

# Achievement Motivation Training dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi atau Perusahaan

## Abstrak:

*Keadaan realita tidak bisa dipungkiri dan sudah menjadi suatu bukti, bahwa kunci keberhasilan bangsa ini dalam membangun kembali dan memulihkan nama baik terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Sebetulnya, sudah disadari sejak dulu SDM merupakan faktor utama dalam menentukan tujuan suatu organisasi. Namun kesadaran tersebut tidak sepenuhnya didukung oleh motivasi dan upaya, sehingga dalam implementasinya masih sering tersendat-sendat. SDM akan mempunyai nilai dan power besar terhadap keberhasilan suatu tujuan bila dilakukan pembinaan dan peningkatan yang terus-menerus terhadap potensi, kapasitas, maupun kemampuannya. Kemudian pertanyaan yang muncul adalah pembinaan jitu yang bagaimana, yang tepat, untuk membentuk kualitas SDM.*

*Organisasi atau perusahaan atau wirausaha yang merupakan pendorong pertumbuhan ekonomi bangsa dan negara, seharusnya pengembangan dan pertumbuhannya perlu didorong dengan latihan dan pengembangan karyawan atau manusia dengan mengenal tiga sifat dasar yaitu sifat dasar berprestasi, sifat dasar persahabatan, dan sifat dasar berkuasa agar tingkah laku yang bersangkutan dapat mencapai tingkat keberhasilan yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja.*

.....

Tema : Latihan Dan Pengembangan SDM

Judul : **Achievement Motivation Training (AMT) dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Bagi Organisasi atau Perusahaan**

Penulis :

1. Joko Warsito (NIM. 01.41.0328)
2. Adrianto Prabowo (NIM. 01. 41. 0284)
3. Urip Estyaji (NIM. 01. 41. 0336)
4. Khoirul Sabillah (NIM. 01. 41. 0225)
5. Rita Vionita (NIM. 01. 41. 0304)
6. Agus Wira Yudha (NIM. 01. 41. 0325)

## **A. Dasar Pemikiran dan Landasan Teori**

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung pendorong pertumbuhan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan adalah faktor sumber daya manusianya, seperti halnya pengakuan dari manajemen personalia dan sumber daya manusia yang menunjukkan pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Dalam pelaksanaannya perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja atau karyawan dari sumber daya manusia yang merupakan produk dari suatu sistem pendidikan atau suatu organisasi, dimana mereka mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan organisasi. Para karyawan baru ini selanjutnya akan menyesuaikan dengan organisasi dan lingkungan kerja yang terjadi didalamnya, walau

tidak menutup kemungkinan bahwa penyesuaian ini juga berlaku bagi karyawan lama untuk jabatan baru. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang maksimal perusahaan atau organisasi melaksanakan sebuah program latihan dan pengembangan karyawan, dimana dua tujuan utamanya adalah, (1) *latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan*, (2) *program latihan dan pengembangan dimaksudkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan*. Meskipun usaha ini memakan waktu dan dana, tetapi perusahaan harus melakukan untuk mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan lebih produktif dan terhindar dari keusangan, usaha pelatihan ini merupakan investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia.

Pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda, latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin, dan untuk masa sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) memiliki ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, dan biasanya untuk kepentingan jangka panjang.

### **Program Orientasi atau Induksi**

Dalam pelaksanaannya program orientasi merupakan tanggung jawab dari departemen personalia, dimana mengenalkan para karyawan baru dengan peranan dan kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan karyawan lainnya. Beberapa hal yang tercakup dalam program orientasi dapat dilihat di gambar 1. Program orientasi yang berhasil biasanya mencakup prosedur tindak lanjut (*follow-up*) yang *built in* terhadap karyawan dan pengembangan program itu sendiri.

## **Latihan dan Pengembangan Karyawan**

Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang bagi karyawan bagi tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan datang. Kegiatan latihan dan pengembangan dalam proses pelaksanaannya meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Penilaian dan indentifikasi kebutuhan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, penilaian kebutuhan mendiagnosis masalah-masalah dan tantangan yang dihadapi organisasi.
2. Sasaran-sasaran latihan dan pengembangan, setelah evaluasi kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran dinyatakan dan ditetapkan, dimana mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan, dan berfungsi sebagai standar bagi penilaian prestasi dan efektivitas kerja.
3. Isi Program, teknik pelaksanaan kegiatan untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dan sasaran yang telah ditentukan serta sesuai dengan tujuan organisasi, pelaksanaannya menggunakan teknik prinsip belajar.
4. Prinsip-prinsip Belajar, bahwa program bersifat partisipatif, relevan, pengulangan, dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta latihan.

