

**PENGARUH BIAYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA CV. GRAND SHOE INDUSTRY**

SKRIPSI

Nama : Agus Winardi

Nim : 03103 - 219



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH BIAYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA CV. GRAND SHOE INDUSTRY**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata I

Nama : Agus Winardi

Nim : 03103 - 219



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agus Winardi
NIM : 03103 - 219
Progam Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : **Pengaruh Biaya Pendidikan dan Pelatihan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Grand Shoe
Industry**

Tanggal Lulus Ujian :

Disahkan oleh :

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Hasanuddin Passiama, SE, M, Si)

Tanggal :

Dekan

Ketua Program Studi

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga, SE, MM)

Tanggal :

Tanggal :

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Agus Winardi**

NIM : **03103 - 219**

Program Studi : **Manajemen S1**

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Agustus 2009

Agus Winardi
03103 - 219

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Biaya Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan pada CV. Grand Shoe Industry

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Agus Winardi

03103 - 219

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal :

Susunan Dewan Penguji

Ketua penguji / Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Hasanuddin Passiama, SE, M. Si

Anggota Dewan Penguji I

Ir. Sahibul Munir, SE, M.Si

Anggota Dewan Penguji II

Maman Fathurochman, SE

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis penjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH BIAYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. GRAND SHOE INDUSTRY**

Penulisan skripsi ini adalah salah satu bentuk karya ilmiah yang pada dasarnya merupakan syarat mutlak untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu khususnya Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana. Oleh karena itu, dalam penulisannya memerlukan kesungguhan, kecermatan, dan wawasan yang cukup sehingga dapat mengaplikasikan kemampuan dalam mengembangkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan sekaligus dapat menerapkan dalam praktek.

Dalam melakukan penulisan skripsi ini, penulis menyadari besarnya bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak H. Probosutedjo, selaku Ketua yayasan Menara Bhakti Universitas Mercu Buana, Jakarta.
2. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, M.Si, selaku Rektor Universitas Mercu Buana, Jakarta.

3. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, Jakarta.
4. Bapak Arief Bowo Prayoga, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana, Jakarta.
5. Bapak Hasannudin Passiama, SE, M, Si, selaku Pembimbing saya yang telah sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan kepada penulis.
6. Orang Tua, khususnya Ibu. Semoga Engkau tenang dan diterima disisi-Nya. Kepada Ayah, terima kasih telah memberikan perhatian dan telah membesarkanku sehingga dapat merasakan bangku kuliah.
7. Khususnya Kepada Ibu. Bambang Ayi Sukesti yang telah memberikan segala bantuan dari materi dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
8. Seluruh Staff Dosen pengajar UMB yang telah memberikan ilmu dan membimbing penulis selama perkuliahan. Semoga Segala Pengorbanan dari Bapak dan Ibu mendapatkan balasan yang setimpah dari Allah SWT.
9. Buat teman angkatan 2003 yang sudah wisuda ataupun yang belum wisuda terus berjuang ya. Semangat pantang menyerah.
10. Seluruh Staff dan Pegawai C.V Grand Shoe Industry yang telah meluangkan waktunya dan memberikan data dalam penyusunan skripsi ini terutama buat Ibu Tjipta Sitompul (Personalia).

11. Dan semua temen – teman dikost Wak, Ari, Tommy, Ferry, Handy, Hendy, Akbar, Wisnu, Ebel yang tidak bisa disebutkan namanya, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsinya.
12. Thanks to My Friends Diah Widhiyanti yang dengan susah payah membantu penulis dalam segala hal, pengorbananmu sungguh-sungguh berarti buat aku, jasmu takan pernah kulupakan. Sukses ya say
13. Untuk Westy, Zho, Ratna Makasih banyak atas bantuannya selama penyelesaian skripsi, semoga kalian semua selalu dalam lindungan-Nya dan sukses dalam segala hal. Ameen.
14. Terima kasih juga tidak lupa penulis sampaikan kepada semua pihak yang turut mendukung penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu dalam lembar yang terbatas ini. Hanya Allah yang akan membalas budi Anda semua.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan penulis. Meskipun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, hal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan saran, kritik, dan bantuan lainnya.

Akhir kata penulis mohon maaf jika penyusunan atau penulisan skripsi ini terdapat kekurangan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jakarta, Juli 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Tujuan dan Manfaat dari Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.3 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja	10

2.4	Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan	
	Sumber Daya Manusia	12
2.5	Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	
	Sumber Daya Manusia	13
2.6	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan	
	dan Pelatihan Sumber Daya Manusia	15
2.7	Metode-metode Pengembangan	
	Pendidikan dan Pelatihan	17
2.8	Komponen-komponen Biaya Pendidikan	
	dan Pelatihan	20
2.9	Produktivitas Kerja	21
2.10	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
	Produktivitas Kerja	23
2.11	Hubungan Biaya Pendidikan dan Pelatihan	
	dengan Produktivitas Kerja	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian	26
3.2	Sejarah Perusahaan	26
3.3	Struktur Organisasi CV. Grand Shoe Industry	
	dan Uraian Tugas	27

3.4	Hipotesis	34
3.5	Identifikasi Variabel dan Pengukuran	34
3.6	Metode Penelitian	34
3.7	Definisi Operasional	35
3.8	Jenis Data	35
3.9	Metode Analisis Data	36
3.10	Uji Hipotesis	36

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1	Pelaksanaan Program Pendidikan dan Latihan Karyawan	38
4.2	Gambaran Pelaksanaan Program Biaya Pendidikan dan Pelatihan Karyawan	39
4.2.1	Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan CV. Grand Shoe Industry	39
4.2.1.1	Diklat Internal	39
4.2.1.2	Diklat Eksternal	41
4.2.2	Metode Pendidikan dan Pelatihan	42
4.2.2.1	Workshop	42
4.2.2.2	Diskusi	42
4.2.2.3	Seminar	42
4.2.3	Peserta Pendidikan dan Pelatihan	42

4.3	Analisis Produktivitas Kerja Karyawan	44
4.4	Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan	46
4.5	Pembahasan	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	53
5.2	Saran	54

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Data Biaya Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti karyawan CV. Grand Shoe Industry Periode 2004 – 2008	43
Tabel 4.2 Presentasi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Grand Shoe Industry Periode 2004 – 2008	45
Table 4.3 Biaya Pendidikan dan Pelatihan dan Produktivitas Kerja	47
Table 4.4 Analisis Data	47
Tabel 4.5 Deskripsi Data Penelitian	48
Tabel 4.6 Koefisiensi Analisis Regresi	48



