

ANALISA MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUSAYU PRIMATAMA RAYA

Alexander Evan Purnomo dan Widjojo Suprpto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

Email: alexanderevan08@gmail.com ; joe.suprpto@gmail.com

Abstrak- Hasil dari olahan kayu dari PT. Musayu Primatama Raya dirasa kurang bagus dan tidak sesuai dengan permintaan importir, sehingga diperlukan penelitian secara mendalam mengapa karyawan dari PT. Musayu Primatama Raya tidak selalu melakukan kerjanya dengan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dan pelatihan SDM untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Musayu Primatama Raya. Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif dengan metode observasi dan wawancara. Pelatihan dan motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja serta kualitas hasil olahan kayu dari PT. Musayu Primatama Raya. Rekomendasi untuk PT. Musayu Primatama Raya adalah Merubah cara berpikir tentang kualitas sumber daya manusia perusahaan serta pemberian upah yang sesuai dengan UMK Kota Surabaya yang dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan pihak perusahaan, dan juga upah lembur bagi karyawan yang telah melaksanakan lembur kerja.

Kata Kunci- *timber treating*, ekspor, industri kayu, sumber daya manusia

I PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki 17.000 pulau yang terdiri dari 193 juta ha daratan dan 500 lautan, dengan segala kekayaan alam dan SDM yang dimiliki. Salah satu kekayaan alam yang dimiliki adalah kekayaan hutan, yang merupakan hutan Hutan Tropis terbesar kedua di dunia setelah Brazil, dan merupakan salah satu paru-paru dunia (Nashikun, 2013). Oleh karena kekayaan hutan tersebut, Indonesia merupakan salah satu penghasil kayu untuk di ekspor terbesar di dunia. Menurut Aturan ekspor produk kehutanan 2014 pemerintah Indonesia, produk industri ekspor kayu harus berupa olahan dan turunannya serta barang jadi.

Ekspor merupakan salah satu sumber devisa yang sangat dibutuhkan oleh negara atau daerah yang perekonomiannya bersifat terbuka seperti di Indonesia, karena ekspor secara luas ke berbagai negara memungkinkan peningkatan jumlah produksi yang mendorong pertumbuhan ekonomi sehingga diharapkan dapat memberikan andil yang besar terhadap pertumbuhan dan stabilitas perekonomian negara tersebut (Devi, 2010).

Dapat dilihat pada presentase tahun 2011 pengolahan kayu mengambil peran sebesar 3,66% dari hasil industri di Indonesia. Ada beberapa negara importir yang membeli kayu di Indonesia seperti China, Jerman, Jepang, Uni Eropa, India, dan Timur Tengah. Setiap negara memiliki standar kriteria kualitas kayu, pengolahannya, dan kegunaannya sendiri-sendiri. Pada umumnya jenis kayu yang di ekspor adalah kayu merbau, bangkirang, keruing, nyatoh, meranti batu dan melapi (Sianturi & Subarudi, 2008).

PT. Musayu Primatama Raya yang didirikan oleh Bapak Takin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Timber Treating* (pengolahan kayu) yang berlokasi di jalan Kalianak, Surabaya. Industri *Timber Treating* merupakan

industri yang bergerak dalam bidang pengelolaan kayu dari kayu hasil penebangan diolah menjadi kayu setengah jadi dalam bentuk lembaran dan list (pinggiran kusen). Perusahaan tersebut didirikan pada tahun sudah berdiri sejak tahun 1982. Pada awalnya PT. Musayu Primatama Raya hanya menjadi *supplier* kayu ke pabrik-pabrik *furniture*, namun mulai tahun sejak tahun 1990 akhirnya perusahaan ini memutuskan untuk mulai mengeksport kayu ke luar negeri. Negara ekspor yang dituju diantaranya adalah Afrika, Eropa, Amerika dan Australia.

Proses pengolahan kayu di PT. Masayu Primatama Raya tersebut dimulai dengan kayu utuh yang disebut *Log* (batang kayu besar) yang bentuknya masih menyerupai gelondongan (belum jadi apa-apa sama sekali) ini akan dipotong dan dibelah dengan menggunakan mesin pemotong kayu. Kayu tersebut lalu dijemur untuk dikeringkan. setelah itu jika ada kriteria ketebalan tertentu dalam pemesanan kayu, kayu ini akan di gabung-gabungkan untuk menyesuaikan ketebalannya sesuai permintaan dengan menggunakan mesin laminating. Setelah di pertebal, proses selanjutnya adalah proses *cross cut* untuk memotong dan memisahkan bagian kayu yang bisa digunakan atau tidak bisa digunakan. Kayu lalu dibawa ke mesin *finger joint* untuk menyambung kayu yang sudah di potong sesuai permintaan importir tersebut, kemudian kayu di pindah ke mesin *Moulding* untuk proses terakhir yaitu proses pengamplasan yang bertujuan memperhalus kayu sehingga siap untuk di ekspor.

