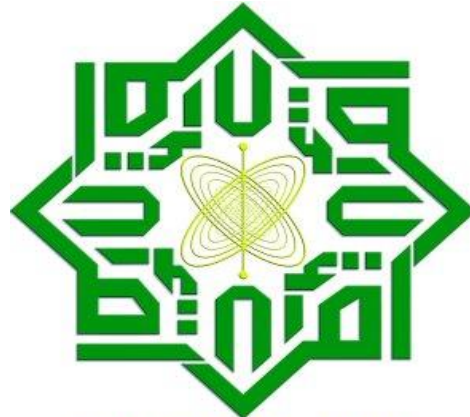


SKRIPSI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI RAMA-RAMA MILL & KCP KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR

(Studi Empiris Pada Perusahaan Industri Di Indonesia)

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sulatan Syarif Kasim Riau**



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh

FUAD MUSTOFA

10771000422

**JURUSAN MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RAMAJAYA PRAMUKTI RAMA-RAMA MILL & KCP KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR

Oleh:

Fuad Mustofa

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang diberikan perusahaan, produktivitas kerja karyawan dan pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier sederhana dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program Setatical Packeage for Social Sciences (SPSS). Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diketahui pendidikan dan pelatihan (diklat) di selenggarakan setiap tahunnya secara bertahap. Berdasarkan Production Record PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MIL & KCP dari tahun 2007 s/d 2011 diketahui Produktivitas kerja karyawan mengalami Fluktuasi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP, ini dibuktikan dengan t-hitung sebesar 18.145 dan nilai t-tabel sebesar 2,01 ini berarti Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Nilai R sebesar 0,934, berarti hubungan keeratan antara variable independen (pendidikan dan pelatihan) dan variabel dependen (produktivitas kerja) Sangat kuat karena R berada diantara 0,80-1,000. Nilai adjusted R Square 0,870 yang artinya 87.0% Variable produktivitas kerja ditentukan oleh variable bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), Sedangkan 13.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan (diklat), Produktivitas Kerja.

DAFTAR ISI

Abstraksi	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	x
BAB I. Pendahuluan	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II. Telaah Pustaka	
A. Definisi Manajemen Sumber daya Manusia	13
B. Pengertian Pendidikan	15
C. Pengertian Pelatihan.....	17
D. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	17
E. Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatiha	22
F. Pendidikan Dan Pelatihan Menurut Pandangan Islam	25

G.	Produktivitas Kerja Karyawan.....	29
H.	Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	31
I.	Produktivitas Kerja Dalam Pandangan Islam	36
J.	Penelitian Terdahulu	38
K.	Variabel Penelitian.....	42
L.	Kerangka Berfikir	42
M.	Hipotesis	44

BAB III. Metodologi Penelitian

A.	Lokasi Penelitian.....	46
B.	Populasi dan Sampel	46
C.	Jenis dan Sumber Data.....	48
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	49
E.	Teknik Pengukuran Variabel	49
F.	Teknik Analisis Data.....	50
G.	Uji Kualitas Data.....	51
	1. Uji Validitas	51
	2. Uji Reabilitas	51
	3. Uji Normalitas.....	52
	4. Uji t	52

BAB IV. Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah Singkat Perusahaan	54
B. Tujuan Perusahaan	55
C. Visi dan Misi Perusahaan.....	56
D. Prestasi Perusahaan	57
E. Aktifitas Perusahaan	57
F. Struktur Organisasi	62
G. Tugas dan Tanggung Jawab.....	64
H. Fasilitas	71

BAB V. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Demografi Responden	73
1. Karakteristik Responden	73
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	74
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	75
B. Deskripsi Variabel	76
1. Pendidikan dan Pelatihan (diklat)	76
2. Produktivitas Kerja Karyawan	79
C. Uji Validitas, Reabilitas, dan Normalitas.....	81
1. Uji Validitas	81
2. Uji Reabilitas	83

3. Uji Normalitas.....	84
D. Analisa Hasil penelitian	85
1. Koefisien Regresi.....	86
2. Uji t	87
3. Koefisien Korelasi	88
E. Pembahasan.....	89
BAB VI. Penutup	
A. Kesimpulan	102
B. Saran	103

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

I.1.	Target dan Raelitas Produksi PADA PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill/KCP Tahun 2007 – 2011	3
I.2.	Data peserta dan Anggaran Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2007-2011	4
I.3.	Tingkat Pendidikan Karyawan Yang Ada Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Tahun 2007-2011	5
I.4.	Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Yang Diikuti Oleh Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Tahun 2007-2011	6
III.1.	Pedoman Untuk Mengetahui Interval Inteprestasi Koefisien Korelasi.....	53
V.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
V.2.	Reasponden Berdasarkan Umur.....	74
V.3.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
V.4.	Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	75
V.5.	Tanggapan Karyawan Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP	78
V.6.	Tanggapan Karyawan Tentang Produktivitas Kerja Pada PT. Ramajaya Pramukti Ram-Rama MILL & KCP.....	80
V.7.	Uji Validitas Pelatihan dan Pendidikan	82
V.8.	Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	83
V.9.	Uji Reliabel Variabel DIKLAT dan Produktivitas Kerja.....	84
V.10.	Hasil Perhitungan Analisis Regresi Tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	86
V.11.	Perbandingan Antara t-tabel Dengan t-hitung	88

V.12. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	89
V.13. Perhitungan Produktivitas dan Indeks Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MIIL & KCP	99

BAB I

PENDAHULUAAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan perekonomian pada saat sekarang ini, mendorong pemerintah untuk memperbaiki kondisi ekonomi melalui program yang di arahkan pada sektor industri. Baik yang berada di bawah naungan pemerintah, maupun pihak swasta. Untuk itu, tenaga kerja merupakan suatu aset yang sangat besar pengaruhnya terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan, namun perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktif serta mempunyai keahlian dan pendidikan yang menunjang.

Perusahaan melakukan suatu tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara membekali sumber daya manusia yang ada dengan keahlian-keahlian yang menunjang, dan memberikan pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Ini bertujuan agar karyawan mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta terlaksananya kegiatan perusahaan secara efisien dan efektif.

Perencanaan suatu perusahaan tertuju untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Bagian dari perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia untuk menggali potensi diri dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja meningkat. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memegang peranan penting disamping faktor-faktor produksi yang lain seperti barang, uang, mesin, pasar dan

metode yang digunakan. Manusia merupakan faktor yang paling penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana langsung seluruh aktifitas yang ada di dalam perusahaan.

Melalui pengembangan sumber daya manusia, perusahaan akan memiliki tenaga kerja (karyawan) yang terampil dan terlatih sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik, supaya perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang terampil dan terlatih, diperlukan upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang harus dilaksanakan secara jelas, terarah dan profesional. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan ini, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan terlatih.

Target yang telah ditentukan oleh perusahaan biasanya berdasarkan jumlah bahan mentah dan jumlah tenaga kerja. Masalah yang sering terjadi di perusahaan biasanya adalah tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target yang dihasilkan cenderung berfluktuasi dari tahun-ketahun, sehingga terlihat produktivitas kerja karyawan tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar adalah salah satu anak perusahaan dari PT. SMATR Corporation Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang industri minyak kelapa sawit. Sebagai produknya adalah CPO (*Crude Palm Oil*). Peningkatan produksi dilakukan pada bulan September 1999 dengan penambahan satu sistem pengolahan karnel palm yaitu dengan membangun unit KCP (*Karnel Cruising Plant*), dimana sebagian produknya adalah PKO (*Palm karnel Oil*) dan PKM (*Palm Karnel Meal*). Karyawannya terbagi atas tujuh bagian yaitu, karyawan

bagian departemen proses I, karyawan departemen proses II, karyawan bagian maintenance work shop, karyawan electrical work shop, karyawan mekanik dan karyawan laboratorium, serta karyawan bagian kantor. Adapun tingkat pendidikan dan jumlah karyawan dapat dilihat pada Tabel I.1. sebagai berikut :

Tabel I.1
Tingkat Pendidikan dan Jumlah Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2007-2011

Tahun	SMA/SLTA	D2	D3	S1	Jumlah
2007	76	7	3	2	88
2008	91	8	5	2	106
2009	89	9	4	2	104
2010	84	9	5	2	100
2011	83	8	4	2	97

Sumber data : PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP 2012

Dari Tabel I.1. terlihat jelas tingkat pendidikan dan jumlah karyawan mengalami peningkatan dan penurunan dari tahun 2007–2011. Di setiap perusahaan, peningkatan terhadap keterampilan dan kecakapan pimpinan serta tenaga kerja mutlak di perlukan. Dalam hal ini merupakan tanggung jawab dari pimpinan perusahaan, karena baik secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dari tenaga kerja itu sendiri. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengelola manusia (tenaga kerja) dengan segala potensi yang ada, sehingga diperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kepuasan baik dilihat dari karyawan maupun organisasinya.

Produktivitas kerja yang baik akan dapat mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil dalam pendidikan dan pelatihan, apabila target yang di inginkan tercapai. Perusahaan ini melakukan pendidikan dan pelatihan setiap tahunnya, sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang di tujukan bagi karyawan baru

maupun lama di bagian produksi. Jumlah karyawan dari peserta pelatihan dan pendidikan, serta anggaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pendidikan dan pelatihan karyawan dalam jangka waktu lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel I.2. sebagai berikut :

Tabel I.2.
Data Peserta dan Anggaran Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Peserta Pelatihan	Anggaran Pelatihan
2007	88	10	5.000.000,-
2008	106	20	10.000.000,-
2009	104	20	12.000.000,-
2010	100	15	11.500.000,-
2011	97	10	13.000.000,-

Sumber data : PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP 2012

Dari Tabel I.2 terlihat jelas bahwa biaya pelatihan yang dikeluarkan oleh perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Adapun jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh beberapa karyawan dapat dilihat pada Tabel I.3. sebagai berikut :

Tabel I.3.
Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan Yang Diikuti Oleh Karyawan PT.
Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab.
Kampar Tahun 2007-2011

Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)					Peserta	Keterangan Tempat
	2007 (orang)	2008 (orang)	2009 (orang)	2010 (orang)	2011 (orang)		
1. Pelatihan pengembangan produksi (PPP)	2	-	4	-	2	Karyawan, Mandor dan Asisten produksi	Pekanbaru
2. Pendidikan dan pelatihan pengoprasian mesin	-	2	3	2	2	Karyawan, Mandor mesin produksi dan Asisten teknik	Pekanbaru
3. Pelatihan tentang pemilihan bahan baku yang berkualitas	2	4	2	3	2	Karyawan, Mandor produksi dan Asisten produksi	IPB (Institut Pertanian Bogor)
4. Training tentang pemasaran hasil-hasil produksi	3	4	2	3	1	Karyawan, Mandor pemasaran dan Asisten pemasaran	Jakarta
5. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-	2	2	2	1	Karyawan, Mandor dan Asisten	Pekanbaru
6. Pelatihan Pelecehan Seksual	-	3	-	3	-	Staf	Divisi KUD Kopsa Mukti Lestari
7. Pendidikan Satpam	2	5	7	1	2	Satpam	Kerawang
8. Pelatihan SMDP (Senior Managing Development Program)	1	-	-	1	-	Asisten	Kalimantan Selatan
Jumlah	10	20	20	15	10	75	

Sumber data : PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP 2012

Dari Tabel I.3. terlihat jelas jenis-jenis pelatihan yang diselenggarakan dan jumlah peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan. Adapun target dan realisasi produksi dapat dilihat pada Tabel I.4. sebagai berikut :

Tabel I.4.
Target dan Realisasi Produksi pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama
MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Rencana Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase Realisasi Produksi (%)	Produktivitas Karyawan Org/Kg/Thn
2007	88	314.511.990	291.679.730	57,99	306
2008	106	279.476.820	284.638.220	55,16	306
2009	104	296.849.020	290.129.270	56,98	299
2010	100	359.829.090	285.067.690	53,68	304
2011	97	332.762.100	293.262.720	46,70	316

Sumber data : PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP 2012

Dari Tabel I.4. dapat kita simpulkan bahwa target dan realisasi Produksi mengalami fluktuasi dari tahun ketahun, pada tahun 2007 rencan produksi sebesar 314.511.990 kg, sedangkan yang dicapai 291.679.730 kg atau sebesar 57,99%. Pada tahun 2008 rencana produksi sebesar 279.476.820 kg, sedangkan yang dicapai 284.638.220 kg, atau sebesar 55,16%. Pada tahun 2009 rencan produksi sebesar 296.849.020 kg, sedangkan yang dicapai 290.129.270 kg, atau sebesar 56,98%. Pada tahun 2010 rencan produksi sebesar 359.829.090 kg, sedangkan yang dicapai 285.067.690 kg, atau sebesar 53,68%. Tahun 2011 rencan produksi sebesar 332.762.100 kg, sedangkan yang dicapai 293.262.720 kg, atau sebesar 46,70%.

Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan sangat tergantung pada penggunaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri, karena sumber daya manusia merupakan alat utama. Dengan adanya peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia, maka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dirasakan sangat perlu dilakukan baik oleh instansi pemerintah maupun swasta. Ini dikarenakan akan menentukan proses pelaksanaan kegiatan

perusahaan secara efektif dan efisien, serta menambah pengetahuan bagi karyawan.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang pernah diteliti oleh Darmiyati 2004 Pada PT. Utusan Integrafika Pers Pekanbaru. Berdasarkan data-data penelitian dan menggunakan konsep serta teori-teori yang relevan, di dapat hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Permasalahan yang serupa juga pernah diteliti oleh Mulyadi, 2008 Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Bagian Produksi. Dari hasil penelitian, adanya rasa kurang percaya diri yang dimiliki karyawan bagian produksi, sehingga karyawan merasa kurang dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Pengaruh diklat terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang pernah diteliti oleh Fitriyani, 2008 dengan judul Pengaruh Diklat Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Kondur Petroleum SA. Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa diklat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kondur Petroleum SA. Berdasarkan hasil penelitian, secara serentak faktor X (diklat) berpengaruh terhadap Y (produktivitas kerja karyawan).