## **Teknik-teknik latihan dan pengembangan**

Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja, ada beberapa kategori pelatihan dan pengembangan:

1. **Metode Praktis (*on the job training*)**, merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan, dimana karyawan dilatih langsung tentang pekerjaan baru dengan supervisor langsung sebagai pelatih.
2. **Teknik-teknik Presentasi informasi dan metode simulasi (*off the job training*)**,

Dalam pelaksanaan tiap kategori memiliki orientasi yang berbeda, sehingga pemilihan teknik yang digunakan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan latihan dan pengembangan dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Efektivitas biaya
2. Isi program yang dikehendaki
3. Kelayakan Fasilitas-fasilitas
4. Preferensi dan kemampuan peserta
5. Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih
6. Prinsip-prinsip belajar.

## **B. Achievement Motivation Training**

Selama beberapa tahun terakhir ini diseluruh dunia telah dilaksanakan latihan bagi masyarakat, karyawan, kewirausahaan dengan pendidikan manajemen dan latihan-latihan untuk berfikir dan bertindak sebagai seorang profesional. Program ini dinamakan dengan *Achievement Motivation Training (AMT)*, yang didasarkan pada penelitian oleh David Mc. Clelland dan rekan-rekannya di Harvard University.

David Mc. Clelland memiliki keyakinan bahwa prestasi dapat dipelajari dan dikembangkan dalam setiap manusia. Dia berpendapat bahwa "Keberhasilan seorang tidak semata-mata mengharapkan keuntungan (uang) melainkan mementingkan suatu prestasi yang lebih

baik dari yang sudah-sudah dan uang adalah sebagai alat pengukur belaka dan bukan suatu yang intensif dari hasil prestasinya”

Dalam AMT meliputi tiga dasar (*motives*) yang perlu diketahui sebagai dasar tingkah laku seseorang:

### **1. Mortif Berprestasi (*Achievement Motive*)**

Motif berprestasi adalah dasar dari tingkah laku yang mengutamakan prestasi dari seseorang. Bila seseorang berpikir yang khas untuk berbuat yang lebih baik, mencapai prestasi yang tinggi. Seseorang bersikap demikian tidak saja berpikir tentang apa yang akan dicapai, tetapi juga mengetahui rintangan-rintangan yang akan dihadapi dan sampai berapa jauh ia akan sukses atau gagal. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa mereka yang berhasil dalam kerja dan usaha adalah mereka yang memiliki hasrat berprestasi yang tinggi.

“Prestasi dalam organisasi dan perusahaan”

Penanaman tentang pentingnya prestasi bagi karyawan sangat diperlukan perusahaan dalam latihan dan pengembangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan penghargaan dan pengakuan prestasi kerja oleh perusahaan atau organisasi. Penanaman hasrat untuk berprestasi akan dapat memacu daya kreativitas sebagai kunci dari sebuah prestasi.

Penanaman prestasi ini dimaksudkan untuk memiliki karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi yaitu:

- a. Karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pelaksanaan tugas atau mencari solusi atas permasalahan.
- b. Karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan memperhitungkan resiko.

- c. Karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya. Mereka ingin tahu seberapa baik mereka telah mengerjakannya, dan mereka sangat antusias untuk mendapatkan umpan balik tidak peduli apakah hasilnya baik atau buruk.

## 2. Motif Afiliasi atau Persahabatan (*Affiliation Motive*)

Apabila seseorang selalu berpikir akan kehangatan, kedekatan, dan kesenangan dalam bergaul dengan rekan kerjanya, mereka dinamakan memiliki hasrat berafiliasi yang tinggi. Seseorang yang diliputi oleh hal-hal tersebut biasanya lebih mengutamakan perasaan orang lain dan keinginan untuk saling bekerja sama.

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Untuk mengembangkan organisasi harus mengembangkan konsep manajemen kemanusiaan. Dan dari sini akan didapatkan karyawan yang memiliki motif afiliasi yang tinggi dengan:

- a. Memiliki *sense of belonging* (rasa memiliki) terhadap perusahaan atau organisasi.
- b. Karyawan baru lebih mudah dalam bersosialisasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
- c. Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan atau unit lainnya, sehingga pekerjaan dapat efektif dan efisiensi serta produktivitas tinggi.
- d. Antar karyawan akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dengan nilai persahabatan, kehangatan, kedekatan, dan kesenangan dalam bergaul dengan rekan kerjanya.