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas	25
Gambar 3.1 Kurva Distribusi T daerah Penolakan dan Penerimaan H_0	37
Gambar 4.1 Kurva Distribusi t_{hitung} Daerah Penentuan H_0 Pada Uji Signifikansi Regresi	50



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Data Biaya Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti karyawan CV. Grand Shoe Industry Periode 2004 – 2008	43
Tabel 4.2 Presentasi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Grand Shoe Industry Periode 2004 – 2008	45
Table 4.3 Biaya Pendidikan dan Pelatihan dan Produktivitas Kerja	47
Table 4.4 Analisis Data	47
Tabel 4.5 Deskripsi Data Penelitian	48
Tabel 4.6 Koefisiensi Analisis Regresi	48



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas	25
Gambar 3.1 Kurva Distribusi T daerah Penolakan dan Penerimaan H_0	37
Gambar 4.1 Kurva Distribusi t_{hitung} Daerah Penentuan H_0 Pada Uji Signifikansi Regresi	50



DAFTAR LAMPIRAN

1. table t
2. Struktur Organisasi
3. Rumus dan Perhitungan Secara Manual
4. Surat Keterangan Dari Perusahaan
5. Riwayat Hidup



Pengaruh Biaya Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas

Kerja pada CV. Grand Shoe Industry

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan CV. Grand Shoe Industry pada tahun 2004-2008. Pengumpulan data diambil dari dokumentasi biaya pendidikan dan pelatihan serta produktivitas karyawan pada bagian personalia.

Analisis data diolah dengan metode analisis regresi menggunakan program SPSS versi 13.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa biaya pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan $t_{hitung} 3,377 > t_{tabel} 2,353$. Diperoleh rumus regresi $Y = 26,562 + (0,026 \times \text{biaya pendidikan dan pelatihan})$. Berdasarkan rumus tersebut, jika biaya pendidikan dan pelatihan diabaikan, maka produktivitas kerja karyawan adalah 26,562 juta unit, sedangkan jika biaya pendidikan dan pelatihan bertambah tiap 1 ribu, maka produktivitas akan meningkat sebanyak 0,026 juta unit.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pada dasarnya pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan.

Kata kunci: biaya pendidikan dan pelatihan, produktivitas kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Iklm dunia usaha dewasa ini mengharuskan perusahaan untuk bersaing dengan ketat terutama dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak pada bidang usaha yang sama. Persaingan dilakukan demi kelangsungan hidup perusahaan dan mencapai target pendapatan perusahaan tersebut. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses pembangunan semakin dirasakan penting bagi negara-negara berkembang, khususnya Indonesia. Untuk terus meningkatkan pembangunan, diperlukan pendidikan dan pelatihan SDM. Sebenarnya sejak dahulu manusia sudah dihadapkan pada masalah SDM, hanya saja pada masa sekarang masalah lebih kompleks dengan adanya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dalam masyarakat itu sendiri.

Keberhasilan setiap organisasi termasuk organisasi bisnis maupun institusi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas manusia yang dimilikinya. Manusia sebagai makhluk individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok sangat berperan terhadap keberhasilan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Apabila manusia diberikan pendidikan dan pelatihan, maka akan mengakibatkan peningkatan sumber daya manusia itu sendiri dan akan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada akhirnya akan menyebabkan pencapaian laba perusahaan yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus membentuk tenaga yang trampil

dan siap pakai dimana kualitas personal juga dikembangkan atau disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian personalnya dengan tuntutan jaman, sehingga perusahaan selalu memiliki tenaga kerja yang siap bersaing untuk dapat melayani keinginan konsumen dengan baik dan memuaskan.

Betapapun canggihnya teknologi yang telah digunakan perusahaan, faktor SDM tetap merupakan faktor keberhasilan suatu perusahaan. Untuk menghasilkan SDM yang bermutu perusahaan harus melakukan perencanaan, pemeliharaan dan pengembangan SDM yang sebaik-baiknya. Pengembangan SDM sebagai seluruh proses peningkatan pengetahuan dan kemampuan yang seharusnya merupakan suatu proses tanpa akhir, baik melalui pendidikan formal, pendidikan informal, latihan kejuruan, maupun pengembangan diri sendiri. Pengembangan ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dan proyeksi penyediaan lapangan pekerjaan di masa yang akan datang.

Maksud CV. Grand Shoe Industry melaksanakan program pendidikan dan pelatihan adalah agar diperoleh tenaga kerja yang terampil dibidangnya, mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang luas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bertitik tolak dari latar belakang seperti hal yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti

“Apakah Terdapat Pengaruh Biaya Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Grand Shoe Industry”.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penulisan skripsi ini yaitu ruang lingkup, bagaimana kebijakan personalia terhadap produktivitas kerja yang baik, sehingga dalam penerapannya, penulis memberikan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di CV. Grand Shoe Industry. ?
- b. Bagaimana produktivitas kerja karyawan CV. Grand Shoe Industry. ?
- c. Bagaimana pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Grand Shoe Industry. ?

1.3 Pembatasan Masalah

Setiap perusahaan selalu berusaha dalam meningkatkan pendidikan karyawannya agar perusahaan dapat menjalankan operasional usahanya sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan kemudahan menerapkan berbagai cara dan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam bentuk kebijaksanaan-kebijaksanaan. Kebijakan perusahaan dapat berupa peningkatan pendidikan, pelatihan dan kemampuan ketrampilan karyawan. Penelitian ini akan membatasi pada kebijakan perusahaan dalam pembiayaan pendidikan dan pelatihan karyawan pada tahun 2004 sampai dengan 2008 dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan CV. GRAND SHOE INDUSTRY yang beralamat di Jalan Sosial No. 04 Daan Mogot, Jakarta Barat.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1.1 Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada CV. GRAND SHOE INDUSTRY. ?

1.4.1.2 Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan pada CV. GRAND SHOE INDUSTRI. ?

1.4.1.3 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. GRAND SHOE INDUSTRY. ?

1.4.2. Dalam penelitian ini manfaat yang diharapkan antara lain yaitu :

1.4.2.1 Secara teoritis penelitian ini untuk menambah informasi dan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai peranan biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas keryawan.