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yang akan di lakukan peneneliti saat ini adalah objek penelitian. Penelitian yang pernah diteliti oleh Darmiyati, 2004 Pada PT. Utusan Integrafika Pers Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak di bidang percetakan media masa lokal (Harian Pekanbaru MX), dan yang diteliti oleh Mulyadi, 2008 pada PT. Riau Crumb Rubber Factory.

Perusahaan ini bergerak pada bidang industri sektor perkebunan, yaitu pengolahan getah karet.

Perusahaan ini beroperasi di Pekanbaru berlokasi di Jl. Yos Sudarso No.63. Perusahaan ini bergerak dalam pengolahan bahan baku karet menjadi bahan setengah jadi. Kemudian yang diteliti oleh Fitriyani, 2008 pada PT. Kondur Petroleum SA. Perusahaan ini bergerak di bidang pertambangan minyak bumi (minyak mentah). Sedangkan perusahaan yang akan menjadi objek penelitian ini adalah PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP. Perusahaan ini bergerak dibidang industri perkebunan dan pengolahan minyak mentah kelapa sawit.

Penelitian ini penting dilakukan, untuk mengetahui seberapa besar umpan balik dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada perusahaan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga dapat di jadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu atau di jadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis akan menjadikan perusahaan ini sebagai objek yang akan diteliti dengan judul :
“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI RAMA-RAMA MILL & KCP KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data, maka diperlukan adanya pembatasan masalah.

Adapun pembatasan masalah tersebut, sebagai berikut :

1. Penelitian hanya difokuskan pada pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah dilakukan oleh karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.
2. Data yang akan diperoleh berasal dari angket yang diberikan pada karyawan bagian produksi dan pemasaran yang telah mengikuti Program pendidikan dan pelatihan (diklat) pada PT. Ramajaya Pramukti Mill & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Rama-Rama Mill & KCP Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

- a. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, serta melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.
- b. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi perusahaan, untuk memberikan masukan kepada perusahaan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam meningkatkan produktivitas kerja.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis membaginya dalam enam bab dengan kerangka penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pembahasan teori yang bersangkutan dengan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang gambar umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menyajikan hasil penelitian berupa identitas responden, uji validitasi, analisis variabel penelitian, dan hasil pembahasan terdiri dari analisis secara simultan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang menguraikan tentang beberapa kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pakar ilmu ekonomi mengemukakan pendapat yang berbeda mengenai definisi sumber daya manusia yang dapat di terima secara luas. Salah satunya dikemukakan oleh Flippo dalam Soekidjo, (2009 : 85) Manajemen sumber daya manusia (*personalia*) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Gost dalam Handoko, (2003 : 4), manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun kelompok. Pendapat lain tentang manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan (Manulang, 2006 : 3). Dalam hal ini, banyak perusahaan yang berhasil ternyata lebih memperhatikan pengembangan sumber daya manusia. Karyawan tidak dianggap hanya sebagai komponen produksi, tetapi mitra yang turut serta menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan

inti dari semua fungsi manajemen yang ada. Konsekuensi dari kemajuan suatu perusahaan adalah adanya penanganan yang lebih efektif terhadap sumber daya manusia, agar dapat memberi kontribusi bagi organisasi ataupun perusahaan. Dalam menggerakkan perusahaan menuju tujuannya, pihak manajemen melakukan beragam peran seperti pemberian informasi dan pengambilan keputusan. Untuk itu, faktor produksi yang khusus adalah yang berhubungan dengan manusia dan segala kegiatannya dalam suatu usaha perorangan, badan usaha ataupun perusahaan, lembaga maupun instansi, sehingga faktor produksi manusia dapat berguna sebesar-besarnya sesuai dengan yang diharapkan. Definisi lengkap tentang manajemen sumber daya manusia harus mencukupi fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Edwin B. Flippo, dalam Hasibuan, (2008 : 24) fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia meliputi perencanaan (*Planing*), pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*), Pengadaan tenaga kerja, Pengembangan (*Devopment*) Kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Dari semua fungsi manajemen yang telah disebutkan, dapat diambil kesimpulan bahwa isi dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mewujudkan atau mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen ini sangat erat hubungannya dengan, bagaimana seorang pemimpin melakukan tugas yang telah ditentukan sebelum tugas itu dilaksanakan. Fungsi manajemen merupakan dasar dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan atau organisasi.

B. Pengertian Pendidikan

Perspektif sumber daya manusia yang menempatkan karyawan sebagai *partner*, mempunyai konsekuensi dalam kebutuhan perusahaan guna menciptakan pemimpin disetiap tingkatan organisasi perusahaan. Setiap orang harus memiliki karakter kepemimpinan dan keterampilan manajerial yang baik. Karenanya, setiap karyawan memerlukan pendidikan dan pelatihan diri untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan karyawan yang disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar, dalam rangka meningkatkan kemampuan, pengetahuan, wawasan, sikap, moral, serta hasil yang diharapkan pelatihan yang akan diselenggarakan (Husnan, 2007 : 76).

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 “Pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila” (Soekidjo : 2009 : 138). Menurut Undang-Undang Pasal 3 No. 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional disebutkan bahwa : “Pendidikan adalah usaha besar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang” (Soedarmayanti, 2006 : 32). Pendidikan sangat diperlukan dalam peningkatan produktivitas kerja, ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh pakar manajemen sumber daya manusia. Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar dan mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pendidikan merupakan aktifitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadian dengan jalan membina potensi diri. Disamping itu, pelatihan dilakukan sesuai dengan pekerjaan dan mendapatkan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Isyandi, (2009 : 66) Pendidikan dimaksudkan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual dan moral dari pegawai. Pada sisi lain pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknik pelaksanaan pekerjaan dari pegawai agar setiap pekerjaan yang di bebankan pada dirinya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Selain itu, pengertian pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori dan keterampilan memutuskan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan pengertian dari latihan adalah, suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitanya dengan aktivitas ekonomi. Peranan pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Disatu sisi, organisasi yang memperkerjakan, sedangkan disisi lain karyawan yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan kegiatan yang bersifat teknis operasional. Untuk itu, organisasi mengharapkan dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas yang tinggi (Soedarmayanti, 2006 : 39).

C. Pengertian Pelatihan

Dibawah ini beberapa pakar manajemen sumber daya manusia berpendapat mengenai pengertian pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah, suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan (Soekidjo, 2009 : 71).

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu (Nitisemito, 2004 : 87).

D. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Setiap perusahaan akan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Efektifitas maupun efisiensi perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka manajemen personalia hendaknya melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan perusahaan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan baik untuk karyawan baru (agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dengan baik), maupun karyawan lama (guna meningkatkan mutu pelaksanaan

tugasnya sekarang maupun yang akan datang). Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan minat perhatian karyawan akan pekerjaan yang sedang ditanganinya akan semakin meningkat. Dengan demikian mereka akan lebih dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka masing-masing, dan menghasilkan input yang cukup besar bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien.

Pelatihan dan pengembangan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil tapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar, secara konseptual pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang ataupun kelompok orang. Pelatihan pada intinya adalah upaya untuk mengembangkan prestasi kerja sesuai dengan bidangnya, idealnya pelatihan dirancang dengan tujuan mempertemukan tujuan organisasi dengan tujuan individu.

Pelatihan diharapkan dapat memberikan suatu yang bermanfaat bagi perusahaan yang dapat meningkatkan input perusahaan itu sendiri. Pelatihan perlu dikembangkan karena, ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang. Bentuk-bentuk pekerjaan semakin lama semakin menuntut standar yang tinggi sesuai dengan kemajuan teknologi, dan tujuan masyarakat akan hasil-hasil industri semakin meningkat (Tilar, 2003 : 152). Kegiatan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembinaan, peningkatan kemampuan, dan

keterampilan individu melalui praktek dan pengalaman serta di lakukan dengan landasan teori guna mempermudah meningkatkan kemampuan.

1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan sumber daya manusia antara lain adalah, sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- d. Meningkatkan sikap moral, etika dan semangat kerja.
- e. Meningkatkan kinerja karyawan.
- f. Merangsang karyawan agar mencapai produktivitas yang maksimal dalam pekerjaannya.
- g. Meningkatkan keselamatan kerja.
- h. Meningkatkan *personal growth* (perkembangan pribadi bagi pegawai).
- i. Mengikuti perkembangan teknologi, skill, pemikiran, dan paradigma termuktahir baik dalam pekerjaan maupun manajemen sumber daya manusia.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam pembentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, beberapa manfaat yang di peroleh dari program pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan oleh karyawan. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan. Memenuhi kebutuhan perencanaan manajemen sumber daya manusia. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Manfaat khusus yang didapat dari pelatihan yang diselenggarakan adalah memungkinkan pemenuhan tuntutan-tuntutan kerja. Pelatihan adalah proses yang ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan ingin mencapai sikap-sikap karyawan yang sesuai untuk menghadapi perubahan. Pelatihan penting dalam hubungan masyarakat dan berguna untuk memproyeksikan citra yang benar terhadap karyawan atas prospektif yang berkualitas.

Pelatihan mempunyai pengaruh baik pada penggantian staf, dan pemborosan biaya pada rencana rekrutmen pekerja bisa di kurangi. Pengaruh motifasional pelatihan terwujud ketika staf merasa mendapat pengakuan saat dikirim ketempat kursus dan latihan. Pelatihan di tujukan untuk mengoprasionalisasikan teknik-teknik manajemen tertentu. Tujuan pelatihan sumber daya manusia adalah :

- a. Memperbaiki kinerja karyawan.
- b. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. *Mengurangi* waktu belajar bagi karyawan supaya menjadi kompeten dalam bekerja.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- f. Membantu memecahkan masalah oprasional.

2. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Proctor dan Thorton dalam Manulang, (2006 : 83) manfaat pendidikan dan pelatihan baik itu bagi perusahaan maupun tenaga kerjanya adalah meningkatkan rasa kepuasan karyawan, pengurangan pemborosan, mengurangi kehadiran dan *turn over* karyawan, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya lembur, mengurangi biaya-biaya meliharaan, mengurangi keluhan-keluhan karyawan, mengurangi tingkat kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan, memperbaiki moaral karyawan dan terciptanya kerja sama yang baik.

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sangat besar manfaatnya, diantaranya peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan, pengurangan kemangkiran, perpindahan tenaga kerja, pengurangan timbulnya kecelakaan, pengurangan kerusakan, peningkatan produktifitas, dan peningkatan rasa tanggungjawab. Untuk mengevaluasi pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut Umar, (2004 :14) :

- a. Tingkat reaksi peserta, yaitu melihat reaksi peserta terhadap pelatihan.
- b. Tingkat belajar, yaitu melihat perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan yang mengikuti program.
- c. Tingkah laku kerja, yaitu melihat perubahan pada tingkah laku saat bekerja.
- d. Tingkat organisasi, yaitu melihat efek pelatihan terhadap organisasi.
- e. Nilai akhir, yaitu bermanfaat tidak untuk organisasi, tepi juga untuk individu.

Program pendidikan dan pelatihan selain dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan sikap disiplin, ia juga harus mampu menyentuh dan mempengaruhi perilaku, aktivitas dan pandangan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Handoko, (2003 : 109) dalam pemberian pendidikan diperlukan suatu standar pelaksanaan agar pencapaian sasaran dari perusahaan dapat terlaksana dengan benar. Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menampilkan pengetahuan atau mengubah sikap. Program hendaknya dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta.

Ada beberapa prinsip belajar yang dapat digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar yang paling efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip itu adalah bahwa program bersifat partisipasi, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan bagi para peserta. Dari pengertian diatas dapat kita bedakan pengertian pendidikan dan pelatihan yaitu :

- a. Pendidikan lebih menekankan kepada peningkatan pengetahuan dari seseorang, sehingga mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya.
- b. Pelatihan lebih menekankan kepada peningkatan keterampilan dan perilaku seseorang di dalam melaksanakan semua pekerjaannya.

E. Jenis – Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Manullang, (2006 : 186) ada dua kategori pokok program pendidikan dan pelatihan, yaitu :

1. *Metode one the job training*. Teknik *one the job training* merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Ada beberapa metode *one the job training*, yaitu :
 - a. *Job instruction training* (latihan instruksi jabatan). Pelatihan dimana di tentukan seseorang (biasanya manajer) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
 - b. *Coaching*. Bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.
 - c. *Job rotation*. Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.
 - d. *Apprenticeship*. Pelatihan yang dikombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu sejumlah teori diberikan kepada peserta, kemudian peserta dibawa praktek ke lapangan.
2. *Metode of the job training*. Ada beberapa jenis *metode of the job training*, sebagai berikut :
 - a. *Lecture* (kuliah). Persentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar.

- b. *Video presentation* (presentasi video). Pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana cara melakukan pekerjaan.
- c. *Vestibule playing*. Pelatihan yang diberikan pada suatu tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja yang dilengkapi dengan berbagai perlengkapan seperti di tempat kerja yang sebenarnya.
- d. *Role Playing*. Pelatihan dilakukan dengan cara, para peserta diberikan peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus.
- e. *Self study*. Meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti bahan bacaan, video dan kaset.
- f. *Case study*. Studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta untuk memecahkan kasus tersebut melalui diskusi kelompok.
- g. *Program training*. Menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawaban secara tertulis dalam buku atau dalam program komputer.
- h. *Laboratory training*. Latihan untuk meningkatkan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi dan perilaku diantara beberapa peserta.
- i. *Action training*. Proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai macam persoalan dan pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bisa dari dalam perusahaan ataupun luar perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan adalah sarana bagi tenaga kerja untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang dibutuhkan perusahaan, dengan demikian pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis serta terorganisir agar tenaga kerja mendapat pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan secara teoritis dan konseptual agar pencapaian sasaran perusahaan dapat terlaksana dengan baik (Mondy, 2008 : 129).

F. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam pendidikan tidak hanya dilaksanakan dalam batasan waktu tertentu saja, melainkan dilakukan sepanjang usia (*long life education*). Islam memotivasi pemeluknya untuk selalu meningkatkan kualitas keilmuan dan pengetahuan. Tua atau muda, pria atau wanita, miskin atau kaya mendapatkan porsi sama dalam pandangan Islam dalam kewajiban untuk menuntut ilmu. (Aly : 2003 : 17)

Bukan hanya pengetahuan yang terkait urusan *ukhrowi* saja yang ditekankan oleh Islam, melainkan pengetahuan yang terkait dengan urusan *duniawi* juga. Karena tidak mungkin manusia mencapai kebahagiaan hari kelak tanpa melalui jalan kehidupan dunia ini. Islam juga menekankan akan pentingnya membaca, menelaah, meneliti segala sesuatu yang terjadi di alam raya ini. Membaca, menelaah, meneliti hanya bisa dilakukan oleh manusia, karena hanya manusia makhluk yang memiliki akal dan hati. Selanjutnya dengan kelebihan akal dan hati, manusia mampu memahami fenomena-fenomena yang ada di sekitarnya, termasuk pengetahuan. Dan sebagai implikasinya kelestarian dan

keseimbangan alam harus dijaga sebagai bentuk pengejawantahan tugas manusia sebagai *khalifah fil ardh* (Shihab, 2004 : 221).

1. Pendidikan Menurut al-Qur'an

Al-Qur'an telah berkali-kali menjelaskan akan pentingnya pengetahuan. Tanpa pengetahuan niscaya kehidupan manusia akan menjadi sengsara. Tidak hanya itu, al-Qur'an bahkan memposisikan manusia yang memiliki pengetahuan pada derajat yang tinggi. al-Qur'an surat al-Mujadalah ayat 11 menyebutkan:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

“...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat...(QS. Al-Mujadalah 11)”.

Dari sini dapat dipahami bahwa betapa pentingnya pengetahuan bagi kelangsungan hidup manusia. Karena dengan pengetahuan manusia akan mengetahui apa yang baik dan yang buruk, yang benar dan yang salah, yang membawa *manfaat* dan yang membawa *madharat*. Dalam sebuah sabda Nabi saw. dijelaskan:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

“Mencari ilmu adalah kewajiban setiap muslim”. (HR. Ibnu Majah)

Hadits tersebut menunjukkan bahwa Islam mewajibkan kepada seluruh pemeluknya untuk mendapatkan pengetahuan. Yaitu, kewajiban bagi mereka untuk menuntut ilmu pengetahuan. Islam menekankan akan pentingnya pengetahuan dalam kehidupan manusia. Karena tanpa pengetahuan niscaya manusia akan berjalan mengarungi kehidupan ini bagaikan orang tersesat, yang

implikasinya akan membuat manusia semakin terlunta-lunta kelak di hari akhirat.

(Shihab, 2004 : 225).

Imam Syafi'i pernah menyatakan:

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

“Barangsiapa menginginkan dunia, maka harus dengan ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, maka harus dengan ilmu. Dan barangsiapa menginginkan keduanya, maka harus dengan ilmu”.

Dari sini, sudah seyogyanya manusia selalu berusaha untuk menambah kualitas ilmu pengetahuan dengan terus berusaha mencarinya hingga akhir hayat. Pemerolehan Pengetahuan dan Objeknya (Proses Pendidikan). Pendidikan Islam memiliki karakteristik yang berkenaan dengan cara memperoleh dan mengembangkan pengetahuan serta pengalaman. Anggapan dasarnya ialah setiap manusia dilahirkan dengan membawa fitrah serta dibekali dengan berbagai potensi dan kemampuan yang berbeda dari manusia lainnya. Dengan bekal itu kemudian dia belajar, mula-mula melalui hal yang dapat diindra dengan menggunakan panca indranya sebagai jendela pengetahuan, selanjutnya bertahap dari hal-hal yang dapat diindra kepada yang abstrak, dan dari yang dapat dilihat kepada yang dapat difahami. Sebagaimana hal ini disebutkan dalam teori empirisme dan positivisme dalam filsafat. (Shihab, 2004 : 236).

Dalam al-Qur'an surat ar-Ra'd ayat 8 juga disebutkan:

وَكُلُّ شَيْءٍ عِنْدَهُ بِمِقْدَارٍ

“Segala sesuatu di sisi-Nya memiliki ukuran”.

Dari sini dapat dipahami bahwa Allah selalu menciptakan segala sesuatu dalam keadaan seimbang, tidak berat sebelah. Demikian halnya dalam penciptaan manusia. Manusia juga tercipta dalam keadaan seimbang. Dari keseimbangan penciptaannya, manusia diharapkan mampu menciptakan keseimbangan diri, lingkungan dan alam semesta. Karena hanya manusia yang mampu melakukannya sebagai bentuk dari kekhalifahan manusia di muka bumi. Dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 77 disebutkan:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Al-Qur'an Al-Karim : 394).

Manusia tidak dianjurkan oleh Islam hanya mencari pengetahuan yang hanya berorientasi pada urusan akhirat saja. Akan tetapi, manusia diharapkan tidak melupakan pengetahuan tentang urusan dunia. Meskipun kehidupan dunia ini hanyalah sebuah permainan dan senda gurau belaka, atau hanyalah sebuah sandiwara raksasa yang diciptakan oleh Tuhan semesta alam. Namun, pada dasarnya manusia diharapkan mampu menjaga keseimbangan dirinya dalam menjalani realita kehidupan ini, termasuk dalam mencari pengetahuan.

G. Produktifitas Kerja Karyawan

Produktivitas dan kinerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajer yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Keduanya sangat berperan penting dalam kelangsungan kegiatan wirausaha. Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*). *Input* biasanya menyangkut biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan output bias terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earning*), dan kerusakan (*defects*).

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat setrategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan factor penting dalam mengukur produktivitas. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk penahan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikorbankan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian, (2007 : 74) bahwa produktivitas adalah “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”. Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours* dari para pekerja yang ada didalam organisasi, sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Pengerti lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. Peningkatan produktivitas dapat di capai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the righ thing*) dan meningkatkan pendapatan yang sebesar-besarnya (*do the thing righ*) dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi kerja secara total.

Menurut Suprihanto (2010 : 12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubunganantara hasil nyata maupun fisik (barang ata jasa) dengan maksudnya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Produktivitas juga diartikan perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

H. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian. Pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah didalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam menurut standar pelaksanaan. Ukuran utama yang digunakan untuk mengukur kinerja dari manajemen operasi adalah produktivitas. Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Secara umum produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan, atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya yang dipakai (Handoko, 2003 : 211).

Produktivitas Parsial (misalnya tenaga kerja) :

$$= \frac{\text{keluaran}}{\text{biaya tenaga kerja}} \quad \text{atau} \quad = \frac{\text{keluaran}}{\text{jam kerja-orang}}$$

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk lingkup nasional, industri, organisasi, atau perorangan. Pengukuran produktivitas terutama berguna di dalam membandingkan hasil yang dicapai antara satu periode dengan periode yang lain, atau produktivitas yang dicapai antara dua negara, departemen, bagian, atau perorangan. Karena produktivitas dapat diukur dalam berbagai cara, sering

digunakan indeks untuk mempermudah perbandingan. Apabila indeks digunakan maka produktivitas pada periode dasar diberi nilai 100, sehingga mudah diketahui peningkatan atau penurunan produktivitas dari suatu periode tertentu dibandingkan dengan periode lain atau satu bagian dengan bagian lain pada periode yang sama. Rumus dari indeks produktivitas sebagai berikut :

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Produktivitas periode tertentu}}{\text{Produktivitas periode dasar}} \times 100$$

Dengan menggunakan indeks produktivitas, perbandingan dapat dilakukan bukan dalam ukuran absolut tetapi dalam ukuran relatif, yang bagi kebanyakan orang akan lebih memudahkan untuk mengetahui besar kecilnya perbedaan/perubahan.

Hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai indeks yang sangat sederhana. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran. Jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, seperti liburan, Cuti, libur karna sakit, tugas luardan sisa lainnya. Jadi, bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja, kita harus memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja (Suprihanto, 2010 : 24-25).

Teori yang digunakan yaitu teori penentuan tujuan yang dikemukakan oleh Edwin Lock yang menyatakan bahwa “tujuan yang hendak dicapai bukan hanya tujuan organisasi dan bukan pula tujuan satuan kerja sebagai komponen organisasi, akan tetapi juga tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan” (Soekidjo, 2009 : 85). Teori lain yang digunakan adalah teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom yang menyatakan “seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya upaya tersebut akan berakibat pada penilaian yang baik, dan kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi” (Soekidjo, 2009 : 85).

Kegunaan penilaian produktivitas kerja adalah untuk perbaikan, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses stafing, ketidakakuratan informasional, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan-tantangan eksternal. (Soekidjo, 2009 : 142) :

Manfaat penilaian produktivitas kerja (Siagian, 2007 : 227)

- a. Mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai, prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar pengambilan keputusan mutasi dimasa depan, apaun bentuk mutasi tersebut baik promosi, alih tugas, dan alih wilayah.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.

- e. Untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan, maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya tergali dan terungkap.
- f. Membantu para pegawai menentukan rencana karir dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

Penilaian produktivitas kerja secara garis besar dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu (Manullang, 2005 : 205) :

1. Berorientasi pada masa lalu
 - a. *Rating scale*, penilaian yang berdasarkan pada satu skala, dari sangat memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan pada standar kerja inisiatif, tanggungjawab, hasil kerja dan lain-lain.
 - b. *Checklist* , penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah di diskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilaian memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukan.
 - c. *Critical insiden technique*, penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan pada tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang buruk.
 - d. Skala penilaian berjangkarkan perilaku, penilaian yang didasarkan dengan menspesifikasikan unjuk kerja dalam dimensi-dimensi tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi, dimensi unjuk kerjanya adalah pemberian pelajaran, membuat soal-soal, memberikan bimbingan dan melakukan penelitian.

- e. Observasi dan tes unjuk kerja, penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan.
 - f. Metode perbandingan kelompok, dilakukan melalui perbandingan pegawai dengan rekan kerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemerinkatan.
2. Berorientasi pada masa depan
- a. Penilaian diri sendiri, penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat diidentifikasi efek-efek perilaku kerja yang perlu diperbaiki dimasa yang akan datang.
 - b. *Manajemen by objektif (MBO)*, program manajemen yang melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang akan di capai.
 - c. Penilaian secara psikologis, proses yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual dan motivasi yang bersifat psikologis.
 - d. *Assesment centre*, penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut T.R. Mitchell ada lima (5) efek yang dapat dijadikan ukuran dalam pengukuran kinerja yaitu : *Quality of work, Promptnes, Initiative, Capability dan Comunication* (Soedarmayanti, 2006 : 51).

I. Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَیَ اللَّهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَرُدُّونَ إِلَى
عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya, serta orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Allah memberitakan kepada mu apa yang telah kamu kerjakan’ ”. (Qur’an surah at Taubah ayat 105).

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw.

Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إن الله يحب
المؤمن المحترف

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)” H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaq.

Produktivitas dibangun di atas sembilan prinsip secara integratif yaitu niat (motivasi) yang benar, kejujuran, amanah, menepati janji, disiplin, taat aturan, memiliki etos kerja yang tinggi, visioner dan sabar. Manusia yang produktif dalam pandangan agama adalah manusia yang memiliki niat (motivasi) kerja yang benar, jujur, amanah, menepati janji, disiplin, taat peraturan, memiliki etos kerja yang tinggi, visioner dan sabar (Shihab, 2004 : 317).

Dalam moral agama Islam dikenal konsep produktivitas. Bila pemikir Barat memaknai produktivitas berdasarkan materi duniawi dan menjauhkannya dari nilai-nilai ilahiyyah, maka dalam Islam menggabungkan keduanya, bahkan konsep produktivitas mampu menembus dimensi basyariyah sekaligus dimensi ilahiyyah karena Islam sebagai agama syamil mengurus segala aspek kehidupan manusia di dunia dan di akhirat. Islam sebagai agama 'amali yakni agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna dan menyerukan untuk berlomba-lomba menuju kebaikan. Berlomba menuju kebaikan dapat dipahami sebagai seruan untuk menghasilkan karya yang bermanfaat pada diri individu maupun masyarakat. Dengan demikian, produktivitas dalam Islam bisa dimaknai sebagai segala hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (khairiyyah). Sebagaimana Allah swt berfirman,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَعْبُدُوا رَبَّكُمْ
 وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

"Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan" (QS 22:77).

Bila dilakukan kategorisasi, ada tiga jenis produktivitas yang dianjurkan dalam Islam, yakni produktivitas kepada Allah swt sebagai dimensi ilahiyyah, produktivitas kepada masyarakat sebagai sesama manusia, dan produktivitas kepada diri individu. Bentuk produktivitas kepada Allah swt dengan aktif melakukan ibadah mahdha seperti salat, puasa, zikir dan ibadah lainnya), sedang bentuk produktivitas kepada sesama manusia dengan aktif berbuat kebaikan

(ishlah) di tengah masyarakat sesuai profesi masing-masing, (misalnya untuk profesi dosen aktif membuat karya ilmiah yang berguna bagi masyarakat), terakhir adalah bentuk produktivitas pada diri individu berupa aktif memperbaiki akhlak diri sendiri, membina kedewasaan berpikir dan bertindak, dan seterusnya.

Rasulullah bersabda :

وَعَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَرْبَعٌ إِذَا كُنَّ فِيكَ عَلَيْكَ مَا فَاتَكَ مِنَ الدُّنْيَا حِفْظُ أَمَانَةٍ وَصِدْقُ حَدِيثٍ وَحُسْنُ خَلِيقَةٍ وَعِفَّةٌ فِي طُعْمَةٍ

Ada empat hal yang bila semuanya ada pada dirimu, maka (dijamin) kamu tidak akan kehilangan (manfa'at dunia): [1] memelihara amanah [2] jujur dalam perkataan [3] baik akhlaq [4] dan menjaga diri (memelihara integritas moral) dalam (mencari) sumber-sumber makanan. HR. Ahmad dan Ath Thabrani dengan isnad hasan.

