuat karakteristik umum dari responden yang berdasarkan umur dan tingkat pendidikan. Secara singkat karakteristik responden yang diambil dapat dijelaskan sebagai berikut : Umur Responden Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden rata-rata berusia antara 20 - 45 tahun

Upaya Perusahaan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan

Suatu cara PT. G4S untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pendidi-

kan dan pelatihan. Dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menunjang karyawan dalam kinerja yang lebih optimal.

Dari hasil penelitian maka dilakukan pembahasan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja yang akan diterangkan sebagai berikut: dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden memiliki jawaban yang bervariasi.

Untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara dua variable (Pendidikan & Pelatihan dan Kinerja Karyawan) maka dari perhitungan diatas didapat koefisien korelasi r (ρ) dengan nilai 0,323.

Didalam buku statistik yang disusun oleh M. Soberi (2003;115) mengatakan bahwa “jika r mendekati nol berarti variable itu mempunyai hubungan yang lemah. Apabila r mendekati +1 atau -1 maka terdapat hubungan yang kuat, positif atau negative”.

Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Pendidikan & Pelatihan dengan Kinerja Anggota Security PT. G4S Security Services di Proyek Blok Cepu.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari data dan perhitungan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya yang mana dari hasil perhitungan koefisien korelasi didapat nilai sebesar 0,323 maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa “Faktor Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja anggota security PT. G4S Security Services”. Khususnya di proyek Blok Cepu.

Berdasarkan pengamatan dalam pembahasan, maka dapat direkomendasikan sebagai berikut :

Hendaknya dipertimbangkan kembali untuk proses perekrutan berikutnya, agar memperhatikan latar belakang pendidikan (minimal SLTA/ sederajat).

Perlu ditingkatkan intensitas pelatihan terhadap karyawan, yang semula setahun sekali menjadi setahun 2 kali penyelenggaraan.

Perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang faktor – faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aritonang, 2005. Kepuasan Pelanggan. Penerbit Gramedia pustaka Utama Jakarta
- Barthos, Basir 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustini Cardoso, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit ANDI Yogyakarta
- Hamalik, Oemar 2003. Kurikulum dan Pembelajaran. Edisi 1 Cetakan 4. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Hamalik, Oemar, 2001. Pengembangan Sumber Daya Manusia MANAJEMEN PELATIHAN KETENAGAKERJAAN Pendekatan Terpadu. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Handoko, T. Hani, 1997. Dasar – dasar manajemen Produksi dan Operasi. Edisi pertama, Cetakan kedua, penerbit BPPE Yogyakarta
- Hasbullah, 2005. Dasar – dasar Ilmu Pendidikan. Edisi revisi. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Mathis, Robert L, John H. Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria) Jakarta.
- Simamora, Hendry 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke- 2, cetakan ke- 3. Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana Cetakan kelima. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Supriyono, S.U, Akt, 1993. Akuntansi Biaya. Edisi 2 Buku II. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Yogyakarta
- Supriyono, 1991. Akuntansi Manajemen Proses Pengendalian Manajemen, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Wirartha, I Made, 2006. Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi. Penerbit ANDI Yogyakarta