1.4.2.2 Secara praktis penelitian ini dapat diaplikasikan pada berbagai komponen yang terkait di antaranya:

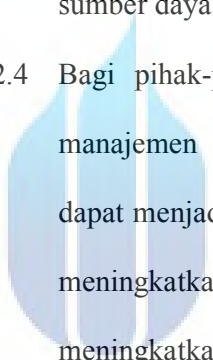
1.4.2.2.1 Bagi penulis, menambah pengetahuan dan pemahaman lebih dalam mengenai ilmu manajemen.

1.4.2.2.2 Bagi perusahaan, memberikan masukan atau input mengenai pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan

diharapkan masukkan ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijaksanaannya di masa mendatang.

1.4.2.2.3 Bagi karyawan, memberikan pemahaman pentingnya pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

1.4.2.2.4 Bagi pihak-pihak yang terkait dalam bidang manajemen maupun pengelolaan sumber daya, dapat menjadi acuan atau referensi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan guna meningkatkan pendapatan perusahaan.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB II

LANDASAN TEORI

A. 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen umum yang memfokuskan dari pada manusia sebagai pengelola organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia bukan hanya sebagai asset utama, namun juga sebagai mitra perusahaan yang menentukan arah, visi, misi dan tujuan perusahaan dengan bakatnya, kreatifitasnya serta semangat kerja yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur yang teramat penting bagi perkembangan perusahaan.

Sama dengan ilmu yang lain mengenai manusia tidak ada definisi khususnya yang dapat diterima disetiap para ahli, masing-masing ahli memberikan pendapat yang berbeda-beda. Berikut ini adalah beberapa pendapat atau definisi manajemen sumber daya manusia yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Menurut Anwar (2004 : 2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

Sebagai suatu pengelolaan dan penyalagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Hani , (2003 : 15) Manajemen sumber daya manusia adalah :

“Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Mutiara, (2002 : 15) adalah sebagai berikut :

Suatu proses yang terdiri atas perencanaan, perorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan pokok dalam mengelola organisasi bukan sumber daya yang lain. Hal ini berhubungan dengan usahanya memberikan satuan kerja yang efektif bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah dan tipe yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

B. 2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu (2003 :21) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini menetapkan program kepegawaian yang meliputi perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang positif dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan dan pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi. Organisasi yang positif akan dapat mewujudkan tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Merupakan kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan menjalankan tugas secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilaksanakan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan seluruh tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan kegiatan mengendalikan karyawan dengan tujuan untuk mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan rencana. Bila ada pelanggaran atau kesalahan diadakan tindakan penyempurnaan rencana. Pengadilannya karyawan dapat meliputi

kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan latihan untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan latihan yang diberikan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compentation*)

Merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai dengan prestasi kerjanya. Layak maksudnya memenuhi kebutuhan primernya atau berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Merupakan kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan. Perusahaan mendapatkan profit, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagaian besar karyawan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran untuk mematuhi norma-norma atau peraturan-peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan, fungsi MSDM yang sangat penting, sebab tanpa adanya kedisiplinan sulit untuk mencapai tujuan yang optimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Merupakan proses putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat dikarenakan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan yang lainnya.

Maksud dari semua kegiatan yang telah dijelaskan di atas adalah untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran-sasaran dasar, sehingga arah, visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh para pegawai dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

C. 2.3 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Setiap organisasi tentunya menginginkan agar dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik, agar proses pencapaian tujuan tersebut dapat berjalan dengan terarah dan harus diiringi dengan adanya tenaga kerja yang bermutu serta berpotensi dalam bekerja. Untuk itu karyawan, baik baru atau lama harus dikembangkan secara terus menerus dengan terprogram secara baik. Pengembangan yang dilakukan oleh organisasi dapat melalui pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*).

Menurut Soebagio (2002 : 37) tentang pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

Pendidikan dan Pelatihan adalah seluruh kegiatan yang didesain untuk membantu meningkatkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggung jawab sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan menurut pendapat lain dalam hal pelatihan didefinisikan sebagai berikut :

“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.” (Gomes, 2000 : 197)

Perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang dapat melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal. Kepincangan dalam salah satu sub system akan mengakibatkan terganggunya kelancaran pelaksanaan fungsi-fungsi perusahaan tersebut. Jenis kepincangan itulah yang menentukan perlu tidaknya pendidikan dan pelatihan diperusahaan. Kepincangan itu sendiri akan selalu ada hubungan dengan perubahan-perubahan atau perkembangan perusahaan itu sendiri. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan akan selalu diperlukan dan keutuhannya disesuaikan dengan perubahan dan perkembangan perusahaan, serta kondisi karyawan.

Menurut pendapat Soeprihanto, (2000 : 85) adalah sebagai berikut :

Program pelatihan adalah suatu program kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan baik pola pikir, pengetahuan maupun keterampilan seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu.

D. 2.4 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawan harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia antara lain karena :

1. Sumber daya manusia yang menduduki jabatan dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan bukan karena kemampuannya melainkan karena tersedianya formasi.
2. Adanya kemampuan ilmu dan teknologi jelas mempengaruhi organisasi jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada, maka diperlukan peningkatan kemampuan dan keterampilan.
3. Promosi dalam suatu organisasi atau institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* yang dapat meningkatkan produktivitas bagi karyawan.

E. 2.5 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawan. Jadi tujuan pengembangan karyawan adalah

untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai kerja yang telah ditetapkan.

Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan, maupun sikap karyawan itu sendiri. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang pekerjaannya, akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu, bahan dan factor produksi yang lain. Pemborosan-pemborosan ini akan mempertinggi biaya organisasi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.