Rosulullah saw. menekankan satu bentuk integritas moral kepada seluruh muslim, agar seluruh tindakan mereka tetap berada dalam aktivitas yang santun dan beradab. Tidak merugikan manusia lain dalam setiap aktivitasnya, muslimin tidak boleh mencari keuntungan dengan cara-cara yang curang dan merugikan pihak lain. Kehadiran muslimin harus memberi kontribusi pada kemajuan peradaban dunia.

J. Penelitian Terdahulu

Dengan pendidikan dan pelatihan yang mengarah dan berhubungan dengan tuntutan dan kebutuhan, serta keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Sehingga dimasa yang akan datang mengakibatkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan itu

sendiri dapat membangun serta menumbuhkan kreatifitas, meningkatkan kecakapan dan keahlian karyawan yang bersangkutan tentang kegiatan yang akan dilatih sehingga akan berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja baik dari segi kecakapan maupun kualitas kerja yang lebih baik.

Telah kita ketahui bersama bahwa sumber daya manusia merupakan peran utama dalam peningkata produktivitas, sehingga prestasi kerja karyawan lebih baik. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan memerlukan pengorbanan. Dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan diharapkan akan terlaksananya dengan baik dan lebih cepat pekerjaan yang dijalani baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Berdasarkan Pendidikan dan pelatihan Kusriyanto, (2003 : 36) memberikan penjelasan tentang pendidikan dan pelatihan tersebut sebagai berikut : “Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk karyawan agar berkembang lebih cepat dan lebih baik serta lebih efisien bila sebelumnya mereka menerima pendidikan dan pelatihan dahulu dibawah pengawasan seorang instruktur ahli”. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang pernah diteliti oleh : Darmiyati 2004 dengan judul : Analisis Tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Utusan Integrafika Pers Pekanbaru. Berdasarkan data-data penelitian dan menggunakan konsep serta teori-teori yang relevan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur dengan analisis korelasi (r). Berdasarkan kuesioner dan analisis terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan di perusahaan ini, maka pada umumnya

karyawan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah cukup baik.

Adapun tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini yang diperoleh berdasarkan kuesioner dan analisis, yang dinilai dari hasil kerja dan pelaksanaan kerja pada umumnya karyawan menyatakan sudah cukup baik. Analisis korelasi tentang pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak dianalisis oleh kajian ini.

Pengaruh diklat terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang pernah diteliti oleh : Mulyadi, 2008 dengan judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Bagian Produksi. Dari hasil penelitian, adanya rasa kurang percaya diri yang dimiliki pekerja bagian produksi pada PT. Riau Crumb Rubber Factory sehingga mereka merasa kurang dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga produktivitas mereka menurun, jika ia merasa mampu maka ia akan melakukan tugas dengan baik, tapi sebaliknya jika ia merasa kurang mampu maka ia akan menjadi malas dan tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik.

Setiap pekerja akan tekun melaksanakan tugasnya bila selalu diawasi oleh pihak pengawas, tetapi di lapangan pelaksanaan tugas pengawas hanya dilakukan pada awal jam kerja saja, mengakibatkan sifat pekerja mengundang rasa malas. Pentingnya pengawasan guna untuk meningkatkan hasil produksi serta

produktivitas yang tinggi, sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan efektif dan efisien.

Lingkungan tempat bekerja sudah cukup bersih, hanya saja pemberian cahaya dan pengaturan udara yang kurang baik sehingga mereka merasa terganggu dalam bekerja, apalagi mereka bekerja dalam ruangan yang tertutup, hanya ada sedikit cela-cela udara yang masuk tidak begitu baik. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan bagi pekerja yang ada di dalamnya.

Kompensasi yang dibutuhkan para karyawan tidak hanya yang berupa keuangan saja, tapi mereka juga merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan baik berupa layanan yang baik maupun tunjangan untuk para anggota keluarganya. Dari pengertian di atas dapat kita ketahui bahwa faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja meliputi motivasi tenaga kerja, pengawasan, kompensasi yang diberikan, serta lingkungan yang kurang mendukung sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dalam menghasilkan produksi yang dihasilkan karena jumlah produksi dan tenaga kerja merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan. Teknik-teknik manajemen pada hakikatnya tidak secara ajaib pekerjaan dilaksanakan, dalam analisa terakhir sukses tergantung para orang-orang yang menggunakan teknik.

Pengaruh diklat terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang pernah diteliti oleh : Fitriyanii, 2008 dengan judul : Pengaruh Diklat Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Kondur Petroleum SA. Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kondur Petroleum SA. Berdasarkan hasil penelitian, dengan demikian H_0 diterima atau signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga

secara serentak faktor X (diklat) berpengaruh terhadap (Y) produktivitas kerja karyawan. Hasil t hitung untuk variabel X adalah 12,238 sedangkan t table yaitu $(0,05;24) = 4,128$ karena t hitung $(12,238) >$ dari t tabel $(4,128)$ maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel X (diklat) berpengaruh terhadap naiknya produktivitas kerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa 86,70% perubahan dalam kinerja ditentukan oleh variabel bebas (diklat), sedangkan 13,30% ditentukan oleh factor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

K. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Sugiyono, 2003 : 31).

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel X pendidikan dan pelatihan (diklat).
2. Variabel Y produktivitas kerja.

L. Kerangka Berpikir

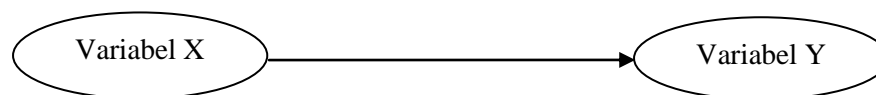
Untuk mendapatkan gambaran umum terhadap pokok permasalahan penelitian dengan aspek yang akan diteliti, maka peneliti perlu menentukan kerangka berfikir secara tepat, guna menemukan realitas atau bukti empiris dilapangan. Hal ini dimungkinkan , karena ada kemungkinan dalam proses penelaah permasalahan yang diteliti ditemukan model berfikir akan berbeda

dengan kesimpulan penelitian. Kerangka berfikir merupakan penjelasan secara deskriptif naratif yang menggambarkan keterkaitan antara konsep-konsep kunci yang secara terpadu merupakan potret focus permasalahan.

Dikemukakan oleh Sapto Haryoko “kerangka berfikir dalam penelitian perlu dikemukakan, apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variable atau lebih”. Apa bila penelitian hanya membahas satu variable atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variable, juga serta argumentasi terhadap variasi besaran variable yang diteliti, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigm penelitian seperti Gambar II.1. sebagai berikut :

Gambar II.1.

Kerangka Berfikir Paradigma Sederhana



X = Pendidikan dan pelatihan (diklat)

Y = Produktivitas kerja

Sebagaimana pendapat Husnan seperti telah diuraikan pada Gambar 1 diatas, pendidikan dan pelatihan (diklat) salah satu variable yang termasuk dalam imlementasi strategi manajemen sumber daya manusia.

Oleh karena itu peneliti menggunakan aspek pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai aspek pendukung dalam pengembangan tenaga kerja atau karyawan. Kongkritnya, data pendidikan dan pelatihan (diklat) bersifat ajeg atau konsisten, sehingga apabila di klarifikasikan tentu memiliki kestabilan data, sedangkan data produktivitas kerja tergantung dari factor-faktor lingkungan kerja. Sifat dan sikap serta gaya kepemimpinan, sangat dipengaruhi oleh kondisi

lingkungan internal maupun eksternal, atau dengan kata lain data produktivitas kerja tidak ajeg atau konsisten dan bila dilakukan konfirmasi melalui beberapa instrument tentu hasilnya tidak stabil. Kombinasi analisis tersebut diharapkan dapat memberi fenomena baru terhadap penelitian-penelitian kualitatif secara umum pada topik produktivitas, secara khusus pada tema pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.

M. Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dikatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Adapaun hipotesis yang dikemukakan berdasarkan perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Diduga sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.
2. Diduga produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan oleh PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.

3. Diduga pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Metode penelitian pada dasarnya adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri ke-ilmuan, baik rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2003 : 1).

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP yang berkedudukan di Jl. Bangkinang-Petapahan Km. 23. Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2003: 27). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar. Pada tahun 2011 dengan jumlah populasi sebanyak 97 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel sendiri secara harfiah berarti contoh). Alasan perlunya pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

- a. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya.
- b. Lebih cepat dan lebih mudah.
- c. Memberi informasi yang lebih banyak dan dalam.
- d. Dapat ditangani lebih teliti.

Pengambilan sampel kadang-kadang merupakan satu-satunya jalan yang harus dipilih, (tidak mungkin untuk mempelajari seluruh populasi). Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 97 orang.

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004 : 108) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana : N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel yang dicari

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karna kesalahan pengambilan sampel yang dapat di tolelir.

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian sebesar 10%, maka dengan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{97}{1+N(10\%^2)}$$

$$n = \frac{97}{1+97(0,01)}$$

$$n = \frac{97}{1,97}$$

$$n = 49,2 = 50 \text{ (orang)}$$

Metode pengambilan sampel dilakukan secara sampling aksidental, dimana teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila di pandang orang tersebut dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian sebesar 10%, maka diperoleh sampel sebanyak 50 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka untuk mengumpulkan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penulisan ini, dilakukan dengan dua cara yaitu (Umar, 2004 : 30) :

1. Data primer yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara (*interview*) dan penyebaran angket (*kuesioner*).
2. Data skunder yaitu data dan informasi yang penulis peroleh dari pimpinan perusahaan untuk melengkapi data primer seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang di pergunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. *Interview*, yaitu suatu metode pengumpulan data dan informasi yang di butuhkan peneliti dengan cara wawancara langsung dengan karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar.
2. *Quesioner*, yaitu suatu metode pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden (karyawan) untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini peneliti membagikan pertanyaan yang disusun dalam kalimat-kalimat pertanyaan. Responden diminta memberikan tanggapan atau jawaban, jawaban responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan dan diukur dengan menggunakan *skala likert*.

Dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan, kemudian jawaban responden diukur dengan skala likert lima point.

1. Alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Alternatif jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
3. Alternatif jawaban Netral (N) diberi nilai 3
4. Alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Untuk taraf signifikan, penulis menggunakan taraf sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

F. Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil koesioner dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan mencakup pengumpulan dan pemeriksaan kelengkapan lembar koesioner serta kebenaran cara pengisian. Selanjutnya dilakukan tabulasi hasil koesioner dan dan memberikan nilai (scoring)sesuai dengan system penelitian yang telah di tetapkan koiesiner tertutup dengan menggunakan skala interval 1-5.

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien regresi linier sederhana, dimana analisis koefisien regresi linier sederhana menurut Sugiyono, (2003 : 243) adalah analisis yang digunaka untuk mengetahui hubungan fungsional ataupun kausal satu variable indipenden dengan satu variable dependen dimana variable X yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) dan variable Y adalah produktivitas kerja.

Bentuk umum persamaan regresi adalah : $Y = a + bx$.

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

X = Variabel bebas, yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat).

Y = Variabel terikat, yaitu produktivitas kerja.

a = Y bila $X = 0$ (nilai konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel *dependen* yang didasarkan pada variabel *independen*.

n = Jumlah data.

G. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk memastikan bahwa item-item pertanyaan angket memang benar mengukur dimensi-dimensi dari variabel penelitian. Uji validitas dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner percobaan kepada sejumlah sampel. Hasil dari koesioner tersebut ditabulasi dan selanjutnya dilakukan analisa korelasi bivariat, yakni dengan menghitung dan membandingkan korelasi antara item koesioner dengan skor total item variabel. Instrument yang valid adalah instrument yang memiliki nilai korelasi diatas 0,3 (Sugiyono, 2003 : 115).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah berkaitan dengan seberapa tepat alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument penelitian yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi ditandai oleh tingkat konsistensinya yang tinggi. Jika suatu instrument penelitian dipakai berkali-kali untuk mengukur suatu variabel maka akan menghasilkan hal yang sama.

Hal ini sesuai dengan pendapat Gozali, bahwa suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja. Hal ini dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$ (Ghozali, 2005 : 42).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linier yang dibuat memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui gejala ini dapat dilihat dari grafik *Histogram* dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Seperti diketahui distribusi normal akan mengikuti pola garis diagonal. Jika data distribusi normal maka grafik *histogram*-nya akan mengikuti garis diagonalnya.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk apakah variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat dengan criteria sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja.

H_a = Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

Uji ini dilakuka taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (kd) sebesar $n-k-1$.

5. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi perubahan variabel X terhadap variabel Y, sedangkan sisanya perubahan variabel Y disebabkan oleh factor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. Analisis ini dinyatakan dengan Koefisien Determinasi (KD) (Sugiyono, 2003 : 180).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana untuk mengetahui koefisien determinasi maka diperlukan nilai koefisien determinasi (r), adapun rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Untuk mengetahui tinggi rendahnya korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka dapat dilihat dalam Tabel III.1. berikut :

Tabel III.1 Pedoman untuk mengetahui interval inteprestasi koefisien korelasi

Besarnya Nilai r	Tingkat Hubungan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sugiyono, (2003 : 183).

Dengan banyaknya n atau sampel dalam penelitian in, maka penulis menggunakan bantuan Program SPSS 17 (*Stastical Product And Service Solution*).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar mulai dibangun pada tahun 1997 oleh Central Engineering Departement PT. SMART Corporation Jakarta dan selesai dibangun pada tahun 1998. PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar mulai beroperasi pada bulan Oktober tahun 1998 dengan kapasitas produksi sekitar 60 Ton/jam. Surat keputusan pendirian Rama-Rama Mill dikeluarkan oleh dinas perkebunan dengan nomor SK akte pendirian No. 36/IMB/PU/VII/94 dikeluarkan pada tanggal 27 Juli 1994, dan diperkuat dengan SK dengan No. 239/IMP/PUCK/X/97 yang dikeluarkan pada tanggal 7 Oktober 1997.

