

ABSTRAKSI

Learning yang berarti belajar ini akan terus menerus terjadi pada kehidupan manusia sampai kapanpun. Karena dengan belajar, manusia akan semakin mengerti tentang yang dipelajarinya baik itu ilmu maupun pekerjaan yang dilakukan. Sehingga bila pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang, maka proses belajar akan dialami dengan sendirinya, dan itu akan meningkatkan pengalaman dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut makin cepat, walaupun masih terdapat adanya unsur lupa.

Ide tentang *learning* ini sudah lama ada dan masih tetap diterapkan sampai sekarang dan penerapannya pun kadang tidak disadari. Seperti untuk internet, mula-mula belum terbiasa untuk mengaksesnya dan butuh waktu yang lama sehingga biaya yang dikeluarkan untuk pulsa telepon yang digunakan besar. Tapi beberapa waktu kemudian setelah terbiasa dan lancar dalam mengakses, waktu yang dibutuhkan untuk mengaksesnya lebih cepat sehingga biaya yang dikeluarkan untuk pulsa telepon semakin kecil. Inilah yang disebut sebagai proses belajar.

Proses belajar ini terjadi pada siapapun dan oleh karenanya penelitian dilakukan pada badan usaha yang bersifat padat karya yaitu pada badan usaha rokok pada bagian pelintingan rokok yang memiliki produktivitas rendah.

Yang ingin diketahui dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh persentase belajar terhadap produktivitas tenaga kerja langsung badan usaha rokok tersebut.

Teori yang mendasari penelitian ini diungkapkan oleh Stonebraker pada bukunya yang berjudul *Operations Strategy*, yaitu *learning curve* menunjukkan bahwa terjadi peningkatan produktivitas setelah waktu tertentu akibat adanya proses belajar. Dan peningkatan produktivitas melalui *learning curve* ini dibedakan menjadi 2 model, yaitu :

* *The Learning Curve Model*, pada *learning curve model* ini yang menjadi sumber belajar adalah *experience* tenaga kerja langsung melalui *learning by doing*.

* *The Learning Process Model*, pada *learning process model* selain *experience* tenaga kerja langsung juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti perubahan *engineering* dan pelatihan.

Pada penelitian yang dilakukan ini lebih menekankan pada *The Learning Curve Model* karena pada penelitian ini hanya meneliti tenaga kerja langsung yang melintir rokok tanpa adanya pelatihan dan perubahan *engineering*.

Sehingga dengan dasar teori tersebut dibuatlah hipotesis, jika para tenaga kerja mendapat pengalaman kerja melalui *learning by doing* berupa *learning percentage* maka ada pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah konklusif experimental. Dan karena sesuai dengan konsep *learning* dan produktivitas maka definisi variabelnya adalah :

- * *Learning percentage* sebagai variabel bebas didefinisikan sebagai persentase tingkat proses belajardi unit pertama sampai dengan unit ke n.
- * Produktivitas tenaga kerja langsung sebagai variabel tidak bebas didefinisikan sebagai rata-rata output yang dihasilkan per hari oleh tenaga kerja langsung.

Uji statistik yang digunakan adalah uji regresi korelasi sederhana. Dan hasil yang diperoleh dari analisi regresi sederhana adalah terdapatnya hubungan yang positif antara proses belajar tenaga kerja langsung dengan produktivitas tenaga kerja langsung yang berarti makin tinggi *learning percentage* dari seorang tenaga kerja langsung maka produktivitas tenaga kerja langsung tersebut akan tinggi dan juga sebaliknya, sedangkan hasil dari analisis koefisien korelasi adalah terdapatnya hubungan yang kuat dan positif (searah) yang juga merupakan pembuktian teori bahwa proses belajar sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

Melalui pembahasan ini, tidak tercapainya target produksi disebabkan oleh prestasi kerja para tenaga kerja badan usaha "X" yang di bawah standar yang ditentukan badan usaha "X". Ini akan mengakibatkan badan usaha tidak akan bisa berkembang maju dalam lingkungan persaingan yang ketat antara berbagai industri rokok, karena peningkatan produksi dalam memenuhi pasarnya merupakan keunggulan dalam persaingan ini.

Pada akhirnya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsungnya, badan usaha perlu meningkatkan pula proses belajar para tenaga kerjanya yang dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja melalui kesejahteraan pekerja-pekerja, dan badan usaha perlu memperhatikan hal-hal yang sebelumnya tidak pernah diwaspadai baik dari dalam maupun luar badan usaha sehingga badan usaha dapat mengantisipasi hal-hal yang merugikan tersebut.