Menurut A. A. Anwar (2003 : 53) tujuan pendidikan dan pelatihan dalam program pengembangan sumber daya manusia meliputi :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

Selain memiliki tujuan pendidikan dan pelatihan, dalam program pengembangan sumber daya manusia juga memiliki manfaat yang dirasakan baik untuk perkembangan individu maupun organisasi. Soebagio (2002 : 43 – 44) menguraikan pendapatnya bawah manfaat tersebut adalah :

- a. Bagi Individu

Untuk individu pelatihan dan pengembangan apapun bentuknya akan mempunyai manfaat, diantaranya :

- 1). Menambah wawasan dan pengetahuan tentang perkembangan organisasi baik secara internal maupun eksternal
- 2). Menambah wawasan tentang perkembangan lingkungan yang sangat mempengaruhi kehidupan organisasi
- 3). Menambah pengetahuan dibidangnya
- 4). Menambah keterampilan guna meningkatkan pelaksanaan tugasnya
- 5). Meningkatkan kemampuan berkomunikasi antara sesama
- 6). Meningkatkan kemampuan menangani emosi
- 7). Meningkatkan pengalaman memimpin

b. Bagi Organisasi

Bagi organisasi manfaat pelatihan dan pengembangan lebih terbatas dibandingkan dengan individu, diantaranya yaitu :

- 1). Menyiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi
- 2). Penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi dilingkungannya
- 3). Merupakan landasan untuk pengembangan selanjutnya
- 4). Meningkatkan kemampuan berproduksi

Berdasar uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia sangat vital keberadaannya. Hal ini terbukti bahwa karyawannya akan lebih baik eksistensinya, karena karyawan-karyawan yang diberikan program pengembangan

akan lebih cakap, lebih terampil, dan lebih berkualitas dibandingkan dengan organisasi yang tidak memberikan fasilitas pengembangan karyawan.

F. 2.6 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia secara makro penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam tersebut berdaya guna dan berhasil.

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro, pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi. Karena itu proses pengembangan sumber daya manusia harus ada dalam suatu organisasi, namun dalam pelaksanaannya perlu mempertimbangkan beberapa faktor baik yang internal maupun yang eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mencakup pada organisasi yang didalamnya alah :

- a). Misi dan tujuan organisasi
- b). Strategi pencapaian tujuan
- c). Sifat dan jenis kegiatan

d). Jenis teknologi yang berguna

2. Faktor Eksternal

Sebuah organisasi berada didalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka organisasi harus memperhitungkan faktor-faktor eksternal perusahaan yang antara lain :

a). Kebijakan Pemerintah

kebijakan pemerintah baik melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri dan pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan tersebut tentu mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi

b). Sosial Budaya Masyarakat

faktor social budaya masyarakat tidak dapat diabaikan dalam mengembangkan sumber daya dalam organisasi. Hal ini dapat dipahami karena organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang social budaya yang berbeda.

c). Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di luar dewasa ini telah sedemikian pesatnya, sudah tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya dan kemampuan karyawan harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

G. 2.7 Metode-metode Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pengembangan pendidikan dan pelatihan harus didasari pada metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan yang bersangkutan. Program ini ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yaitu manajer personalia atau suatu tim.

Pada penelitian ini metode-metode yang dilakukan adalah metode latihan atau *training* diberikan kepada karyawan operasional dan metode pendidikan atau *education* diberikan kepada karyawan manajerial. Nasution (2003) menerangkan tentang metode-metode pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

1. *On the Job Training*

Metode ini dilaksanakan untuk karyawan baru atau karyawan lama pada tempat kerja yang sebenarnya, sehingga praktek langsung terhadap keterampilan atau pengetahuan baru akan lebih dikuasi. Metode ini sangat efektif yang mengajarkan keterampilan jangka pendek dan karyawan mengikuti pelatihan tersebut tidak terlalu banyak.

Keterampilan yang diajarkan dalam pelatihan ini adalah :

- a. Pengoperasian mesin-mesin
- b. Pengoperasian mesin ketik (manual dan elektrik)

2. *Vestibula Training*

Suatu kegiatan untuk melatih jenis pekerjaan di bawah bimbingan seorang spesialis yang terampil pada bidang tersebut. Tempat kegiatan biasanya

dalam ruangan supaya terhindar dari kebisingan pada pelajaran. Pada tempat latihan ini ada di ruang simulasi, sehingga karyawan seolah-olah dihadapkan pada situasi pekerjaan yang sebenarnya.

3. *Class Room Training*

Metode pelatihan mengambil tempat pada ruang kelas tersebut digunakan untuk memberikan pengertian-pengertian teori, sehingga teori tersebut dapat digunakan untuk memecahkan kasus. Pada metode ini lebih banyak digunakan untuk mendidik tenaga kerja manajer (supervisor ke atas) setiap perusahaan.

Beraneka ragam metode pendidikan dan pelatihan yang biasa digunakan ditempat-tempat pelatihan, akan tetapi metode yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. Metode-metode yang digunakan adalah:

1. Simulation

Merupakan penggunaan simulasi sebagai teknik proses belajar mengajar atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja, dimaksudkan untuk meningkatkan peserta pendidikan dan pelatihan untuk menerapkan teori.

2. Sistem Kuliah

Merupakan metode tradisional yang masih banyak dipergunakan sampai sekarang ini, metode ini sangat tergantung kepada kemampuan staf pengajar dalam menyampaikan informasi atau materi yang diajarkan. Metode ini juga

dapat dipergunakan pada peserta yang banyak dengan biaya yang murah, kelemahan metode ini kurangnya umpan balik dari partisipasi peserta yang pasif.

3. Konfrensi

Pada sebuah konferensi peserta mengumpulkan gagasan dan pengalaman, sehingga akan dapat sebuah metode untuk mengatasi masalah yang dirasakan bersama. Pemandu konferensi hanya bertugas mengarahkan diskusi yang membangun, mendorong, peserta berbicara untuk mengemukakan gagasan dan pengalaman, mengajukan pertanyaan dan membuat kesimpulan sendiri. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kemampuan dalam memecahkan kasus dan mengambil keputusan, serta untuk mengubah sikap karyawan dalam pelaksanaan kerja sehari-hari dalam perusahaan.

4. Permainan Manajemen

Teknik ini adalah suatu teknik modern mengajar yang melibatkan peserta pendidikan dan pelatihan dalam suatu permainan, sasaran utama yang ini dicapai adalah meningkatkan pengetahuan kemampuan peserta untuk memecahkan masalah sehari-hari dalam perusahaan. Peserta juga merumuskan kebijakan, penentuan taktik dan strategi dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karyawan perusahaan. Permainan manajemen ini hanya cocok untuk para pemimpin atau pengambilan keputusan dalam perusahaan.

5. Studi Kasus

Satu teknik mengajar untuk meningkatkan kemampuan para peserta pendidikan dan pelatihan, agar dapat memecahkan masalah secara efektif ditinjau dari kepentingan perusahaan yang nyata-nyata sering dihadapi. Studi ini mengambil contoh-contoh yang sering terjadi dan dihadapi perusahaan. Baik itu masalah produksi, tenaga kerja, keuangan dan pemasaran. Jadi, peserta diharapkan dapat mengambil kebijakan yang mendorong kemajuan perusahaan.