Kualitas produksi kayu ditentukan oleh 3 hal yaitu bahan baku kayu, mesin, dan sumber daya manusia. Untuk mencapai kualitas ekspor yang baik, Bapak Takin mengatakan bahwa bahan baku yang dipakai adalah kayu jenis meranti *Glassing Beat* yang memiliki standar air/PH air 12-16 PH dan jumlah *Pin Hole* sedikit. Kayu meranti biasanya digunakan untuk sentuhan akhir elemen interior suatu rumah seperti *list* jendela atau pintu karena terkesan ringan dan tidak kokoh. Selain itu Bapak Takin menekankan pentingnya mesin yang handal untuk memproses kayu yang yang berkualitas tadi. Mesin di beli dari negara Jepang, Jerman, dan Itali yang sudah terkenal dengan kualitas mesinnya yang sangat baik sehingga bisa meminimalkan kecacatan produksi dan memenuhi kriteria internasional. Dari segi sumber daya manusia, Bapak Takin merekrut pekerja dari referensi sesama pengusaha kayu dan memiliki batas usia pekerja pria diatas 21 tahun dan wanita diatas 20 tahun. Pria dan wanita memiliki tingkat beban pekerjaan yang berbeda.

Dalam proses pengolahan kayu, tenaga kerja manusia merupakan faktor yang sangat penting, khususnya dalam industri *Timber Treating*. Menurut (Tjiptoherijanto & Nagib, 2010), sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan modal yang mampu berperan secara aktif dan positif dalam proses pembangunan industri. Manajemen produksi akan dapat mencapai efisiensi dengan menentukan secara tepat jumlah bahan baku yang akan digunakan,

kombinasi sumber daya yang tepat, pembagian pekerjaan yang tepat, dan urutan pekerjaan yang tepat (Madura, 2007, p. 2).

Dari hasil observasi awal, Bapak Takin mengatakan bahwa kualitas produksi dari tahun 2011-2013 tidak menentu kondisinya, terkadang baik dan terkadang tidak baik. Hal tersebut menyebabkan permintaan atas barang tidak menentu yang membuat penjualan menurun karena tidak sesuai dengan standart kualitas ekspor yang diminta oleh para importir. Bapak Takin mengatakan dari segi material bahan baku dan mesin produksi seringkali tidak ada masalah karena perusahaan telah memiliki standar kualitas material bahan baku dan selalu merawat mesin dengan baik. Akan tetapi, kualitas produksi yang menurun disinyalir bersumber dari tenaga kerja manusia yang menyebabkan kualitas akhir kayu produksi tidak sesuai dengan permintaan para importir. Rendahnya kinerja pekerja menandakan ketidakstabilan organisasi sehingga pekerja didalamnya tidak dapat menjalankan fungsi dan perannya secara efektif (Sutanto & Patty, 2014).

Berdasarkan observasi pertama, penulis merekam beberapa fenomena yang terjadi di bagian sumber daya manusia. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan karena kinerja pekerja yang kurang maksimal sehingga kualitas kayu produksi yang mengalami beberapa proses produksi tidak sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

II METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Proses penelitian ini melibatkan upaya penting, seperti mengajukan pernyataan dan prosedur , mengumpulkan data yang spesifik dari para informan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema khusus ke umum dan menafsirkan makna data

Penelitian ini secara konseptual membahas tentang strategi pengembangan pekerja atau sumber daya manusia di PT. Masayu Primatama Raya dengan pendekatan motivasi menggunakan teori kebutuhan Abraham H. Maslow. Sumber daya manusia atau pekerja memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi supaya bisa meningkatkan kualitas kinerjanya. Faktor kondisi pekerjaan, gaji, teman kerja, pengawas juga merupakan salah satu penyebab kualitas kinerja sumber daya manusia tersebut. Teori tersebut memberi pengertian tentang pentingnya memenuhi kebutuhan pekerja dari kebutuhan yang paling mendasar sampai kebutuhan yang paling atas.

Peningkatan kinerja pekerja juga dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada para pekerja. Pemberian pelatihan yang sesuai dengan para pekerja, sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tugas pekerja akan menjadikan pekerjaan mempunyai kemampuan kerja yang baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Subyek pada penelitian ini adalah PT. Masayu Primatama Raya yang didirikan oleh Bapak Takin. Perusahaan ini bergerak di bidang *Timber Treating*, industri *Timber Treating* merupakan industri yang bergerak dalam bidang pengelolaan kayu yang berlokasi di jalan Kalianak, Surabaya. PT. Masayu Primatama Raya sudah berdiri sejak tahun 1982.

Data primer pada penelitian ini adalah hasil wawancara dan dokumentasi, yang dilakukan oleh penulis. Data yang diambil berupa informasi tentang kondisi perusahaan, proses produksi perusahaan dan kondisi pekerja yang ada di perusahaan.