Nama-nama Manajer yang pernah menjabat di Rama-Rama MILL & KCP :

1. Sukimin, Amd pada tahun 1998 s/d 2001.
2. Ir. Thomas Barus tahun 2001 s/d 2003.
3. Ir. Dendy H Tjahjady, MSc. tahun 2003 s/d 2004.
4. Ir. Herry Prasetyo tahun 2004 s/d 2005.
5. Ir. Imran Hasaruddin tahun 2005 s/d 2008.
6. Surya Darma. ST tahun 2008 s/d Sekarang.

PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP merupakan anak perusahaan dari PT. SMART Tbk, yang merupakan bagian dari Sinar Mas Group (Holding Company) yang bergerak dalam bidang Agrobisnis Khususnya perkebunan

Kelapa Sawit. PT. SMART Tbk. Merupakan perusahaan perkebunan kelapasawit swasta terbesar di Indonesia, dengan luas lahan perkebunan kelapa sawit 400.000 Ha. 37 unit pabrik kelapasawit, 3 unit KCP, 9 unit Bulking Station dan 2 unit Refinery yang tersebar diseluruh Indonesia.

PT. Ramajaya Pramukti berkantor pusat di Plaza BII Menara II Lt. 30 Jln. MH. Thamrin Kav. 22 Jakarta dan memiliki beberapa kantor perwakilan, di Medan Jln. Wolter Robert Monginsidi No. 14-16, dan perwakilan di Pekanbaru Jln. Tengku Umar No. 29. Sedangkan Pabrik Rama-Rama MILL & KCP terletak di Desa Petapahan, Kec. Tapung, Kab. Kampar, Provinsi Riau. Pada masa pembangunannya, peningkatan produksi dilakukan pada bulan September 1999, yaitu dengan penambahan satu sistem pengolahan *Karnel Palm* menjadi *Palm Karnel Oil* yaitu dengan membangun pabrik KCP (*Karnel Crushing Palm*).

B. Tujuan Perusahaan

Adapun maksud dan tujuan perusahaan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program dari program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan di bidang sektor pertanian pada khususnya pada prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Untuk mencapai maksud dan tujuan di atas, perusahaan melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :
 - a. Pengusaha budidaya tanaman meliputi pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, dan pemeliharaan serta melakukan kegiatan-

kegiatan lain yang berhubungan dengan perusahaan budidaya tanaman tersebut.

- b. Produksi merupakan pemungutan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi atau barang jadi serta produk turunannya.
- c. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perseroan.
- d. Pengembangan usaha dibidang perkebunan.
- e. Usaha-usaha lain yang langsung menunjang usaha pokok tersebut diatas.

C. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global.

2. Misi

Mengelolah agro industri kelapa sawit secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.

Perkebunan yang termasuk dalam PT. Ramajaya Pramukti yaitu Rama Kanan dan Rama Kiri yang berlokasi di Propinsi Riau, tepatnya di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

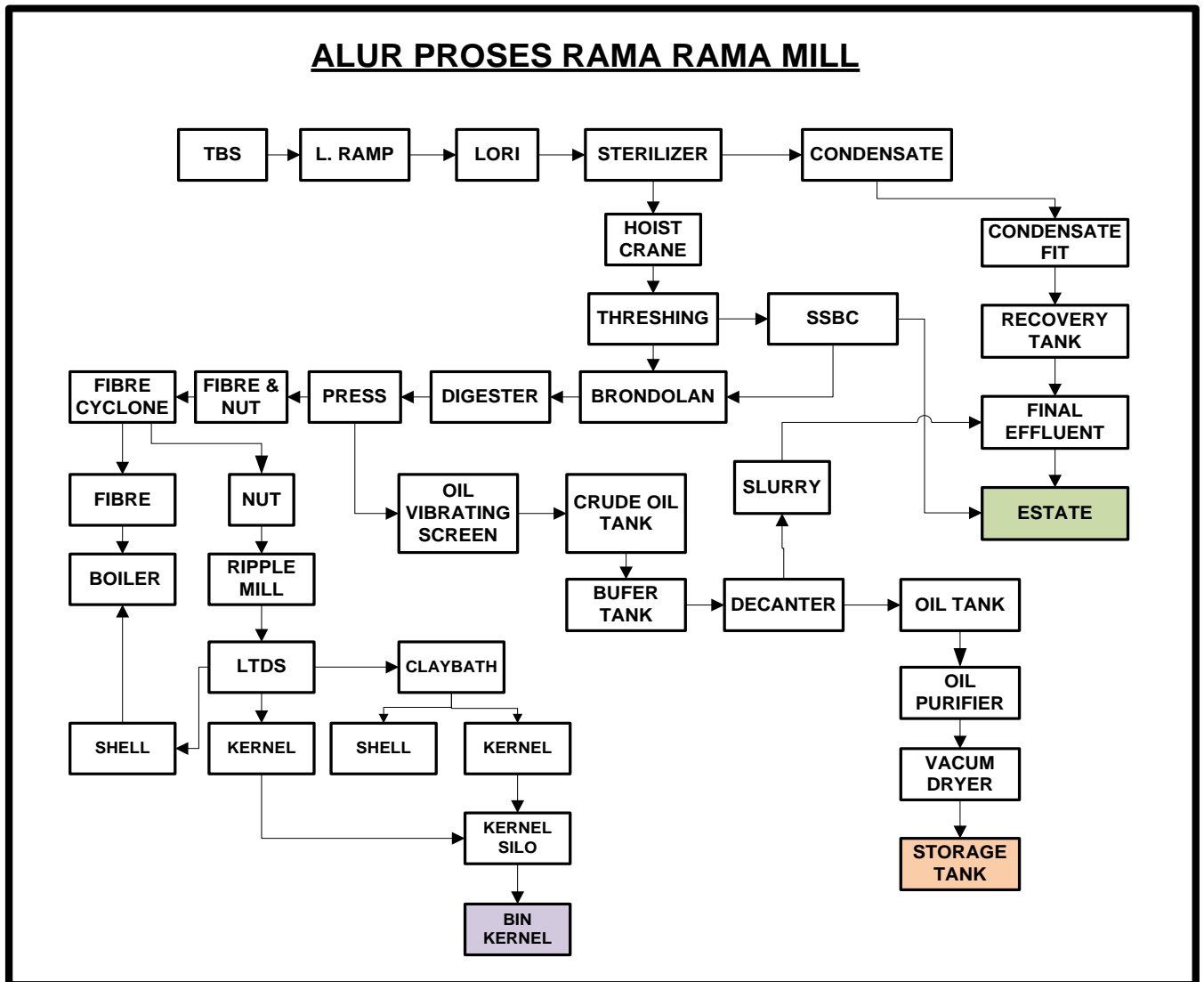
D. Prestasi Perusahaan

1. Pada tanggal 12 Januari 2004 PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP menerima penghargaan bendera emas SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagai penghargaan atas suksesnya PT. Ramajaya Pramukti menerapkan SMK3 dengan indikator kecilnya angka terjadinya kecelakaan kerja.
2. Memperoleh sertifikat ISO – 9000 dan Hazard Analysis Critical Control Point untuk produk Palm Kernal Meal, yang merupakan standart mutu untuk mengontrol kualitas makanan hewan dan bahan makanan. Dengan memperoleh sertifikat tersebut produk PKM dapat dipasarkan di pasaran internasional.

E. Aktivitas Perusahaan

Sesuai didirikannya pabrik kelapa sawit, maka aktivitas sari pabrik adalah untuk menjalankan kegiatan pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak kelapa sawit atau CPO (*Crude Palm Oil*) dan inti sawit *karnel*. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai proses produksi untuk menghasilkan produk yang telah direncanakan dapat dilihat Gambar IV.1. (proses pengolahan TBS) sebagai berikut :

Gambar IV.1
Alur Proses Produksi TBS Menjadi CPO Pada PT. Ramajaya Ptamukti
Rama-Rama MILL & KCP



Sumber : Data PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP 2012.

1. Stasiun Penerimaan TBS

Dalam penerimaan TBS terdapa tiga stasiun penerimaan sebelum sampai kedalam proses pengolahan :

- a. Mobil truk pengangkut TBS tiba di PKS, mengantri didepan gerbang dan melaporkan PB di Pos satpam.
- b. Mobil truk pengangkut TBS yang masuk ke pabrik di timbang (*gross*) dengan jembatan timbangan. Setelah ditimbang, TBS dibongkar dari truk ditempat pengumpulan TBS, selesai pembongkaran Mobil truk kembali untuk penimbangan tarra. Setelah itu mobil truk meninggalkan PKS.
- c. TBS dipindahkan dari penerimaan ke lori siap untuk direbus.

2. Stasiun Sterilizer

Stasiun sterilizer adalah proses perebusan TBS dengan menggunakan panas dari uap yang bertekanan tinggi, secara konveksi dan konduksi. Fungsi utama dari perebusan adalah untuk melepaskan brondolan dari janjangan (*bunchstalk*) dan beberapa manfaat lain yang diperoleh dari proses perebusan yaitu :

- a. Menonaktifkan enzi-enzim lipase yang dapat menyebabkan kenaikan FFA (*Free Fatty Acsid*).
- b. Melunakkan brindilan untuk memudahkan pemisahan daging buah dari biji (*nut digester*).
- c. Memudahkan proses pemisahan mulekul-mulekul minyak dari daging buah (*Station Press*) dan mempercepat proses pemurnian minyak (*Station Klarifikasi*).
- d. Mengurangi kadar air biji saawit (*nut*) sampai 20%, sehingga meningkatkan efisiensi pemecahan biji sawit.

3. Stasiun Threshing

Stasiun *Threshing* adalah proses pemisahan TBS yang telah direbus menjadi brondolan dan janjangan kosong dengan sistem diputar dan dibanting. Fungsi dan tujuan stasiun ini adalah untuk mengirimkan brondolan rebusan ke stasiun *digester* dan *pressing* dengan pencapaian *throughput* 60 ton TBS perjam dan meminimalkan *losses* CPO dan PK dijanjangan kosong (*Empty bunch*).

4. Stasiun Press

Digester merupakan pengadukan brondolan dari *thresher* sampai homogen. Dimana *screw press* merupakan pengepresan brondolan terhadap brondolan yang homogen untuk mendapat rendemen yang maksimal dan *nut* pecah yang minimal. Fungsi dan tujuan stasiun ini adalah :

- a. Perolehan *oil content* yang maksimal.
- b. Pencapaian *oil losses* pada *heavy phase* dan *final effluent* minimum.
- c. Pencapaian kualitas produksi yang maksimum.

5. Stasiun Nut dan Karnel

Stasiun *nut* dan *karnel* adalah stasiun yang melakukan proses pencapaian efisiensi *recovery karnel* yang maksimal dengan kualitas produksi yang optimal dan *losses* yang minimal. Stasiun ini mempunyai fungsi dan tujuan sebagai berikut :

- a. Pelepasan *norten* dari sesrat *fibre*.
- b. Pelepasan *karnel* dari lapisan *shell*.
- c. Pemecahan (*crack-mix*).

- d. Berdasarkan berat jenis (*density*).
- e. Pencapaian losses pada *fibre cyclone* – LTDS dan *claybath* lebih dari setandar.

6. Boiler dan Kamar Mesin

Sasaran dan tujuan dari boiler dan kamar mesin adalah :

- a. Mendapatkan efisiensi yang lebih maksimal, yaitu menghasilkan sejumlah *steam* sesuai kapasitas boiler dengan tujuan untuk memaksimalkan *steam turbin* sehingga dapat mengurangi penggunaan mesin diesel (*genset*).

7. Water Treatment

Sasaran dan tujuan *water treatment* adalah :

- a. Memproduksi air standar industry (*boiler water*).
- b. Mengefektifkan biaya *row water treatment*.
- c. Mengefektifkan biaya *boiler water treatment* dengan hasil air yang bersih dan jernih.
- d. Memperpanjang umur operasional boiler sehingga dapat mengurangi biaya perbaikan.

8. Final Effluent

Final effluent adalah proses pengendalian limbah cair kelapa sawit atau proses perombakan secara *anaerobic* yang berlangsung tanpa membutuhkan oksigen, untuk mendapatkan senyawa-senyawa limbah menjadi energy dan

nutrisi yang sesuai untuk kebutuhan *land application*. Adapun tujuan dari stasiun ini secara keseluruhan adalah :

- a. Mendapatkan limbah akhir yang sesuai dengan kebutuhan *land application*.
- b. Perawatan kolam limbah.

F. Struktur Organisasi

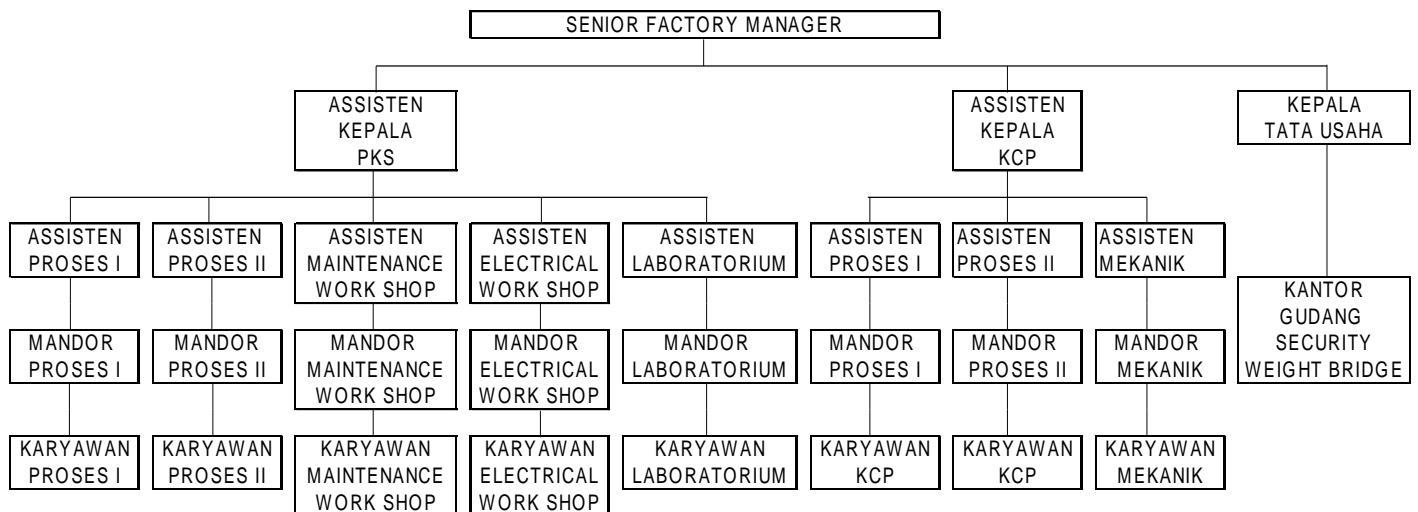
Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien, semua kegiatan yang dilakukan tenaga kerja dalam perusahaan perlu diadakan pembagian tugas pada masing-masing bidangnya. Pembagian ini dapat dituangkan dalam suatu struktur organisasi yang jelas untuk dijadikan kerangka dasar yang menggambarkan tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

PKS Ramajaya Pramukti dipimpin oleh seorang manajer yang membawahi kepala TU dan ASKEP dan beberapa orang staf asisten yang sesuai dengan bidangnya, seperti asisten Proses I, asisten proses II, asisten maintenance, asisten elektrikal, asisten lab. Garis dari manajer ke asisten merupakan garis komando yang artinya bahwa asisten bertanggung jawab terhadap manajer. Sedangkan antar asisten merupakan garis koordinasi dimana masing-masing asisten tidak mempunyai garis komando, yaitu tidak bertanggung jawab sesama asisten. Dan setiap asisten mempunyai karyawan bawahan yang bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidang kerjanya. Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi PT.

Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP dapat dilihat pada Gambar IV.2.

Sebagai berikut :

Gambar IV.2
Struktur Organisasi Staf Dan Karyawan Kantor PT. Ramajaya Pramukti
Rama-Rama MILL & KCP



Sumber : Data PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP 2012.

Berdasarkan struktur organisasi PKS PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar. Perusahaan ini digolongkan pada tipe organisasi garis (*Line Organisation*). Dengan tipe organisasi yang dimiliki perusahaan, maka pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan dengan sesederhana mungkin, karena yang dikaitkan dengan kebijaksanaan dan pengawasan dapat dilakukan secara langsung oleh atasan kepada bawahan tanpa melalui jenjang yang lebih jauh.

G. Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab masing masing bagian dalam organisasi pada perusahaan ini sebagai berikut :

1. Manajer Pabrik

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai/menjamin serta mengkoordinir pekerjaan-pekerjaan di bidang pengolahan pabrik serta pengendalian mutu. Sesuai dengan tugas pokoknya, manajer mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya, mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja pembiayaan periodic setiap triwulan.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan besar/kecil, reabilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisiensi dibidang pengolahan teknik pabrik dan pengendalian mutu.
- c. Mengawasi pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan maupun triwulan, RKAP, anggaran biaya periodic tiap triwulan mengenai mengenai persediaan bahan-bahan kimia, pengolahan teknik pabrik dan pengendalian mutu.

- d. Melaksanakan pengawasan yang insentif atas pelaksanaan pekerjaan dibidang pengolahan teknik pabrik, teknik umum, baik yang dilaksanakan tenaga sendiri maupun tenaga pemborong.
- e. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar.

2. Asisten Kepala/Pengolahan Umum

Melaksanakan kegiatan operasional dan pengawasan mulai dari stasiun *loading ramp* sampai stasiun press serta menjamin operasional boiler mesin, *water treatment*, untuk mmencapai keraja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakanyang direksi dan arahan manajer PKS. Sesuai dengan tugas pokoknya, Askep mempunyai tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :

- a. Berkoordinasi dengan asisten *Maintanace* dan Asisten LAB tentang pengendalian mutu dan kapasitas.
- b. Berkoordinasi dengan asisten proses II dalam hal penyediaan bahan baku boiler.
- c. Melaksanakan pengawasan kegiatan kebersihan instansi dan areal pabrik mulai dari *loading ramp* sampai dengan stasiun press, boiler, kamar mesin, dan *water treatment* secara harian maupun mingguan untuk menjamin terlaksananya SMK 3 dan ISO 9000.
- d. Ikut melaksanakan jam olah pabrik sekaligus malaksanakan dan mengawasi kelancaran operasional pabrik.
- e. Menugaskan dan mengawasi jurnal-jurnal operasional pengolahan.

3. Asisten Proses I

Melaksanakan kegiatan operasional pengolahan dan pengawasan dari *Oil Gutter* sampai dengan *storage tank* dan pengiriman minyak mentah kelapa sawit. Untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer PKS. Sedangkan uraian dan tanggung jawab asisten Proses I sebagai berikut :

- a. Berkoordinasi dengan asisten *maintenance* dan asisten lab menai pengendalian mutu dan kapasitas.
- b. Berkoordinasi dengan asisten umum proses dalam hal pengeceran/*dilusion* yang sesuai dengan mutu rebusan TBS.
- c. Menugaskan dan mengawasi pengisian jurnal-jurnal operasional mulai dari *oil gutter* sampai dengan *storage tank* dan pengiriman minyak mentah kelapa sawit dengan memberikan paraf dan tanda tangan setiap hari.

4. Asisten Proses II

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan operasional dan pengolahan dan pengawasan mulai dari *cake breaker konveyor* sampai dengan *karnel bin*, gudang inti serta pengiriman produksi inti sawit untuk mencapai kinerja yang optimal. Tugas dan tanggung jawab asisten pengolahan II Adalah sebagai berikut :

- a. Berkoordinasi dengan asisten *maitanance* dan asisten lab mengenai pengendalian mutu dan kapasitas.

- b. Berkoordinasi dengan asisten proses I dalam hal penyediaan bahan baku, boiler dan menjaga kadar air, oil loss diampas press.
- c. Melaksanakan pengawasan kegiatan kebersihan instansi dan areal pabrik mulai dari cake breaker konveyor karnel bin, gudang inti seta pengiriman inti sawit secara harian maupun mingguan untuk menjamin terlaksananya SMK 3 dan ISO 9000.
- d. Menugaskan dan mengawasi pengisian jurnal-jurnal operasional dan pengolahan mulai dari *cake breaker konveyor* sampai dengan *karnel bin*, gudang inti dan pengiriman produksi inti sawit dengan memberikan paraf dan tanda tangan setiap hari.

5. Asisten Maintenance

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan pemeliharaan pabrik untuk mendukung kelancaran pengolahan pabrik pada instansi mekanik dengan berpedoman dengan arahan direksi dan manajer PKS. Sesuai dengan bidangnya asisten maintenance mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Memberi bimbingan dan petunjuk kerja kepada karyawan maintenance mengenai tata cara kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahun dan anggaran belanja periodic/triwulan untuk hari olah yang telah ditentukan.

- b. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara periodic/triwulan sesuai dengan anggaran biaya setahun mengenai pelaksanaannya, baik yang dilaksanakan tenaga sendiri maupun borongan.
- c. Melaksanakan laporan harian, mingguan maupun triwulan terhadap pelaksanaan pemeliharaan pabrik, kondisi peralatan pabrik, investasi peralatan pabrik yang aktif dan non aktif, monitoring terhadap kejadian /kerusakan instalasi pabrik guna merencanakan perbaikan kearah kesempurnaan, realisasi biaya pemeliharaan pabrik, menjalin kerja sama dengan bagian pengolahan, member saran terbaik dalam pengoprasian pabrik. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik digudang.

6. Asisten electrical

Asisten *elecrtikal* mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan kelistrikan agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang telah ditentukan pimpinan sehingga proses produksi dapat berjalan dengan optimal.

7. Asisten LAB

Tugas pokoknya melaksanakan, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan dibidang pengendalian mutu dan analisa laboratorium untuk mendukung kegiatan operasional pengolahan dengan pedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksi dan arahan manajer PKS. Serta tugas dan tanggung jawab asisten lab adalah segai berikut :

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pelaksanaan analisa dilaboratorium mulai dari pengambilan contoh analisa hingga laporan data (sortasi TBS. *Prosesing, water treatment, dan effluent treatment*).
- b. Mengatur pekerjaan analisa.
- c. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan alat-alat laboratorium dan bahan kimia.
- d. Mengawasi dan mengendalikan laboratorium control dan laboratorium komersil dalam hal pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang dalam pengolahan serta sesudah diolah siap diekspor.
- e. Mengawasi pengiriman minyak mentah kelapa sawit dan inti sawit, terutama mengenai mutu, kebersihan tangki truk dan truk inti.

8. Kepala Tata Usaha/Asisten Umum

Memiliki tugas pokok, melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan-peraturan serta pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan direksi serta arahan manajer PKS. Kemudian melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan administrasi dan pengadaan barang-barang pabrik untuk mendukung operasional pabrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditentukan direksi dan arahan manajer PKS. KTU mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas.
- b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.

- c. Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukuan.
- d. Mengadakan rapat, pengolahan SDM, perkembangan social karyawan dan keluarga.
- e. Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.
- f. Mengkoordinir pembuatan DPU (daftar pembayaran upah) gajiankecil dan bsar setiap bilan.
- g. Menerima droping dana dari bank dan melaksanakan distribusi kebagian masing-masing.
- h. Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berkaitan dengan keamanan.
- i. Memberikan bimbingan dan arahan kepada personil bawahannya.

KTU dibantu oleh staf administrasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti yang telah dikemukakan diatas.

9. Mandor

Mandor adalah karyawan yang berada dibawah asisten yang bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan pelaksana. Para mandor bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidangnya, adapun tugas mandor sedbagai berikut :

- a. Menerima tugas dari asistennya.
- b. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan didalam proses produksi di PKS.
- c. Memberikan perintah kerja kepada karyawan pelaksana (buruh).

- d. Melaporkan kendala/kerusakan yang terjadi pada proses kegiatan yang dilaksanakan karyawan.
- e. Berkoordinasi dengan mandor lainnya yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan.

10. Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana terdiri dari karyawan bagian ;apangan dan karyawan administrasi. Karyawan lapangan adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan proses produksi di pabrik, antara lain bagian sortir, pengolahan, laboratorium, perbengkelan sedangkan karyawa administrasi adalah karyawan yang menangani administrasi yang ada di PKS PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar.

11. Satpam

Satpam bertugas menjaga keamanan didalam pabrik dan menerima tamu yang datang ke pabrik. Setiap tamu yang datang ke pabrik terlebih dahulu melapor kepada satpam yang berjaga di pos. Satpam berada dibawah koordinasi KTU. Setiap tugas yang dilakukan dipertanggung jawabkan kepada KTU.

H. Fasilitas

PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawannya, ini diaplikasikan dengan mengikutsertakan karyawannya pada :

1. Program JAMSOSTEK (4,89% iuran ditanggung perusahaan).
2. Dana pensiun (8% iuran ditanggung perusahaan).

3. Pesangon bagi karyawan yang di PHK, jumlahnya disesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
4. Bonus tahunan sebesar 3 s/d 4 bulan gaji berdasarkan pencapaian produksi.
5. Tunjangan Hari Raya sebesar 1 bulan gaji.
6. Tunjangan kesehatan bagi pekerja, istri dan 3 orang anak.
7. Tunjangan beras :
 - a. Pekerja : 0,5 Kg/hari.
 - b. Istri : 0.3 Kg/hari.
 - c. Anak : 0,25 Kg/hari (tanggungan maksimal 3 anak).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 50 karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Dengan harapan informasi ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar. Adapun karakteristik respondennya meliputi: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan jabatan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki dan Perempuan dapat di lihat pada tabel V.1. sebagai berikut :

Tabel V.1.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	45	90%
Perempuan	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang di olah

Pada Table V.1. dapat diterangkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar jumlahnya dibandingkan jumlah responden perempuan, dengan persentase laki-laki 90% sedangkan jumlah perempuan 10%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel V.2. sebagai berikut :

Tabel V.2.
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Karyawan	Jumlah	Persentase
1.	20 s/d 35 tahun	40	80%
2.	36 s/d 50 tahun	10	20%
Total		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah.

Pada Tabel V.2. terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung, Kab. Kampar, mempunyai tingkat umur antara 20-35 tahun sebesar 80% dan umur antara 36-50 tahun sebesar 20%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu karyawan berpendidikan SLTA, Diploma II, Diploma III, STRATA 1 dapat dilihat pada Tabel V.3. sebagai berikut:

Tabel V.3.
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	S 1	2	4%
2.	D III	2	4%
3.	D II	5	10%
4.	SLTA	41	82%
Total		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah.

Bila dilihat dari Tabel V.3. tingkat pendidikan, yang diperkirakan dapat menggambarkan produktivitas karyawan, responden yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 2 orang (4%), D III sebanyak 2 orang (4%), D II sebanyak 5 orang (10%) dan SLTA sebanyak 41 orang (82%). Selama ini, dalam merekrut dan menempatkan karyawannya dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, perusahaan tidak terlalu memperhatikan latar belakang pendidikan tetapi lebih memperhatikan skill tenaga kerja tersebut sebelum memberi tanggung jawab kepada pekerjanya.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat jabatan yaitu asisten, mandor dan karyawan, dapat dilihat pada Tabel V.4. sebagai berikut :

Tabel V.4.
Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Asisten	2	4%
2.	Mandor	5	10%
3.	Karyawan	43	86%
Total		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah.

Bila dilihat dari tingkat jabatan, responden yang mempunyai tingkat jabatan asisten sebanyak 2 orang (4%), tingkat jabatan mandor sebanyak 5 orang (10%) dan tingkat jabatan karyawan sebanyak 43 orang (86%).

B. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan sistem regresi linier sederhana, dimana hanya terdapat 2 variabel yang diteliti. Penelitian ini membahas tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan, dan perlu terlebih dahulu dijelaskan secara deskriptif masing-masing variabel yang diteliti. Sehingga diketahui bagaimana data terkumpul dari responden yang akan dianalisis secara teliti, dimana analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada responden melalui kuesioner.

1. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Menurut Isyandi, (2009 : 66). Pendidikan dimaksudkan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual dan moral dari pegawai. Pada sisi lain pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknik pelaksanaan pekerjaan dari pegawai agar setiap pekerjaan yang di bebankan pada dirinya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Selain itu, pengertian pendidikan menurut Ranupandojo, (2000 : 77), yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori dan keterampilan memutuskan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan pengertian dari latihan adalah, suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitanya dengan aktivitas ekonomi.

Sedangkan Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2002 : 86). Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu (Nitisemito, 2002 : 87). Melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) ini diharapkan akan menambah pengetahuan dan kemampuan bagi karyawan, sehingga akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Pada variabel pendidikan dan pelatihan ini, dalam kuesioner diwakili oleh 9 (Sembilan) pertanyaan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Tabel V.5 sebagai berikut :

Tabel V.5.
Tanggapan Karyawan Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Ramajaya
Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar.

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan di ikuti dengan baik oleh seluruh peserta.	6 12%	18 36%	15 30%	8 16%	3 6%	50 100%
2	Metode dalam pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan.	12 24%	21 42%	11 22%	4 8%	2 4%	50 100%
3	Dalam proses pendidikan dan pelatihan, fasilitas program pendidikan dan pelatihan tersedia dengan baik.	13 26%	23 46%	10 20%	2 4%	2 4%	50 100%
4	Dalam proses pendidikan dan pelatihan, instruktur dapat memberikan yang dibutuhkan oleh peserta program dengan baik.	8 16%	17 34%	14 28%	8 16%	3 6%	50 100%
5	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	15 30%	21 42%	10 20%	2 4%	2 4%	50 100%
6	Setelah mengikuti proses pendidikan dan pelatihan, dalam proses produksi karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya lebih efisien dan efektif.	15 30%	28 56%	4 8%	2 4%	1 2%	50 100%
7	Pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan dapat mendukung dalam meningkatkan rasa puas karyawan.	8 16%	17 34%	16 32%	6 12%	3 6%	50 100%
8	Pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan dapat mendukung dalam mengurangi pemborosan.	14 28%	23 46%	9 18%	2 4%	2 4%	50 100%
9	Atasan cukup adil dalam memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat).	7 14%	19 38%	14 28%	7 14%	3 6%	50 100%
	Jumlah	98 21.7 7%	187 41.55 %	103 22.88 %	41 9.11 %	23 5.11 %	450 100%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 17

Dari Tabel V.5. dapat dilihat bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar, ini terlihat pada jumlah responden yang memberi tanggapan pada katagori sangat setuju berjumlah 21.77%, responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 41.55%, responden yang memberikan tanggapan netral 22.88%, responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 9.11% dan responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 5.11% .

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas dan kinerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumberdaya manusia. Manajer yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Keduanya sangat berperan penting dalam kelangsungan kegiatan wirausaha.

Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*). *Input* biasanya menyangkut biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equiepment cost*). Sedangkan output bias terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earning*), dan kerusakan (*defects*). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia (Siagian, 2002 : 72). Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan factor penting dalam mengukur produktivitas. Pada variabel Produktivitas kerja karyawan, dalam kuesioner diwakili oleh 9 (sembilan)

pertanyaan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.6. sebagai berikut :

Tabel V.6.
Tanggapan Karyawan Tentang Produktivitas Kerja Pada PT. Ramajaya
Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar.

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.	18 36%	22 44%	4 8%	3 6%	3 6%	50 100%
2	Karyawan mampu melaksanakan tugas utamanya dengan baik.	12 24%	20 40%	12 24%	4 8%	2 4%	50 100%
3	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik berkaitan dengan pekerjaan utamanya.	13 26%	24 48%	10 20%	1 2%	2 4%	50 100%
4	Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.	8 16%	17 34%	14 28%	8 16%	3 6%	50 100%
5	Karyawan berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.	15 30%	22 44%	10 20%	1 2%	2 4%	50 100%
6	Karyawan bersemangat tinggi dalam bekerja.	6 12%	19 38%	15 30%	8 16%	2 4%	50 100%
7	Karyawan bangga dengan bidang pekerjaannya sekarang.	15 30%	27 54%	4 8%	3 6%	1 2%	50 100%
8	Atasan terbuka dan terus terang dalam pengawasan pekerjaan.	8 16%	19 38%	14 28%	7 14%	2 4%	50 100%
9	Karyawan memegang standar profesional yang tinggi dalam pekerjaannya.	17 34%	22 44%	4 8%	4 8%	3 6%	50 100%
	Jumlah	112 24.8 8%	192 42.6 6%	87 19.3 3%	39 8.66 %	20 4.44 %	450 100%

Sumber: Data Olahan SPSS 17

Dari Tabel V.6. dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas kerja pada katagori sangat setuju berjumlah 24.88%, responden yang menyatakan setuju berjumlah 42.66%, responden yang menyatakan netral berjumlah 19.33%, responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 8.66% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 4.44%.

C. Uji Validitas, Reliabilitas Dan Normalitas

1. Uji Validitas

Menurut Iskandar, (2009 : 94) Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen atau angket, untuk dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat. Pada Program SPSS teknik pengujian menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Corelation*. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid duatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity Analysis*. Nilai validitas di atas 0.30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Analisis ini dilakukan untuk menggugurkan item-item instrumen yang nilainya di bawah 0.30. Apabila telah digugurkan, peneliti melakukan analisis berikutnya, jika terdapat item-item instrumen yang dibawah 0.30 maka peneliti menggugurkan sekali lagi. Jika tidak ada lagi nilai item-item dibawah 0.30 maka analisis faktor tidak dilanjutkan. Untuk mengetahui hasil uji validitas pendidikan dan pelatiha dapat diliha pada Tabel V.7. sebagai berikut :

Tabel V.7.
Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No	Korelasi	r tabel=0,30	Keputusan
1	0.720	>0,30	Valid
2	0.527	>0,30	Valid
3	0.800	>0,30	Valid
4	0.702	>0,30	Valid
5	0.704	>0,30	Valid
6	0.446	>0,30	Valid
7	0.757	>0,30	Valid
8	0.774	>0,30	Valid
9	0.767	>0,30	Valid

Sumber :Data olahan SPSS 17

Dari Tabel V.7. menjelaskan dari 9 item yang diuji, semuanya valid karena memenuhi standar koefisien validitas $>0,30$. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa semua item memenuhi standar koefisien validitas. Dengan demikian 9 item tersebut digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian. Untuk uji Validitas produktivitas kerja dapat di lihat pada Tabel V.8. sebagai berikut :

Tabel V.8.
Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Korelasi	r tabel= 0,30	Keputusan
1	0.490	>0,30	Valid
2	0.479	>0,30	Valid
3	0.741	>0,30	Valid
4	0.594	>0,30	Valid
5	0.749	>0,30	Valid
6	0.617	>0,30	Valid
7	0.529	>0,30	Valid
8	0.653	>0,30	Valid
9	0.490	>0,30	Valid

Sumber :Data Olahan SPSS 17

Dari Tabel V.8. menjelaskan, setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item masing-masing >0,30. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa semua item memenuhi standar koefisien validitas. Maka ke 9 item tersebut digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan *uji cronbach's alpha (a)* dengan ketentuan jika $a \geq 0,60$ maka dikatakan reliable (Ghozali, 2005 : 42). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, dapat dilihat pada Tabel V.9. sebagai berikut:

Tabel V.9.
Uji Reliabel Variabel Diklat dan Produktivitas Kerja

No	Variabel	Jumlah item Dalam kuesioner	Coronbach's Alpha	Keputusan
1	DIKLAT (X)	9	0.909	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	9	0.861	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 17

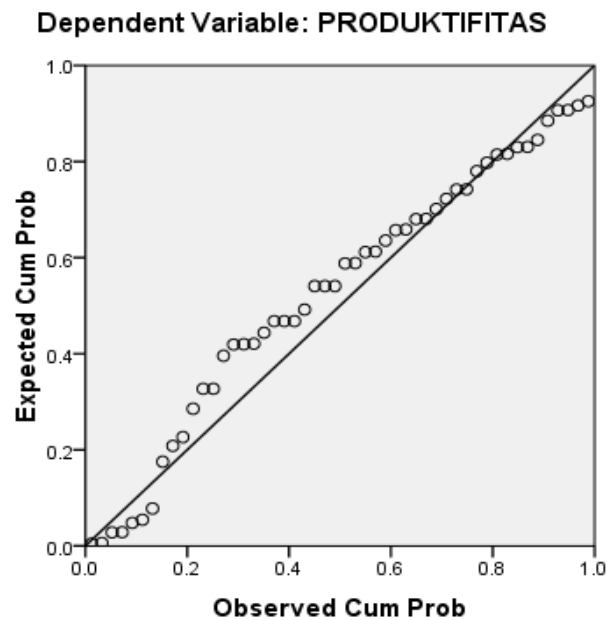
Pada Tabel V.9. menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reabilitas, nilai *coronbach's alpha* masing-masing variabel, diklat 0,909 dan produktivitas kerja 0,861 semua memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Dengan demikian masing-masing variabel reliabel.

3. Uji Normalitas Data Penelitian

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk uji normalitas dapat dilihat pada Gambar V.1. sebagai berikut :

Gambar V.1.
Grafik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Olahan SPSS 17

Berdasarkan Gambar V.1. grafik uji normalitas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal. Sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

D. Analisis Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramuki Rama-Rama MILL & KCP dalam penelitian ini, penulis menggunakan data dari hasil kuesioner, model

yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yaitu dengan membandingkan antara t-tabel dengan t-hitung. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh angka-angka sebagai berikut :

Tabel V.10.

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar.

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas
Diklat	0,858	18.145	0,000
Konstanta	5.316		
r Square = 0,873 r = 0,934			F Ratio = 329.241 Probabilitas = 0.000

Sumber: Data Olahan SPSS 17

1. Koefisien Regresi

Untuk persamaan regresi linear sederhana berdasarkan Tabel V.10, dapat digunakan rumus : $Y = a + bX$ atau $Y = 5.316 + 0,858X$

Keterangan :

Y= Variabel Dependen (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

b= Koefisien regresi variabel independen

X = Variabel Independen (DIKLAT)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0,858. artinya apabila dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada PT.

Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,858%. Persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel yaitu b , bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti variabel pendidikan dan pelatihan (x) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel (Y) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 = tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_a = ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

Uji t ini dilakukan taraf signifikan sebesar 5% (α ; 0,05)

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha / 2; n-2 \\ &= 0,05/2 ; 50-2 \\ &= 0,025 ; 48 \\ &= 2.01 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui perbandingan antara $t\text{-tabel}$ dengan $t\text{-hitung}$ dapat di lihat Tabel V.11. sebagai berikut :

Tabel V.11.
Perbandingan Antara t-tabel Dengan t-hitung

Variabel	t – hitung	t – tabel	Probabilitas
Pendidikan dan pelatihan	18.145	2,01	0,000

Sumber :Data olahan SPSS 17

Berdasarkan Tabel V.11 hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 18.145 dan nilai t-tabel sebesar 2,01. ini berarti Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan H_0 ditolak.

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap variabel terikat Produktivitas kerja Karyawan (Y). Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien regresi penentu berganda (R^2). nilai koefisien penentu berganda (mendekati 1) maka semakin tepat suatu garis linier digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

Tabel V.12.**Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2003:183)

Berdasarkan Tabel V.12. hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,934, berarti hubungan keeratan antara variable independen (pendidikan dan pelatihan) dan variabel dependen (produktivitas kerja) Sangat Kuat karena R berada di antara 0,80-1,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,870 Artinya 87,0%. Variable produktivitas kerja ditentukan oleh variable bebas yaitu pendidikan dan pelatihan karyawan, Sedangkan 13,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam pembentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, beberapa manfaat yang di peroleh dari program pendidikan dan pelatihan adalah (Simamora, 2001 : 278) meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan oleh karyawan, membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan manajemen sumber daya manusia, membantu karyawan dalam

meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka. Manfaat khusus yang didapat dari pelatihan yang diselenggarakan adalah memungkinkan pemenuhan tuntutan-tuntutan kerja. Pelatihan adalah proses yang ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan ingin mencapai sikap-sikap karyawan yang sesuai untuk menghadapi perubahan.

Pelatihan penting dalam hubungan masyarakat dan berguna untuk memproyeksikan citra yang benar terhadap karyawan atas prospektif yang berkualitas. Pelatihan mempunyai pengaruh baik pada penggantian staf, dan pemborosan biaya pada rencana rekrutmen pekerja bisa di kurangi. Pengaruh motifasional pelatihan terwujud ketika staf merasa mendapat pengakuan saat dikirim ketempat kursus dan latihan. Pelatihan di tujukan untuk mengoprasionalisasikan teknik-teknik manajemen tertentu.

1. Berdasarkan hipotesis, PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MIIL & KCP dalam upaya pengembangan karyawan telah melakukan upaya-upaya terpadu untuk meningkatkan segenap keterampilan, bakat, kualitas dan energy dalam menunjang aktifitas perusahaan. Pihak perusahaan selalu memperhatikan dan melaksanakn beberapa hal sebagai berikut :
 - a. Alternatif Program Pengembangan Mentoring, Karyawan yang dianggap senior dan memiliki keahlian khusus menjadi mentor bagi sejumlah karyawan lainnya.

b. Prinsip pengembangan karyawan adalah meningkatkan kualitas dan kemampuan berkerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

c. Bentuk-bentuk pengembangan

Dalam melakukan kebijaksanaan pengembangan karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MIIL & KCP melakukan bentuk-bentuk kebijakan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kerja dan peninjauan. tujuan Perencanaan dan peninjauan ini dilakukan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja secara langsung dan terkontrol dimana perencanaan kerja dan peninjauan tersebut terfokus pada pekerjaan individu.
- 2) Perencanaan Pengembangan, perencanaan pengembangan karyawan PT.Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan.
- 3) Perencanaan karier, perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.
- 4) Perencanaan Sumber Daya Manusia, terfokus kepada bagaimana organisasi harus bergerak dari kondisi sumber daya manusianya saat ini menuju sumber daya manusia yang dikehendaknya.