H. 2.8. Komponen-komponen Biaya Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari biaya yang harus dikeluarkan sebagai pendukung proses pendidikan dan pelatihan tersebut. Menurut Mulia Nasution (2000), komponen-komponen biaya pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Biaya pengajar atau instruktur
Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diberikan oleh tenaga pengajar atau instruktur. Biaya diberikan setiap bulan atau proses pendidikan dan pelatihan.
2. Biaya tempat
Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyewa tempat proses pendidikan dan pelatihan dan diberikan pada saat proses pendidikan dan pelatihan dilaksanakan.
3. Biaya transportasi

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk memperbaiki kondisi transportasi yang telah disediakan atau menyewa transportasi yang disediakan oleh perusahaan.

4. Biaya peralatan

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menunjang proses pendidikan dan pelatihan karyawan.

I. 2.9 Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yang berarti menghasilkan dan kekuatan yang menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan oleh perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material baik yang dapat maupun yang tidak dapat dinilai oleh uang dengan kata lain produktivitas yang digambarkan dengan tingkat keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi kerja.

Berdasar konsep produktivitas, kegiatan pengukuran merupakan kegiatan yang sangat penting karena mempunyai sifat evaluatif dan pengembangan. Meskipun demikian, pengukuran produktivitas merupakan sebagian saja dari keseluruhan perbaikan dari produktivitas. Dengan hanya mengandalkan pengukuran produktivitas saja, masalah-masalah yang dihadapi tidak dapat dipecahkan secara tuntas masih banyak kegiatan-kegiatan lain yang perlu dilaksanakan dengan kegiatan pengukuran, misalkan perbaikan metode kerja, kegiatan pendidikan dan pelatihan, system dan praktik manajemen yang mampu mengelola setiap perubahan eksternal. Produktivitas tenaga kerja merupakan

ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu

Menurut Drs. M.N. Nasution Msc (2003 : 203) menerangkan bahwa :

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan perasanan serta tenaga kerja persatuan waktu.

Sedangkan menurut Drs. Husein Umar, SE, MM, MBA (2003 : 12) menyatakan bahwa :

Produktivitas merupakan efektifitas yang menghasilkan output berbanding dengan efisiensi dalam mempergunakan input.

Selanjutnya menurut Formulasi dari Nasional Productivity Board, Singapura, juga menerangkan bahwa :

Produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan dalam berbagai kegiatan

Dari pengertian-pengertian yang penulis kemukakan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap untuk menciptakan peningkatan output pada suatu perusahaan khususnya oleh faktor tenaga kerja tanpa

mengesampingkan faktor lain seperti modal, mesin-mesin, dan bahan baku merupakan hasil pemikiran manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Secara umum “produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*)” dan dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{\text{OUTPUT}}{\text{INPUT}}$$

J. 2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Fungsi tradisional administrasi personalia yang relevansinya paling langsung dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu :

a. Seleksi

Mencakup penilaian tenaga kerja yang sudah ada pada tempatnya yang sesuai. Pemilihan tenaga kerja baru merupakan manajemen pemerolehan, sehingga memerlukan pertimbangan strategi yang sepadan di samping memenuhi kebutuhan jangka pendek.

b. Pengendalian tenaga kerja

Usaha yang mengurangi faktor-faktor yang termasuk dalam penyebab pada persamaan produktivitas, yaitu jam orang yang jelas merupakan usaha meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia.

c. Penyempurnaan struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan wahana penyelesaian kerja perusahaan, tetapi jika struktur itu merupakan wahana yang sudah tua, rumit dan tidak sesuai lagi, maka struktur itu akan mengalami pelaksanaan kerja secara efektif. Hal yang lebih penting dari organisasi yakni dapat memperlancar hubungan kerja yang memberikan kemudahan bagi pelaksanaan kerja secara efektif.

d. Pendidikan dan pelatihan

Untuk menambah pengetahuan dan peningkatan keterampilan pekerja dapat mempunyai dampak yang langsung terhadap produktivitas. Kegiatan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus menerus.

e. Motivasi

Setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah kerja dan mengajak karyawan untuk lebih efektif, serta meningkatkan praktek yang tidak produktif, dapat merupakan bagian pokok dari usaha meningkatkan pekerjaan secara efektif.

K. 2.11 Hubungan Biaya Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses belajar yang lebih mengutamakan aspek pelatihan dan pengalaman belajar di lapangan. Melalui proses ini diharapkan dapat mengubah secara mendasar terhadap seseorang, sehingga dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang lebih baik dan produktif.

Dalam pandangan manajemen modern, pegawai merupakan sumber daya manusia, sekaligus merupakan aset yang paling penting. Apabila diberikan pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja yang tepat akan memberikan prestasi dengan lebih baik, sedangkan keterampilan dan intelektualitas yang masih tersimpan, maka jika dikembangkan secara benar dapat menjadikan sumber daya manusia yang lebih besar bagi kepentingan organisasi.



L.

M.

Sumber : Manajemen Personalia dalam Aplikasi Perusahaan (2000:71)

N.

Peningkatan prestasi kerja dan produktivitas yang disebabkan oleh adanya program pendidikan dan latihan paling terbukti pada pegawai baru yang belum sepenuhnya menyadari akan cara-cara yang paling efisien dan efektif dari pelaksanaan kerjanya. Jadi jelaslah bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sangat besar pengaruhnya, tanpa adanya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia tidak akan mampu mengembangkan keterampilan dan intelektualisasinya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di CV. Grand Shoe Industry yang beralamat di Jalan Sosial No. 04 Daan Mogot, Jakarta Barat

3.2 Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1975 perusahaan ini berbentuk perseroan yang dimana modal yang ditanam adalah modal sendiri atau perorangan. Pendirinya bernama Suwono Martoniharja, dengan akte pendirian tertanggal 13 Maret 1975 Nomor: 39 dengan Notaris Pejabat Pembuat Akta Tanah Abdul Latief Jalan Agus Salim No. 2B 49183-41542 Jakarta. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) No. SIUP : 544 / 09 – 03 / PM / III / 199.

Pada saat berdirinya Grand Shoe Industry ini hanya memiliki karyawan sebanyak 50 orang, karena terus berkembang dan dibuktikan dengan adanya peningkatan permintaan sepatu dari tahun kedua sehingga perusahaan harus menambah jumlah karyawan hingga saat ini telah mencapai 180 karyawan sehingga dapat memenuhi permintaan yang setiap bulan harus mensuplai sepatu sebanyak ± 500.000 pasang sepatu.