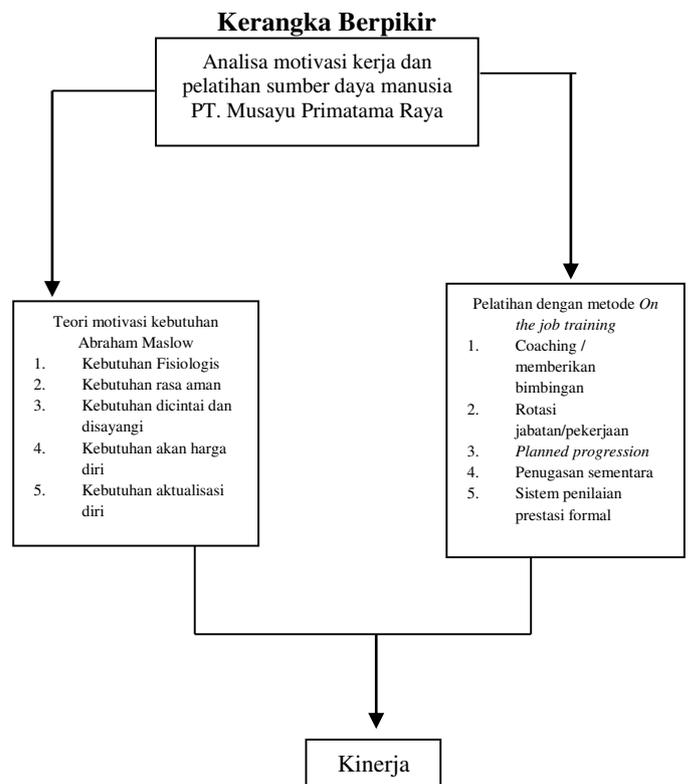
Data sekunder adalah data yang diperoleh dari referensi-referensi misalnya dari buku-buku, internet, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara. Wawancara personal yang dilakukan dengan pemilik PT. Masayu Primatama Raya, manajer operasional PT. Masayu Primatama Raya, dan pekerja atau buruh PT. Masayu Primatama Raya. Wawancara ini dilakukan untuk membahas mengenai produksi dan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Dalam penelitian ini triangulasi sumber ada tiga kategori yaitu: pemilik PT. Masayu Primatama Raya, manajer operasional PT. Masayu Primatama Raya, dan pekerja atau buruh PT. Masayu Primatama Raya.

Setelah selesai dengan memberikan kategori menggunakan koding, langkah berikutnya adalah memberikan penilaian untuk masing-masing konsep yang diteliti, yaitu motivasi kerja, pelatihan, dan kinerja. Penilaian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja
Penilaian untuk motivasi kerja adalah tidak baik (1), sedang (2), dan baik (3).
2. Pelatihan
Penilaian untuk pelatihan adalah tidak baik (1), sedang (2), dan baik (3)
3. Kinerja
Penilaian untuk kinerja adalah rendah (1), sedang (2), dan tinggi (3)



III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis program motivasi dan pelatihan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh PT. Musayu Primatama Raya dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Data penelitian ini didapatkan dengan melakukan wawancara dengan beberapa informan penelitian. Coding hasil wawancara dapat dilihat pada bagian lampiran. Data informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Informan Penelitian

Nama	Umur	Posisi
Bapak Takin	53 Tahun	Pemilik (Direktur) PT. Masayu Primatama Raya
Bapak Kelvin	45 Tahun	Manajer Sumber Daya Manusia PT. Musayu Primatama Raya
Bapak Agus	34 Tahun	Pekerja PT. Masayu Primatama Raya
Bapak Sugeng	41 Tahun	Pekerja PT. Masayu Primatama Raya
Bapak Selamat	40 Tahun	Pekerja PT. Masayu Primatama Raya

Deskripsi hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut adalah sebagai berikut:

Motivasi Pegawai

Deskripsi tentang motivasi kerja pekerja di PT. Musayu Primatama Raya dapat dilihat dari konsep teori kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar yang meliputi kebutuhan akan makanan, minum, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lainnya (Sutrisno, 2012). Perusahaan harus memuaskan kebutuhan jasmani pekerjanya melalui pemberian kompensasi yang layak. Kebutuhan fisiologis pekerja ini meliputi kebutuhan fisiologis ketika berada di tempat kerja maupun kebutuhan fisiologis pekerja ketika berada di rumahnya. Selama di tempat kerja, pihak perusahaan tidak menyediakan makanan bagi pekerja, akan tetapi tempat kerja perusahaan dekat dengan tempat makan. Selain itu ada penjual makanan keliling yang biasa lewat di lokasi perusahaan sehingga pekerja dapat membeli makanan dari penjual keliling tersebut. Beberapa pekerja juga membawa bekal makanan dari rumah masing-masing. Pihak perusahaan hanya menyediakan air di dalam galon dan pekerja bebas untuk mengambil air tersebut. Untuk keperluan makan tersebut, pekerja menggunakan uang sendiri karena perusahaan tidak menyediakan uang makan bagi pekerja.

Kebutuhan fisiologis pekerja tidak hanya di tempat kerja, akan tetapi juga meliputi kebutuhan fisiologis pekerja di rumahnya beserta dengan keluarga. Hal ini disebabkan karena kebanyakan pekerja yang bekerja di perusahaan merupakan kepala keluarga ataupun tulang punggung keluarga. Pekerja akan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis ini melalui kompensasi yang diterimanya dari pihak perusahaan. Informasi yang diberikan oleh bapak Takin terkait dengan kompensasi yang diterima oleh pekerja dari pihak perusahaan adalah kompensasi harian sebesar Rp.75.000,- per hari. Apabila ada pekerja yang tidak masuk kerja dalam sehari, maka besarnya potongan adalah sebesar kompensasi dari

sehari. Kompensasi tersebut pekerjaan harian yang dilaksanakan mulai jam 9.00 pagi sampai jam 5.00 sore. Apabila selama satu bulan terdapat 25 hari kerja, maka jumlah kompensasi yang diterima oleh pekerja adalah:

$$\begin{aligned} \text{Kompensasi dalam satu bulan} &= \text{Rp. } 75.000,- \times 25 \\ &= \text{Rp. } 1.875.000,- \end{aligned}$$

Besarnya kompensasi yang diterima oleh pekerja PT. Musayu Primatama Raya jauh lebih rendah dari UMK (Upah Minimum Kota) yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Timur untuk kota Surabaya, yaitu sebesar 2,71 juta. UMK adalah upah bagi pekerja yang baru masuk ke dalam sebuah perusahaan dalam kondisi masih bujang (belum menikah), sementara pekerja di PT. Musayu Primatama Raya sebagian besar telah berkeluarga. Tentu kebutuhan pekerja bersama dengan keluarga lebih besar, tetapi kompensasi yang diterima pekerja dari perusahaan masih dirasakan jauh dari mencukupi.