### 3. Motif Berkuasa (*Power Motive*)

“Seseorang yang selalu berpikir untuk bagaimana mempengaruhi, mengendalikan orang lain, dikatakan memiliki hasrat berkuasa yang menonjol, ia memperoleh kepuasan bila ia berhasil mempengaruhi tingkah laku orang lain dan menyenangkan bila pengaruhnya bertambah dan mengharapkan situasi-situasi yang berhubungan dengan reputasi dan prestise”

Disini perusahaan atau organisasi harus mengelola pola persaingan antar karyawan sehingga akan didapat persaingan yang sehat. Pengenalan akan motif berkuasa atau memimpin penting bagi karyawan dalam karier dimasa yang akan datang. Hal ini dapat ditempuh dengan latihan dasar kepemimpinan misalnya, dimana karyawan dilatih memimpin baik untuk dirinya sendiri maupun kelompoknya. Dari sini diharapkan akan didapatkannya:

- a. Karyawan yang berhasrat untuk berprestasi untuk bersaing dalam memperoleh suatu jabatan.
- b. Karyawan yang memegang jabatan adalah orang yang benar-benar terpilih dan siap dengan jabatan yang diembannya.
- c. Regenerasi yang baik bagi perpindahan dan rotasi jabatan.

Atas dasar pemikiran-pemikiran diatas, *Achievement Motivation Training* dirasa merupakan solusi yang tepat bagi perusahaan atau organisasi dalam menjalankan program latihan dan pengembangan sumber daya manusianya. AMT ditujukan terutama pada karyawan atau SDM yang memiliki hasrat untuk meningkatkan berprestasi, dengan menganalisa dan meneliti isi dari pikiran seseorang dan mencoba memvisualisasikan sehingga karyawan dapat mengetahui kepribadiannya dan kekurangan serta kelebihanannya, dan setelah itu dapat dilakukan tindakan korektif terhadap latihan dan pengembangan karyawan.

Mc Clelland dalam bukunya yang terkenal : *The Achieving Society*, mengemukakan bahwa tujuan AMT itu adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan sasaran-sasaran yang mengandung tantangan namun realitis guna meningkatkan prestasi perusahaan.
2. Untuk mengembangkan dorongan untuk efisiensi dalam melakukan hal-hal secara lebih baik yang akan membantu para karyawan dalam berproduktivitas.
3. Untuk mengenali keterampilan-keterampilan yang diperlukan guna menunjang rencana mereka untuk meningkatkan prestasi
4. Untuk membantu keuangan peserta dalam memanfaatkan sumber daya keuangan dan teknis yang tersedia.

AMT dalam pelaksanaannya dapat dilakukan dengan beberapa metode pelatihan dan pengembangan sekaligus. Dan *trade off* dari setiap teknik dapat tercapai.

### **C. Harapan dari Pendidikan AMT**

Menyadari pentingnya karyawan atau sumber daya yang berkualitas dan profesional terhadap jabatan dan tugasnya, sehingga didapat efektifitas dan efisiensi sumber daya dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka latihan dan pengembangan karyawan merupakan hal yang wajib dilaksanakan perusahaan sebagai investasi jangka panjang.

*Achievement Motivation Training* (AMT) merupakan program yang cocok digunakan oleh organisasi dalam mengadakan program latihan dan pengembangan karyawan. Dari AMT berdasarkan latihan dan pengembangan diharapkan didapat manfaat sebagai berikut:

#### **1. Dalam hal pola pemikiran**

- a. Karyawan lebih produktif dalam kerja.
- b. Rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan pekejaannya
- c. Karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan mengusahakan efisiensi waktu.
- d. Tidak cepat puas dengan apa yang dicapai (hasrat prestasi tinggi).
- e. Mempunyai kepercayaan diri.
- f. Timbul kesadaran untuk kerja sama demi kemajuan perkembangan usaha.
- g. Lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dapat tercapai.
- h. Dan lainnya.

## **2. Kemampuan dan Keterampilan**

- a. Karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni
- b. Karyawan mampu menyesuaikan sosial dalam lingkungan kerja dan jenis pekerjaannya
- c. Peningkatan kualitas kerja
- d. Dan lainnya.