3.3 Struktur Organisasi C.V. Grand Shoe Industry dan Uraian Tugas

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan karena dapat membantu perusahaan dalam hal menspesifikasi pembagian kerja serta menunjukkan hubungan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing fungsi, memperlihatkan hubungan pelaporannya, memberikan stabilitas serta kontinuitas yang memungkinkan organisasi untuk mempertahankan kedatangan atau kepergian pegawainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi struktur organisasi tergantung dari besar kecilnya perusahaan tersebut. Berikut ini *job description* dari suatu bagian organisasi adalah sebagai berikut :

a. Presiden Direktur

Fungsinya :

- 1) Pemegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan.
- 2) Penentu kebijakan didalam perusahaan
- 3) Memberikan instruksi kepada direktur

b. Direktur

Direktur membawahi manajer keuangan (*finance manager*), manajer pabrik (*factory manager*), manajer pemasaran (*marketing manager*), dengan fungsi sebagai berikut:

- 1) Mengawasi stabilitas jalannya perusahaan.
- 2) Memberikan intruksi kepada *finance manager*, *factory manager* dan *marketing manager*.
- 3) Menyusun rencana produksi atas dasar motif pesanan yang masuk.

- 4) Mencari *supplier* yang menguntungkan baik dalam harga, kualitas serta tepat waktu.
 - 5) Menetapkan dan merundingkan syarat pembelian dan menutup kontrak dengan *supplier*.
 - 6) Memeriksa laporan-laporan dari bawahan serta menganalisa laporan-laporan tersebut dan mengawasi keuangan perusahaan.
 - 7) Menetapkan harga jual, potongan harga serta syarat penjualan bagi pemesan.
 - 8) Mengawasi produktivitas perusahaan.
- c. Manajer Keuangan (*Finance Manager*)

Manajer keuangan bertanggung jawab kepada direktur dan membawahi departemen akunting dan kasir. Fungsi bagian ini adalah:

- 1) Menerima laporan dari departemen akunting dan kasir.
 - 2) Mengkoordinasi kegiatan departemen akunting dan kasir.
 - 3) Menyelenggarakan administrasi, pencatatan dan pengawasan.
 - 4) Menganalisa pembukuan akuntansi sehubungan dengan kegiatan perusahaan.
- d. Departemen Akunting (*Accounting Department*)
- Bertanggung jawab kepada manajer dan mempunyai fungsi pokok sebagai berikut:
- 1) Menerima pelunasan dari pelanggan.
 - 2) Membayar kewajiban perusahaan kepada pihak luar sesuai dengan persetujuan manajer keuangan.

- 3) Menyetor kas yang dikirim ke bank pada yang sama atau paling lambat keesokan harinya.
- 4) Membuat catatan atas pelunasan dari pihak luar perusahaan yang diperinci dalam uang tunai / bilyet / cek / giro.
- 5) Mempertanggungjawabkan kas yang ada.

e. Kasir (*Cashier*)

Mempunyai fungsi di dalam menangani aliran kas perusahaan yang sudah ditetapkan.

f. Manajer Pabrik (*Factory Manager*)

Bertanggung jawab kepada direktur dan membawahi manajer personal, manajer produksi (*production manager*) dan sekretaris (*secretary*).

Fungsi pokoknya adalah sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dalam bidang produksi.
- 2) Bertanggung jawab terhadap hasil produksi.
- 3) Bertanggung jawab atas kelancaran mesin-mesin.

g. Manajer Personal (*Personal Manager*)

Bertanggung jawab kepada manajer pabrik (*factory manager*) dan membawahi keamanan (*security*) dengan fungsi sebagai berikut:

- 1) Meneliti surat-surat masuk terutama mengenai penerima karyawan.
- 2) Menerima dan memberhentikan serta menasehati karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.
- 3) Mengurusi dan menyelesaikan dengan cara damai segala bentuk perselisihan dan tuntutan para pekerja terhadap perusahaan.

- 4) Mengadakan wawancara dalam hal seleksi terhadap pelamar untuk posisi yang diperlukan.
- 5) Melayani kepentingan dan kesejahteraan.

h. Keamanan (*Security*)

Mempunyai tugas pokok dalam menjaga stabilitas dan keamanan kegiatan perusahaan.

i. Manajer Produksi (*Production Manager*)

Bertanggung jawab kepada manajer pabrik (*factory manager*) dan membawahi desainer (*designer*), departemen pemotongan (*cutting department*), departemen pencocokan (*stiching department*), departemen pemasangan sol (*soling department*), dan departemen pembungkusan (*packing department*). Fungsi pokoknya adalah :

- 1) Bertanggung jawab atas sistem produksi dan kelancaran proses produksi.
- 2) Bersama dengan manajer pabrik menentukan jumlah yang akan diproduksi dalam periode tertentu berdasarkan target penjualan yang ingin dicapai.
- 3) Mengatur produksi.

j. Desiner (*Designer*)

Mempunyai tugas pokok didalam membuat pola sepatu atas permintaan dari manajer maupun permintaan pelanggan atau konsumen.

k. Departemen Pemotongan (*Cutting Department*)

Mempunyai fungsi pokok sebagai bagian department pemotongan kulit sepatu, yaitu bagian produksi yang tugasnya melakukan penggabungan hasil produksi sehingga terbentuk menjadi sepatu.

l. Departemen Pencocokan (*Stiching Department*)

Mempunyai fungsi pokok sebagai bagian produksi yang tugasnya melakukan penggabungan hasil produksi sehingga terbentuk menjadi sepatu.

m. Departemen Pengawetan (*Lasting Department*)

Mempunyai tugas pokok sebagai bagian produksi yang tugasnya melakukan pengawetan hasil produksi.

n. Departemen Pemasangan Sol (*Soling Department*)

Mempunyai fungsi pokok sebagai bagian produksi yang melakukan laminating dan pembordiran pada sepatu yang sudah dilasting.

o. Departemen Pembungkusan (*Packing Department*)

Bertanggung jawab kepada manajer produksi (*production manager*) dan membawahi bagian *quality control*, penyimpanan atau gudang (*store house*) dan pengiriman (*deliver department*). Fungsi departemen ini yaitu:

- 1) Mengawasi dan mengatur kegiatan penyiapan dan pengepakan barang-barang yang akan dikirim dan membantu pemasaran hasil produksi.
- 2) Mengawasi mutu barang yang akan dikirim.