Pernyataan dari Bapak Sugeng dan Agus selain pekerjaan rutin, terkadang pekerja juga harus melakukan lembur ketika pekerjaan yang harus diselesaikan jumlahnya banyak. Kebijakan perusahaan terkait dengan kerja lembur ini belum standar. Terkadang pihak perusahaan memberikan kompensasi berupa uang untuk kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja, akan tetapi terkadang pihak perusahaan tidak memberikan upah lembur. Terkadang pihak perusahaan hanya memberikan makan saja ketika pekerja melakukan lembur.

Bapak Agus dan Bapak Selamat mengatakan bahwa kondisi kompensasi yang masih jauh dari ketentuan yang ada dan juga upah lembur yang tidak menentu tersebut, pekerja sebenarnya sudah menyampaikan keluhannya kepada manager dan juga kepada pimpinan (direktur), tetapi tidak mendapatkan tanggapan yang serius dari pihak manager dan direktur dan tidak ada perubahan yang signifikan.

Pekerja tetap bertahan bekerja di PT. Musayu Primatama Raya karena kondisi yang tidak memungkinkan untuk bekerja di tempat yang lain. Bapak Sugeng mengatakan bahwa mereka bekerja di PT. Musayu Primatama Raya karena tidak ada pilihan lain untuk bekerja. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan pekerja yang kebanyakan hanya lulusan SMP saja dan juga masalah usia yang menjadikan pekerja tidak mempunyai pilihan untuk bekerja di tempat lain.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang, kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar.

Selain kebutuhan akan rasa aman, pekerja juga membutuhkan adanya rasa aman bahwa pekerja akan dapat bekerja terus di perusahaan dan mendapatkan kompensasi yang telah diterima perusahaan. Melihat dari pekerjaan-pekerjaan yang selama ini dikerjakan oleh pekerja dapat dilihat bahwa kondisi perusahaan saat ini

apabila dilihat dari banyaknya pesanan yang masuk ke perusahaan cukup bagus. Pesanan kayu dan produk dari kayu yang masuk ke perusahaan cukup stabil sehingga keberadaan pekerja untuk terus bekerja di perusahaan beberapa masa yang akan datang akan tetap aman.

Yang ada menunjukkan bahwa dari tiga indikator kebutuhan rasa aman yang digunakan, dua indikator mendapatkan nilai baik dan satu indikator mendapatkan nilai sedang. Oleh karena ini dapat dikatakan bahwa secara umum pemenuhan kebutuhan fisiologis pekerja dengan bekerja di PT. Musayu Primatama Raya sudah baik.

3. Kebutuhan dicintai dan disayangi

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dan beramah tamah dengan orang lain yang meliputi pertemanan dan rasa saling memiliki. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil (Sutrisno, 2012). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian yang terdiri dari para buruh, dapat diketahui bahwa kebutuhan sosial di perusahaan cukup terpenuhi. Menurut Bapak Kelvin, Sugeng, Agus dan Selamey interaksi antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain cukup bagus. Ketika ada satu atau dua orang pekerja yang mempunyai sikap kurang bagus kepada pekerja yang lain merupakan hal yang sudah biasa terjadi di sebuah lingkungan kerja.

4. Kebutuhan Harga Diri

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Takin, Kelvin, Agus, Selamat, dan Sugeng dapat diketahui bahwa pihak perusahaan tidak mempunyai program pemberian penghargaan kepada pekerja. Dalam bekerja pekerja hanya mendapatkan imbalan berupa upah harian maupun upah lembur, akan tetapi tidak ada bentuk penghargaan lain dari perusahaan, baik dalam bentuk bonus, tunjangan prestasi, ataupun pemberian piagam penghargaan.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Berdasarkan informasi dari Bapak Selamat, Agus, dan Sugeng, kebutuhan untuk aktualisasi diri ini selama ini tidak didapatkan dari pihak perusahaan. Pekerja bekerja di perusahaan berdasarkan perintah dari atasan, sesuai petunjuk dari supervisor. Setelah pekerjaan selesai, pekerja pulang ke rumah masing-masing, dan rutinitas seperti ini berjalan terus. Tidak ada wahana ataupun media bagi pekerja untuk mengaktualisasikan dirinya.

Dilihat motivasi pekerja dilihat dari pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Data yang ada menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator kebutuhan aktualisasi diri, dua dalam keadaan tidak baik dan satu dalam keadaan baik. Oleh karena ini dapat dikatakan bahwa secara umum pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pekerja ketika bekerja di PT. Musayu Primatama Raya berada dalam kondisi tidak baik.