## **3. Perbandingan pertumbuhan tau perkembangan sesudah dan sebelumnya.**

- a. Produktivitas kerja yang efektif dan efisien
- b. Berkurangnya perputaran tenaga kerja yang memakan tenaga, waktu dan dana yang besar
- c. Penambahan volume produksi maupun alat produksi.
- d. Dll

## D. Kesimpulan

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan perlu dilaksanakan sebagai investasi jangka panjang walau memakan dana dan waktu yang besar, karena dengan pelatihan dan pengembangan produktivitas, efektifitas dan efisien kerja karyawan dapat tercapai, dan hasilnya volume produksi meningkat dengan biaya yang lebih murah.
2. *Achievement Motivation Training* dirasa merupakan program orientasi yang tepat bagi pelatihan dan pengembangan.

## Reference:

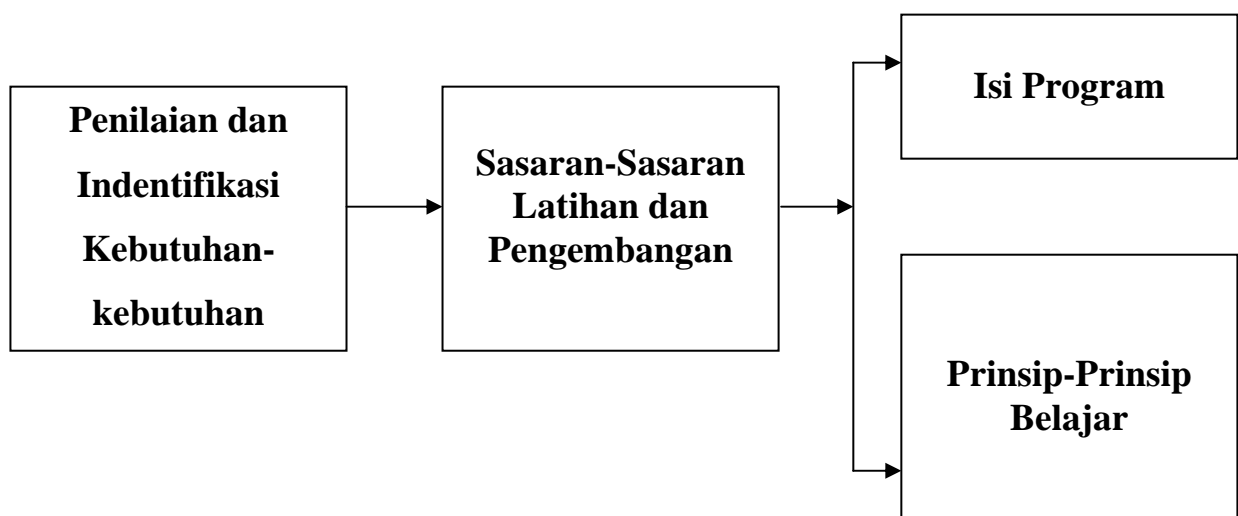
- Indiyo G & I Nyoman S. 1997. Perilaku Organisasi Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mc. Clelland, D.C. & Winter, D.G.. 1971 *Motivating Economic Achievement* . New York: The Free Press.
- T.Hani Handoko. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE

**Gambar 1**

<b>Masalah-Masalah Oganisasional</b>	
Sejarah Singkat Organisasi	Kebijkasanaan dan Aturan Perusahaan
Organisasi Perusahaan	Peraturan-Peraturan Disiplin
Nama dan Jabatan para Direktur	Prosedur Keamanan
Jabatan Karyawan dan Departemen	Buku Pedoman Karyawan
Layout Hasil fasilitas-fasilitas Phsisik	Proses Produksi
Periode Percobaan	Lini Produk atau Jasa yang dibuat
<b>Perkenalan</b>	
Dengan Penyelia (atasan)	Dengan Rekan Kerja
Denan Para Pelatih	Dewan Bagian bimbingan Karyawan
<b>Tunjangan-Tunjangan Karyawan</b>	
Skala Pengupahan atau penggajian	Asuransi
Cuti dan Liburan	Program Pensiun
Jam istirahat	Pelayanan Organisasi Terhadap para Karyawan
Latihan dan pendidikan	Pola Rehabilitasi
Konseling	
<b>Tugas-Tugas Jabatan</b>	
Lokasi Pekerjaan	Fungsi Jabatan
Tugas-tugas pekerjaan	Sasaran Pekerjaan
Kebutuhan keamanan	Hubungan antara pekerjaan dengan pekerjaan lainnya

**( Beberapa hal yang tercakup dalam Program Orientasi )**

Gambar 2



**( Langkah-Langkah Pendahuluan Dalam Persiapan Program Latihan dan Pengembangan )**

Gambar 3

**( Teknik-Teknik Latihan Dan Pengembangan )**