3) Sebagai coordinator bagian pengepakan.

p. Quality Control

Mempunyai fungsi pokok didalam mengawasi atau mengontrol setiap department didalam penggunaan bahan baku yang akan digunakan pembuatan sepatu.

q. Bagian Penyimpanan atau Gudang (*Storeware House*)

Mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas semua aktivitas yang terjadi di setiap gudang dan terhadap persediaan barang di gudang pabrik.
- 2) Memonitor semua barang di gudang agar aman dan teratur.
- 3) Setiap gudang dengan bersama-sama menata kembali letak penyimpanan barang untuk mempermudah pengawasan dan pengambilan barang.

r. Departemen Pengiriman (*Delivery Department*)

Mempunyai fungsi pokok sebagai berikut :

- 1) Melakukan pengiriman barang pesanan langganan sesuai dengan surat jalan.
- 2) Menjaga keamanan barang kiriman tersebut selama dalam perjalanan.
- 3) Melakukan penagihan kepada pihak luar perusahaan.

s. Sekretaris (*Secretary*)

Mempunyai fungsi pokok membantu beberapa manajer dalam hal kesekretariatan kegiatan perusahaan.

t. Manajer Pemasaran (*Marketing Manager*)

Bertanggung jawab kepada direktur dan membawahi sales staf dengan mempunyai fungsi pokok sebagai berikut :

- 1) Berusaha memcapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Mengawasi semua pesanan yang terima baik pesanan langsung maupun langganan lama.
- 3) Memberikan persetujuan kredit baik untuk langganan baru maupun langganan lama.
- 4) Mengadakan penelitian pasar dan promosi produk yang dipasarkan.

u. Staf Penjualan (*Sales Staff*)

Bertanggung jawab kepada marketing manager dan mempunyai fungsi pokok sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan urusan penjualan dan pengangkutan serta pengiriman sepatu kepada konsumen.
- 2) Membina hubungan baik dengan pelanggan dan calon pelanggan.
- 3) Membuat laporan penjualan bulanan dan mempertanggung jawabkan laporan tersebut dengan marketing manager.
- 4) Bertanggung jawab terhadap penagih piutang yang timbul terhadap penjualan yang dilakukannya.
- 5) Mencari pelanggan baru dan memperbesar volume penjualan.

3.4 Hipotesis

Diduga ada pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV. Grand Shoe Industry.

3.5 Identifikasi Variabel dan Pengukuran

Dalam Penelitian ini yang digunakan menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

- a. Variabel bebas, X (*independent*) dalam penelitian ini adalah biaya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh CV. Grand Shoe Industry.
- b. Variabel terikat, Y (*dependent*) dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan C.V. Grand Shoe Industry

3.6 Metode Penelitian

3.4.1 Penelitian Kausal

penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variable (*independent variable*) terhadap variable tertentu (*dependent variable*). Dengan metode kausal, penulis mencoba melakukan kegiatan pengumpulan data kemudian menganalisanya untuk ditarik suatu kesimpulan sehingga akhirnya akan mendapatkan data yang dibutuhkan bagi penulis.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini dilakukan sebagai berikut :

- a. Survey perusahaan
- b. Penulis meminta keterangan atau data-data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini kepada perusahaan yang bersangkutan (dalam hal ini adalah CV. Grand Shoe Industry).

3.7 Definisi Operasional

3.4.1 Biaya Pendidikan dan Pelatihan

Segala sesuatu yang berbentuk materi (uang) yang dikeluarkan oleh CV. Grand Shoe Industry dari tahun 2004 sampai dengan 2008 dengan tujuan untuk memperlancar kegiatan proses pendidikan dan pelatihan karyawannya.

3.4.2 Produktivitas kerja karyawan

Perbandingan antara hasil yang dicapai karyawan CV. Grand Shoe Industry dari tahun 2004 sampai dengan 2008 dengan peran serta tenaga kerja dengan satuan waktu.

3.8 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan didalam melakukan penelitan guna penulisan skripsi ini adalah Data Sekunder yaitu data yang disediakan oleh pihak perusahaan dalam bentuk jadi berupa struktur organisasi, job desecription, sejarah perusahaan dan lain-lainnya serta data yang diperoleh dari buku-buku Sumber Daya Manusia dan beberapa refrensi lainnya.

3.9 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui data yang ada, penulis menggunakan rumus analisa Regresi

Linier yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sum X^2 - \sum X \cdot \sum X / n}$$

Dimana : Y = Variabel produktivitas kerja karyawan

X = Variabel biaya pendidikan dan pelatihan

a = Konstanta dari X dan Y

b = Tingkat Kepekaan perubahan variable bebas (X) terhadap
variable tergantung (Y)

3.10 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis tersebut, penulis menggunakan rumus Uji t :

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana

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

Dimana :

t_{hitung} = nilai t hitung

r = nilai koefisiensi korelasi

n = jumlah sampel

r = koefisiensi korelasi antara variabel X dan variabel Y

x = deviasi X ($X - \bar{X}$)

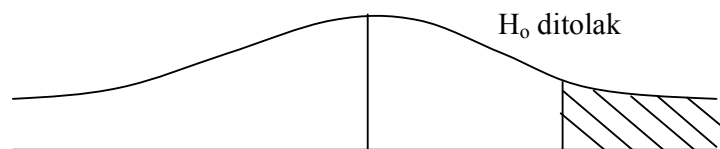
y = deviasi Y ($Y - \bar{Y}$)

Menetapkan nilai signifikansi (α), dengan tingkat keyakinan 95% atau nilai kesalahan (α) = 5%. Kriteria ujinya adalah tolak H_0 bila nilai uji signifikansi $< 0,05$, terima H_a bila nilai $> 0,05$. atau dengan kata lain pengambilan keputusan seperti di bawah ini :

- Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan otomatis H_a ditolak
- Probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan otomatis H_a diterima

UNIVERSITAS
Kurva Distribusi T
Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0

H_0 Diterima



Di mana :

$H_0 = 0$ (biaya pendidikan dan pelatihan ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan)

$H_a \neq 0$ (biaya pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan)

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Program Pendidikan dan Latihan Karyawan

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri sepatu, CV Grand Shoe Industry dituntut untuk mempunyai keahlian yang sesuai dengan tugas dan jabatannya. Perkembangan teknologi yang sedemikian cepat dapat menimbulkan berbagai implikasi dan berdampak besar terhadap mutu layanan dan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, untuk menghadapi dan mengikuti era globalisasi pasar bebas tahun 2006, CV. Grand Shoe Industry dituntut untuk memprioritaskan masalah pengelolaan sumber daya manusia yang lebih profesional, karena memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan akhir perusahaan secara menyeluruh. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu mendapatkan tenaga yang profesional adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Perusahaan akan memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan serta sikap yang sesuai dengan kebutuhan, yang merupakan salah satu faktor penentu meningkatkan produktivitas perusahaan. Program pendidikan dilakukan antara tahun 2004 – 2008.