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Contohnya :

-Karyawan kantor Kepala Tata Usaha

-Mandor Asisten manager

Selain itu upaya yang dilakukan oleh PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP adalah membereikan kesempatan untuk peningkatan jabatan dengan mengikut sertakan dalam kegiatan treanig, sesuai dengan skill yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Pelatihan yang telah dilaksanakan oleh karyawan adalah Pelatihan Peningkatan Kualitas Kerja. Pengebangan secara formal yaitu pengembangan karyawan atau sekitar kebun melalui pendidikan formal dimana karyawan yang memiliki ijazah SMA (Jurusan IPA) atau SMK (Jurusan Teknik Mesin Industri), yang diberikan kesempatan untuk mengikuti test, contoh test adalah Psikotes, kesehatan, jika ternyata lulus dan berbadan sehat akan dikuliahkan ke program dan S1 (Stipper) Institute Pertanian Bogor dengan sistem beasiswa Sinarmas untuk :

Diploma III (D3) Asisten kebun.

S1 (Stipper) Asisten Pabrik.

Metode pengembangan

1. Metode pelatihan atau training
2. Metode pendidikan atau Education

Sebagai program-program lainnya, program pengembangan karyawan baik yang operasional maupun manajerial perlu diketahui pelaksanaannya. Untuk latihan karyawan operasional perlu diberi gambaran bagaimana tingkat prestasi kerja sebelum maupun sesudah latihan, kemudian barulah kita dapat melakukan penilaian apakah memang terjadi peningkatan-peningkatan prestasi kerja dan produktivitas.

Diketahui program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP yaitu dengan mengirim sejumlah karyawan ke pusat pendidikan seperti IPB (Institut Pertanian Bogor), dan tempat lain secara bertahap. Program pendidikan dan pelatihan ini merupakan ketentuan dari perusahaan induk yakni PT. SMART Tbk. Anak-anak perusahaan dari PT. SINAR MAS GROUP setiap tahunnya mengirim karyawan baik untuk karyawan baru maupun lama untuk mengikuti diklat. Program pendidikan dan pelatihan yang diikuti peserta membutuhkan waktu 10 s/d 15 hari.

Adapun teknik-teknik pendidikan dan pelatihan yang diberikan pihak perusahaan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP adalah Teknik *one the job training* merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Ada beberapa metode *one the job training*, yaitu :

1. *Job instruction training* (latihan instruksi jabatan). Pelatihan dimana di tentukan seseorang (biasanya manajer) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
2. *Coaching*. Bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.
3. *Job rotation*. Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.
4. *Apprenticeship*. Pelatihan yang dikombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu sejumlah teori diberikan kepada peserta, kemudian peserta dibawa praktek ke lapangan.
5. *Lecture* (kuliah). Persentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar.
6. *Video presentation* (presentasi vidio). Pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana cara melukan pekerjaan.

7. *Vestibule playing*. Pelatihan yang diberikan pada suatu tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja yang dilengkapi dengan berbagai perlengkapan seperti di tempat kerja yang sebenarnya.

PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MIIL & KCP dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah sejalan dengan tujuan dari perusahaan dan didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan. Untuk pengembangan karyawan kedepannya adalah melakukan pembinaan karyawan melalui pendidikan formal, hal ini sangat penting karena kita tahu bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, yang mencakup peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

Pembinaan bagi karyawan akan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan dan lebih bersifat teoritis dan lebih banyak ditunjukkan terhadap usaha pembinaan mental dan kewajiban (sikap, tingkah laku, kedewasaan, berpikir dan berkepribadian). Setiap pendidikan juga ditunjukkan untuk menstabilisasikan karyawan. Para karyawan PT. Ramajaya Pramukti mendapatkan pendidikan secara berencana yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri dalam memangku jabatan yang lebih tinggi, pada umumnya cenderung lebih lama bekerja pada perusahaan tersebut.

2. Pengukuran Produktivitas

Tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai indeks yang sangat sederhana. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran. Jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, seperti liburan, Cuti, libur karna sakit, tugas luar dan sisa lainnya.

Ukuran utama yang digunakan untuk mengukur kinerja dari manajemen operasi adalah produktivitas. Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Secara umum produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan, atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya yang dipakai. Jika dalam rasio itu masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran dihitung seluruhnya maka disebut produktivitas total (*total factor productivity*, TFP). Namun, jika yang dihitung sebagai masukan hanya komponen tertentu saja maka disebut produktivitas parsial (*partial productivity*).

Produktivitas parsial (tenaga kerja) :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{jumlah keluaran}}{\text{biaya tenaga kerja}} \quad \text{atau} \quad = \frac{\text{jumlah keluaran}}{\text{jam kerja-orang}}$$

Produktivitas parsial yang paling banyak diamati adalah produktivitas tenaga kerja, sedangkan salah satu faktor yang paling mempengaruhi

produktivitas tenaga kerja adalah perubahan teknologi. Pertumbuhan teknologi yang tinggi apabila faktor lain tetap akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tinggi pula.

Dengan berdasarkan Production Record RRMM (dalam lampiran) dapat diketahui produktifitas kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP, pada tahun 2007 memproduksi TBS sebesar 291.679.730 kg dengan jumlah total karyawan 88 (dalam setahun). Tahun 2008 memproduksi TBS sebesar 284.538.220 kg dengan jumlah total karyawan 106 (dalam setahun). Tahun 2009 memproduksi TBS sebesar 290.129.570 kg dengan jumlah total karyawan 104 (dalam setahun). Tahun 2010 memproduksi TBS sebesar 285.067.690 kg dengan jumlah total karyawan 100 (dalam setahun). Tahun 2011 memproduksi TBS sebesar 292.262.720 kg dengan jumlah total karyawan 97 (dalam setahun). Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP dengan tahun dasar 2007 dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$\text{Tahun 2007} = \frac{291.679.730}{88 \text{ orang}} = 3.313.406,02 \text{ Kg/Tahun}$$

$$\text{Tahun 2008} = \frac{284.538.220}{106 \text{ orang}} = 2.684.322,83 \text{ Kg/Tahun}$$

$$\text{Tahun 2009} = \frac{290.129.570}{104 \text{ orang}} = 2.789.707,40 \text{ Kg/Tahun}$$

$$\text{Tahun 2010} = \frac{285.067.690}{100 \text{ orang}} = 2.850.676,9 \text{ Kg/Tahun}$$

$$\text{Tahun 2011} = \frac{293.262.720}{97 \text{ orang}} = 3.023.327,01 \text{ Kg/Tahun}$$

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk lingkup nasional, industri, organisasi, atau perorangan. Pengukuran produktivitas terutama berguna di dalam membandingkan hasil yang dicapai antara satu periode dengan periode yang lain, atau produktivitas yang dicapai antara dua negara, departemen, bagian, atau perorangan. Karena produktivitas dapat diukur dalam berbagai cara, sering digunakan indeks untuk mempermudah perbandingan. Apabila indeks digunakan maka produktivitas pada periode dasar diberi nilai 100, sehingga mudah diketahui peningkatan atau penurunan produktivitas dari suatu periode tertentu dibandingkan dengan periode lain atau satu bagian dengan bagian lain pada periode yang sama. Rumus dari indeks produktivitas sebagai berikut :

$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Produktivitas periode tertentu}}{\text{Produktivitas periode dasar}} \times 100$

$$\text{Tahun 2007-2008} = \frac{2.684.322.83}{3.313.406,02} \times 100 = 81\%$$

$$\text{Tahun 2008-2009} = \frac{2.789.707,40}{2.684.322.83} \times 100 = 103\%$$

$$\text{Tahun 2009-2010} = \frac{2.850.676,9}{2.789.707,40} \times 100 = 102\%$$

$$\text{Tahun 2010-2011} = \frac{3.023.327,01}{2.850.676,9} \times 100 = 106\%$$

Dengan menggunakan indeks produktivitas, perbandingan dapat dilakukan bukan dalam ukuran absolut tetapi dalam ukuran relatif, yang bagi

kebanyakan orang akan lebih memudahkan untuk mengetahui besar kecilnya perbedaan atau perubahan. Tabel V.13 menunjukkan perhitungan produktivitas dan indeks produktivitas dari perusahaan PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP sebagai tahun dasar 2007.

Tabel V.13.

Perhitungan Produktivitas dan Indeks Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP

Tahun	Rata-Rata Produksi (Kg/Tahun)	Tenaga Kerja (Orang)	Produktivitas (Kg/Orang/Tahun)	Indeks Produktivitas
1	2	3	4	5
2007	291.579.730	88	3.313.406,02	100%
2008	284.538.220	106	2.684.322,83	81%
2009	290.129.570	104	2.789.707,40	103%
2010	285.067.690	100	2.850.676,9	102%
2011	293.262.720	97	3.023.327,01	106%

Sumber : Data Production Record PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MIL & KCP 2012

Dari rata-rata produksi yang dihasilkan (kolom 2), terlihat adanya pertumbuhan produksi yang selalu fluktuasi dari tahun ke tahun. Apabila penilaian kinerja perusahaan dilihat dari rata-rata hasil produksi maka penilaian itu dapat menyesatkan karena yang diperhatikan keluaran saja tanpa memperhitungkan masukannya. Dengan menggunakan perhitungan produktivitas, penilaian tadi menjadi lebih objektif.

Tahun 2007 ditentukan sebagai tahun dasar, maka indeks produktivitas tenaga kerjanya adalah 100%. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pada empat tahun berikutnya secara berturut-turut indeks produktivitas tenaga

kerjanya sebesar 81%, tahun 2008 turun 19% dari tahun sebelumnya, kemudian terjadi peningkatan menjadi 103%, naik 22%, pada tahun 2009, kemudian 102%, menurun 1% pada tahun 2010, dan 106% meningkat 4% pada tahun 2011.

Meskipun jumlah produksi per tahun mengalami fluktuasi, kecuali tahun 2007, terjadi penurunan dalam produktivitas tenaga kerja yang sangat tinggi pada tahun 2008. Pada tahun 2009 kembali meningkat dan pada tahun 2010 -2011 mengalami peningkatan penurunan yang cukup stabil. Untuk itu manajer produksi perlu mencari upaya agar dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan produktivitas akan berarti peningkatan jumlah produksi meskipun tanpa harus menambah jumlah tenaga kerja.

3. Dengan berdasarka koefisien regresi dapat kita lihat berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0,858. artinya apabila dalam pendidikan dan pelatihan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,858%. Persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel yaitu b, bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti variabel pendidikan dan pelatihan (x) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
 - b. Hasil pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 18.145 dan nilai t-tabel sebesar 2,01. ini

berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil pengujian koefisien regresi variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa dari variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh terhadap variable terikat (produktivitas kerja) pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP Kec. Tapung Kab. Kampar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP, maka pada bab terakhir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi dan memberikan saran atas permasalahan yang terjadi tersebut. Untuk itu penulis akan membagi dua bagian penulisan, yaitu kesimpulan dan saran.

A. Kesimpulan .

1. Dari rata-rata produksi yang dihasilkan terlihat adanya pertumbuhan produksi yang selalu fluktuasi dari tahun ke tahun. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0,858. artinya apabila dalam pendidikan dan pelatihan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,858%. Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 18.145 dan nilai t-tabel sebesar 2,01. ini berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,934, berarti hubungan keeratan antara variable independen (pendidikan dan pelatihan) dan variabel dependen (produktivitas kerja) Sangat Kuat karena R berada diantara 0,80-1,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,870 Artinya 87.0%. Variable Y (produktivitas kerja) ditentukan oleh variable X (bebas) yaitu pendidikan

dan pelatihan, Sedangkan 13.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara parsial, produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama MILL & KCP sudah memuaskan. Oleh karena itu diharapkan pihak Manajemen perusahaan agar lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan, sehingga terdapat kesesuaian antara pendidikan dan latihan dengan uraian tugas yang harus dijalankan oleh karyawan. Pemberian diklat yang adil dan obyektif sebaiknya lebih ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai dan dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini, untuk lebih menambah wawasan dan khazanah keilmuan dalam bidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2010, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)* Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Aly, Noer, Hery & Suparta, Munzier, 2003. *Pendidikan Islam Kini dan Mendatang*. CV. Triasco. Jakarta.
- Al-Qur'an Al-Karim dan Tarjemahannya Departemen Agama RI Edisi Tahun 2007, PT. Karya Toha Putra, Semarang.
- Darmiyanti, 2004, *Analisis Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Utusan Integrafika Pers Pekanbaru*, Skripsi UIN Suska Riau. Pekanbaru. Tidak Dipublikasikan.
- Fitriyani. 2008, *Pengaruh Diklat Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Kondur Petroleum SA*, Skripsi UIN Suska Riau, Pekanbaru. Tidak Dipublikasikan.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Habib, Zainal. 2007, *Islamisasi Sains*. UIN-Malang Press. Malang.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Harianja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan Pengoprasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Husnan, Suad, 2007, *Sumber Daya Manusia Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Iskandar, 2009, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Gaung Persada, Jakarta.
- Istijanto, 2005, *Riset Sumber daya Manusia, Cara Praktis Mendeksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Isyandi, B, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kusrianto, Bambang, 2003, *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, PT. Binaman Pressindo, Jakarta.
- Kountur, Ronny, 2004, *Metodelogi Penelitian*, PPM. Jakarta.

- Manullang, MARIHOT, 2006, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jilid I Edisi 10. Erlangga, Jakarta.
- Mulyadi, 2008, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Riau Rubber Factory*, Skripsi UIN Suska Riau. Pekanbaru. Tidak Dipublikasikan.
- Nitisemito, Alex S, 2004, *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Shihab, Quraish, M. 2004, *Membumikan al-Qur'an*. Mizan. Bandung.
- Siagian, P, Sondang, 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana Edisi Refisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soedarmayanti, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetaka Keempat, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2006, *Metode Riset Bisnis*, CV. Andi, Yogyakarta.
- Suprihanto, 2010, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Tilar, H. A. R, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta..
- Umar, Husein, 2004. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Keenam PT. Sun, Jakarta