6. Analisa Motivasi Pekerja

Motivasi pekerja PT. Musayu Primatama Raya dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Bapak Selamat, Sugeng, dan Agus dan hasil wawancara dengan Bapak Kelvin selaku manajer sumber daya manusia. Berdasarkan hasil analisis terhadap kelima aspek motivasi dari teori Maslow di atas, maka dapat dibuat penilaian untuk motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian motivasi pekerja dari aspek kebutuhan aktualisasi diri

Elemen	Skor
Kebutuhan fisiologis	Tidak baik
Kebutuhan rasa aman	Baik
Kebutuhan sosial	Sedang
Kebutuhan harga diri	Tidak baik
Kebutuhan aktualisasi diri	Tidak baik
Skor Motivasi	Tidak baik

Sumber: Olahan peneliti (2015)

Tabel 2. menunjukkan hasil penilaian motivasi kerja pekerja didasarkan pada teori Maslow. Data yang ada menunjukkan bahwa dari kelima elemen kebutuhan, hanya satu yang mendapatkan nilai baik, satu tidak sedang, dan tiga tidak baik. Oleh karena itu maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pekerja PT. Musayu Primatama Raya masih kurang karena kebutuhan-kebutuhan yang ada belum dapat terpenuhi dengan baik.

Selain berdasarkan pemberian skor ini, motivasi kerja pekerja yang kurang juga dapat terlihat dari beberapa aspek. Motivasi pertama dapat dilihat dari alasan pekerja bekerja di perusahaan. Secara umum, alasan pekerja bekerja ke perusahaan tersebut adalah bahwa mereka bekerja di perusahaan karena sudah tidak ada pilihan yang lain. Para pekerja bekerja di perusahaan dengan jenis pekerjaan kasar karena sangat membutuhkan pekerjaan dan tidak ada pilihan tempat kerja yang lain yang salah satunya disebabkan karena tingkat pendidikan pekerja yang rendah. PT. Masayu Primatama Raya memang sengaja memilih pekerja dengan tingkat pendidikan rendah, yaitu SMP. Hal ini disebabkan PT. Masayu Primatama Raya beranggapan bahwa untuk jenis pekerjaan di perusahaan, yaitu memotong kayu, menempel, mengecat, dan mengamplas tidak memerlukan pendidikan yang tinggi..

Terkait dengan kondisi perusahaan sekarang ini, ketiga pekerja sangat berharap agar dapat terjadi perubahan yang lebih baik ke depannya. Harapan pekerja ke depannya adalah perusahaan hendaknya lebih peduli dengan pekerja, pekerja bekerja supaya bisa sejahtera dan memenuhi kebutuhan keluarga, diseimbangkan lagi antara yang dikerjakan oleh pekerja dengan yang diperoleh pekerja.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia juga merupakan sebuah aktivitas yang harus dijalankan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan mempunyai kinerja yang baik. Sutrisno (2009, p.102) mengatakan bahwa pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para pekerja akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang di emban baik secara individu maupun kelompok.

Informasi mengenai pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk pekerja dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Bapak Takin selaku direktur perusahaan dan dengan Bapak Kelvin selaku Manajer Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Takin dapat diketahui bahwa perusahaan melakukan pelatihan kerja untuk pekerja di awal pekerja masuk kerja. Pelatihan ini dilakukan agar pekerja dapat mengetahui cara untuk memakai mesin dengan baik. Bapak Takin berpendapat bahwa pelatihan yang dilakukan telah membuahkan hasil, yaitu

pekerja dapat bekerja dan menggunakan mesin-mesin yang ada.

Terkait dengan pelatihan yang ada di perusahaan, Bapak Kelvin mengatakan bahwa pelatihan yang dilakukan di PT. Musayu Primatama Raya diperuntukkan bagi pekerja yang baru masuk selama tiga hari. Pelatihan cukup dilakukan selama tiga hari karena jenis pekerjaan yang dilakukan di perusahaan adalah jenis pekerjaan yang sederhana.

Kondisi tersebut menjelaskan bahwa jenis pelatihan yang dilakukan di perusahaan adalah murni ketrampilan terkait dengan kemampuan kerja. Sedangkan Firdaus, Budiyanto, & Djawoto (2013. p. 241) mengatakan bahwa pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi pekerja merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja pekerja dan selanjutnya kualitas produksi. Pelatihan yang dilakukan di perusahaan belum menyangkut masalah kemampuan berpikir, yaitu bagaimana meningkatkan kemampuan berpikir pekerja. Pelatihan hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja saja.

Dapat diketahui hasil penilaian terhadap kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk para pekerja. Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk melihat kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan, satu indikator mendapatkan skor baik, satu sedang, dan satu tidak baik. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Musayu Primatama Raya dalam kondisi sedang.

Kinerja Pekerja

Informasi tentang kinerja pekerja PT. Musayu Primatama Raya didapatkan dari hasil wawancara dengan Bapak Takin selaku direktur perusahaan dan Bapak Kelvin selaku Manajer Sumber Daya Manusia. Kedua orang tersebut tepat dijadikan informan penelitian terkait dengan kinerja karena kedua adalah atasan langsung pekerja yang mengetahui tentang kinerja pekerja. Berdasarkan informasi dari Bapak Takin selaku direktur perusahaan dan juga Bapak Kelvin selaku manajer SDM, dapat dikatakan bahwa kinerja pekerja PT. Musayu Primatama Raya masih kurang, belum bisa memenuhi harapan perusahaan. Hasil kerja pekerja tidak menentu, terkadang hasilnya bagus, terkadang hasilnya jelek. Tidak ada konsistensi output yang dihasilkan ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja masih kurang.

Bapak Takin selaku direktur perusahaan sebenarnya mengetahui kinerja pekerjanya tidak bagus, akan tetapi Bapak Takin merasa baik-baik saja karena sementara ini perusahaan masih mendapatkan profit. Kondisi ini tentu tidak dapat dibiarkan berlangsung terus menerus, akan tetapi perlu ada upaya dari pihak perusahaan untuk dapat mengatasi rendahnya kinerja pekerja, terutama melalui dua aspek, yaitu aspek motivasi dan aspek pelatihan.

Berdasarkan hasil deskripsi tersebut, maka dapat dibuat penilaian untuk kinerja pekerja sebagai berikut:

Tabel 3. Penilaian kinerja pekerja perusahaan

Elemen	Skor	Keterangan
Kuantitas kerja	Sedang	Skor sedang diberikan karena kuantitas hasilnya cukup sesuai

Elemen	Skor	Keterangan
Kualitas kerja	Rendah	Skor rendah diberikan karena kualitas hasil pengerjaan kayu tidak menentu, dan sering kali hasilnya kurang baik
Skor kinerja	Rendah	

Sumber: Olahan peneliti, 2015

Berdasarkan uraian dalam Tabel 3 dapat diketahui hasil penilaian terhadap kinerja pekerja. Terdapat dua indikator kinerja pekerja, satu mendapatkan nilai sedang dan satunya rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pekerja PT. Musayu Primatama Raya rendah.

Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Lain adalah faktor kemampuan dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan pengetahuan, oleh karena itu pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, sementara itu motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan pegawai dapat dibentuk dari hasil pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Sebagaimana disampaikan Firdaus, Budiyanto, dan Djawoto (2013. p.241) yang mengatakan bahwa Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi pekerja merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja pekerja dan selanjutnya kualitas produksi. Pernyataan tersebut jelas menyatakan bahwa pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja. Akan tetapi berdasarkan informasi yang diberikan Bapak Takin dan Bapak Kelvin, menyatakan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan hanya dilakukan selama 3 (tiga) hari saja, yaitu di awal waktu pekerja masuk kerja. Hal ini tentu masih sangat kurang.

Berikutnya adalah tentang motivasi kerja pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pekerja masih rendah. Pekerja bekerja hanya sebatas untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan mereka, akan tetapi pekerja bekerja dalam keadaan terpaksa dan merasa bosan dengan pekerjaannya. Bahkan apabila ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik pekerja akan dengan mudah meninggalkan pekerjaannya sekarang. Sementara itu Firdaus, Budiyanto, dan Djawoto (2013. p.241) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan kerja tetap perlu diberikan kepada pekerja PT. Musayu Primatama Raya, meskipun pekerja telah bekerja lama. Terdapat tiga tahapan utama dalam pelatihan, yaitu:

1. Sebelum pelatihan

Tahapan penting sebelum pelatihan ini merupakan tahapan penting yang perlu dilakukan untuk sebelum memutuskan untuk membuat sebuah pelatihan. Dalam tahapan ini, perlu ada beberapa hal yang dilakukan, yaitu:

- a. Lakukan pengamatan terlebih dahulu terhadap pekerja PT. Musayu Primatama Raya yang menjadi target pelatihan, untuk menentukan kebutuhan pelatihan. Ketahui hal-hal yang menjadi permasalahan dalam kinerja mereka. Saat ini masalah yang sedang terjadi pada kinerja pekerja adalah output hasil kerja yang tidak stabil, kadang bagus, kadang jelek. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas hasil pemotongan kayu masih rendah, banyak potongan kayu yang tidak sesuai ukurannya, maka pelatihan yang urgent untuk dilakukan selain pelatihan yang lain adalah pelatihan pemotongan kayu, khusus untuk bagian pemotongan untuk meningkatkan kualitas hasil potongan. Sehingga tema materi pertama yang perlu dilakukan adalah "Pelatihan Pemotongan Kayu".
- b. Buat materi singkat dan jelas yang isinya disesuaikan dengan kondisi kerja pekerja serta kebutuhan perusahaan. Karena kebutuhannya adalah untuk menghasilkan kualitas hasil potongan yang baik, maka isi pelatihannya adalah juga tentang menghasilkan kualitas hasil potongan yang baik. Materi pelatihan lebih banyak dibuat praktek agar pekerja tidak merasa bosan dengan teori.
- c. Dalam materi pelatihan juga harus disampaikan tentang keinginan perusahaan. Misalnya tentang potongan, perusahaan menginginkan kualitas potongan yang bagus dengan parameter yang jelas.

2. Ketika pelatihan

Kegiatan ketika pelatihan ini terkait dengan pelaksanaan pelatihan. Menurut penulis, metode pelatihan yang tepat dilakukan oleh perusahaan bagi pekerja PT. Musayu Primatama Raya adalah metode *on the job training*. Metode ini tepat diterapkan karena saat ini perusahaan sudah mempunyai peralatan dan mesin yang memadai untuk pelatihan sekaligus praktek. Dalam *coaching* ini, satu orang pelatih ditunjuk untuk melakukan pendampingan terhadap 3 orang pekerja dengan target 3 hari selesai. Pelatihan dilakukan dengan cara melakukan pendampingan secara bergantian terhadap 3 orang tersebut selama tiga hari sampai hasil potongan yang dihasilkan sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Setelah pelatihan

Tahapan ketiga yang tidak kalah penting dalam rangkaian pelatihan bagi pekerja PT. Musayu Primatama Raya adalah tahapan setelah pelatihan. Setelah pelatihan ini tetap diperlukan adanya monitoring dan kontrol dari manajemen untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan yang dijalankan sudah tercapai.

Pelatihan ini adalah tahap awal dalam pelatihan yang diperlukan. Pelatihan yang lainnya nantinya disesuaikan dengan kebutuhan dengan terlebih dahulu melakukan analisis jenis pelatihan yang diperlukan.

Berikutnya adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja melalui perbaikan motivasi kerja pekerja. Seperti telah diketahui sebelumnya bahwa motivasi kerja pekerja rendah, yang akhirnya mengakibatkan kinerjanya juga rendah. Maka diperlukan adanya upaya untuk memperbaiki motivasi kerja pekerja. Perbaikan motivasi kerja pekerja ini dilakukan dengan berpedoman pada motivasi menurut konsep Abraham Maslow. Penerapan konsep Abraham

Maslow dalam perbaikan motivasi kerja pekerja PT. Musayu Primatama Raya adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya inilah maka pekerja PT. Musayu Primatama Raya bekerja di perusahaan. Gaji yang didapatkan dari bekerja inilah yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Takin, beliau memberi gaji sebesar 75.000 per hari karena perusahaan tidak menuntut pendidikan yang tinggi bagi calon pekerja, dan pekerjaan yang di lakukan di perusahaan merupakan pekerjaan yang kasar dan tidak membutuhkan skill khusus. Dari kondisi yang ada sekarang di perusahaan, gaji yang diterima pegawai belum sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota). Besarnya kompensasi yang diterima oleh pekerja PT. Musayu Primatama Raya jauh lebih rendah dari UMK (Upah Minimum Kota) yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Timur untuk kota Surabaya, yaitu sebesar 2,71 juta. Oleh karena itulah pertama pihak perusahaan harus berupaya untuk melakukan peningkatan gaji pekerja secara bertahap agar target upah yang sesuai dengan UMK dapat terpenuhi. Selain itu sering kali pegawai PT. Musayu Primatama Raya melakukan lembur kerja, akan tetapi tidak ada uang lembur yang diberikan oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu hal pertama yang harus dibenahi di perusahaan adalah menjalankan ketentuan pemberian upah lembur bagi perusahaan. Ketentuan tentang jumlah jam lembur dinyatakan dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004 yang mengatakan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Sementara untuk ketentuan jumlah uang lembur diatur dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004, dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4. Ketentuan Upah Lembur

Jam Pertama	1,5 X 1/173 x Upah Sebulan	Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam Ke-2 & 3	2 X 1/173 x Upah Sebulan	Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

Sumber: Olahan Peneliti

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

PT. Musayu Primatama Raya telah memberikan jaminan asuransi kepada setiap pekerja sehingga ketika pekerja menjalani rawat inap tidak perlu untuk mengeluarkan biaya. Ketika ada kemampuan, maka pihak PT. Musayu Primatama Raya perlu meningkatkan pemenuhan rasa aman bagi pekerja, antara lain juga memberikan jaminan asuransi kepada keluarga pekerja, misalnya kepada 1 istri dan 2 anak pekerja. Aturan seperti ini telah banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan yang besar dan berhasil menjadi faktor motivasi kerja pekerja.

c. Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan sosial. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Dalam lingkungan kerja, tentunya seorang pekerja juga mempunyai kebutuhan sosial untuk dapat bergaul dengan baik dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan. Berdasarkan hasil wawancara. Untuk itu ke depannya, pihak perusahaan perlu untuk merancang program pemberian bonus bagi pekerja yang berprestasi. Pihak perusahaan juga perlu untuk melakukan acara seremonial, seperti penghargaan "Employee of The Year" ataupun bentuk penghargaan yang lain. Dalam memberikan penghargaan kepada pekerja ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- Adil. Proses pemberian penghargaan yang adil memastikan bahwa sebuah pekerjaan diukur seobjektif mungkin dan bahwa upah yang sama disediakan untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- Konsistensi. Pemberian penghargaan kepada pekerja haruslah bersifat konsisten. Untuk dua prestasi yang sama diberikan penghargaan yang sama. Konsistensi akan mengurangi adanya kecemburuan sosial.
- Transparansi. Penentuan pemberian penghargaan ataupun proses penilaiannya harus dilakukan dengan transparan. Hal ini dilakukan agar tidak ada kecurigaan di antara pekerja.

Selain itu, pihak manajer dan direktur juga perlu untuk memberikan penghargaan dalam taraf yang paling mudah, yaitu memberikan pujian kepada pekerja yang prestasinya bagus. Pujian dapat membuat pekerja merasa lebih dihargai, menumbuhkan rasa percaya diri pada pekerja dan meningkatkan motivasi untuk berbuat lebih baik. Contohnya dengan memberikan pujian-pujian kecil terhadap hasil kerja yang telah di selesaikan.

d. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Setiap pekerja di perusahaan mempunyai potensi yang perlu untuk terus dikembangkan, baik itu potensi dalam dunia kerja maupun potensi dalam bidang yang lain. Selama PT. Musayu Primatama Raya belum mempunyai media untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam diri pekerja. Pekerja berada di perusahaan hanya untuk bekerja saja, tidak ada kegiatan-kegiatan lain sebagai penyalur potensi yang ada dalam diri pekerja. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu untuk merumuskan bersama pekerja, kegiatan yang apa yang akan dijalankan, misalnya olahraga bulutangkis, futsal, ataupun jenis kegiatan-kegiatan lain sebagai media untuk aktualisasi diri bagi pekerja.

Rekomendasi perbaikan kinerja dengan perbaikan pada aspek pelatihan kerja dan motivasi yang telah dibahas di atas merupakan sebuah cara yang dihasilkan dari hasil analisis data dan informasi dari para informan. Diharapkan dengan adanya perbaikan pada pelatihan kerja maupun motivasi kerja pekerja, kinerja pekerja akan mengalami peningkatan yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pekerja

Motivasi pekerja perusahaan dalam bekerja rendah. Pekerja bekerja hanya sebatas untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan mereka, akan tetapi pekerja bekerja dalam keadaan terpaksa dan merasa bosan dengan pekerjaannya. Bahkan apabila ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik pekerja akan dengan mudah meninggalkan pekerjaannya sekarang. Pekerja berharap perusahaan hendaknya lebih peduli dengan pekerja, pekerja bekerja supaya bisa sejahtera dan memenuhi kebutuhan keluarga, diseimbangkan lagi antara yang dikerjakan oleh pekerja dengan yang diperoleh pekerja.

2. Pelatihan kerja bagi pekerja

Pelatihan yang dilakukan di PT. Musayu Primatama Raya diperuntukkan bagi pekerja yang baru masuk selama tiga hari. Pelatihan cukup dilakukan selama tiga hari karena jenis pekerjaan yang dilakukan di perusahaan adalah jenis pekerjaan yang sederhana. Pelatihan yang dilakukan di perusahaan belum menyangkut masalah kemampuan berpikir, yaitu bagaimana meningkatkan kemampuan berpikir pekerja. Pelatihan hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja saja. Pelatihan yang dilakukan ini dirasakan masih kurang.

3. Kinerja pekerja

Kinerja pekerja PT. Musayu Primatama Raya masih kurang, belum bisa memenuhi harapan perusahaan. Hasil kerja pekerja tidak menentu, terkadang hasilnya bagus, terkadang hasilnya jelek. Tidak ada konsistensi output yang dihasilkan ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja masih kurang.

4. Upaya peningkatan kinerja pekerja yang saat ini dalam keadaan tidak stabil dan kurang baik dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada pekerja dan menjalankan program motivasi. Pelatihan yang diberikan kepada pekerja tentunya juga harus mengacu kepada kebutuhan pekerja, sehingga sebelum diputuskan jenis pelatihannya, terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan pekerja.

Saran

Saran yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pengelolaan usaha pada PT. Musayu Primatama Raya adalah:

1. Merubah cara berpikir tentang kualitas sumber daya manusia perusahaan. Saat ini perusahaan mempunyai pemikiran bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan sederhana, sehingga hanya memerlukan pekerja lulusan SMP saja. Pemikiran ini tentu harus dirubah, yaitu pihak perusahaan tentunya perlu untuk merekrut pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih baik karena banyak literatur yang menyebutkan bahwa pendidikan mempunyai korelasi positif dengan kinerja pekerja.
2. Aspek motivasi kerja pekerja perlu untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan. Pertama yang harus menjadi prioritas perusahaan dalam waktu dekat adalah pemberian upah yang sesuai dengan UMK Kota Surabaya yang dilakukan secara bertahap sesuai dengan

kemampuan pihak perusahaan, dan juga upah lembur bagi pekerja yang telah melaksanakan lembur kerja. Hal ini sangat penting, karena selain hal tersebut adalah hak pekerja, perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya lembur tetapi tidak memberikan upah lembur telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, A. (2010). *Kontribusi Ekspor Impor Terhadap pertumbuhan Ekonomi Indonesia*.
- Firdaus, Budiyanto, & Djawoto. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Kerja Alumni Peserta Pelatihan Batik Sasirangan. *Jurnal Ilmu dan Manajemen*. 1(2)
- Madura, J. (2007). *Introduction to Business* (4th ed.). Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Nashikun, U. (2013, April 3) *Ketergantungan dunia akan hutan Indonesia*. *Kompasiana*. Retrieved April 5, 2015, from <http://green.kompasiana.com>
- Sianturi, A & Subarudi (2008). *Informasi Pasar : Standard Produk Kayu, Persyaratan Mutu dan Peraturan Impor di Negara Tujuan Ekspor Produk Kayu Indonesia*. ISWA
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada
- Sutanto, E, M & Patty, F.M (2014, May) Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pekerja PT. Amita Bara Sejahtera. *Journal of Business and Banking*, 4(1), 1-14.
- Sutrisno, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Tunggal
- Tjiptoherijanto, P & Nagib, L. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : di Antara Peluang & Tantangan*. Jakarta: LIPI Press