4.2 Gambaran Pelaksanaan Program Biaya Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

4.2.1 Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan CV.

Grand Shoe Industry.

4.2.1.1 Diklat Internal

Diklat yang diadakan oleh lembaga internal perusahaan yakni divisi personalia CV. Grand Shoe Industry. Diklat internal ini dapat dibedakan menjadi :

a) Diklat Pengenalan Tugas

Adalah pendidikan dan pelatihan yang ditujukan khusus kepada pegawai yang baru direkrut dan akan mulai bekerja di suatu unit kerja tertentu dengan maksud dan tujuan agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mengerti serta memahami tugas-tugas yang akan dilaksanakan nanti (selama tiga bulan).

Penyampaian diklat hanya terbatas mengenai ruang lingkup *job description* sendiri ditambah pengenalan – pengenalan tentang sejarah perusahaan, sifat bisnis, jenis produk, hak dan kewajiban, struktur organisasi perusahaan hubungan kerja dengan para sumber daya manusia yang ada di lingkungan unit kerja. Diklat pengenalan tugas dilaksanakan oleh Divisi Produksi.

b) Diklat Pemantapan Tugas

Adalah pendidikan dan pelatihan yang mempunyai maksud dan tujuan untuk memantapkan dan meningkatkan hasil produksi, wawasan atau pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan bidang produksi agar pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara professional dan mampu berperan dalam pengembangan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan pemantapan tugas diselenggarakan oleh Divisi Produksi.

c) Diklat Penjenjangan Jabatan

Adalah pendidikan dan pelatihan yang mempunyai maksud dan tujuan untuk memperluas wawasan atau pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan ketrampilan bagi para kader-kader pemimpin agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan mampu berperan dalam pengembangan perusahaan serta dapat memfungsikan diri sebagai manajer dan sekaligus menjadi pemimpin yang professional. Penyampaian materi lebih banyak meliputi pengetahuan teknis fungsional maupun manajerial dan kepemimpinan. Diklat jabatan diselenggarakan oleh divisi personalia, ditujukan untuk menjadi calon kepala seksi dan kepala bagian.

4.2.1.2 Diklat Eksternal

Diklat yang diselenggarakan atas kerja sama antara lembaga internal perusahaan dengan lembaga eksternal.

Diklat eksternal ini dapat dibedakan menjadi :

a) Diklat Keahlian

Adalah pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk lebih memperdalam dan memperluas wawasan atau pengetahuan di bidang keahlian khusus, guna menunjang tugas pekerjaan dan jabatannya, di mana lebih ditujukan untuk mendapatkan tenaga-tenaga ahli yang diakui lembaga-lembaga pendidikan tertentu dengan memperoleh sertifikat dari lembaga-lembaga tersebut yaitu berupa pendidikan formal yaitu DIII dan S1. Diklat keahlian diselenggarakan oleh lembaga eksternal perusahaan dengan tim pengajar pihak eksternal. Diklat keahlian meliputi pendidikan pengawasan, manajemen bisnis dan pemasaran.

b). Diklat Penyegaran

Adalah pendidikan dan pelatihan dengan memberikan penyegaran untuk menambah pengetahuan bagi para pegawai agar dapat memperluas wawasan dalam berfikir sesuai dengan perkembangan dunia usaha baik didalam maupun diluar negeri. Pendidikan dan pelatihan penyegaran berupa seminar-seminar dan workshop.

4.2.2 Metode Pendidikan dan Pelatihan

4.2.2.1 Workshop

Workshop dilakukan dengan cara mengajar memberikan kuliah dan mengajar teori-teori sesuai materi yang diberikan, peserta diklat selain mendengarkan tetapi juga mempraktekan apa yang disampaikan oleh pengajar dan mencatat bila ada yang dianggap perlu untuk mempermudah dalam pelaksanaan nanti.

4.2.2.2 Diskusi

Metode ini dilakukan agar para peserta diklat berani untuk mengemukakan pendapatnya masing-masing dan peserta dilatih juga agar menerima penyempurnaan dari orang lain tentang pendapatnya. Pada metode diskusi ini para peserta saling menerima dan memberikan informasi.

4.2.2.3 Seminar

Untuk menambah pengetahuan bagi karyawan agar dapat memperluas wawasan berfikir yang sesuai dengan perkembangan dunia usaha industri sepatu baik dari dalam maupun dari luar negeri.

4.2.3 Peserta Pendidikan dan Pelatihan

Program pelaksanaan diklat pada CV. Grand Shoe Industry ditujukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

a. Karyawan Baru

Setiap karyawan baru diwajibkan mengikuti diklat, hal ini dianggap perlu karena karyawan baru perlu mengetahui gambaran tugas dan tanggung jawabnya, situasi dan kondisi perusahaan sehingga para karyawan dapat bekerja secara terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Karyawan Lama

Bagi karyawan lama, diklat diberikan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kecakapan kerja serta untuk memperbaiki kelemahan serta memecahkan masalah yang terjadi dalam melakukan pekerjaan khususnya bisnis pemasaran. Diklat bagi karyawan lama juga untuk menaikkan golongan atau promosi jabatan tertentu. Mengenai jumlah peserta diklat karyawan CV.

Grand Shoe Industry dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini :

MERCU BUANA

Tabel 4.1

Data Biaya Pendidikan dan Pelatihan yang Dikuti Karyawan

CV. Grand Shoe Industry Periode 2004 – 2008

Tahun	Jumlah peserta	Biaya	Biaya per Orang	Kenaikan / Penurunan	
				RP	%
2004	8	3.780.000	472.500	-	-
2005	15	7.969.500	531.300	58.800	12,44
2006	17	9.560.800	562.400	31.100	5,85
2007	11	6.000.500	545.500	(16.900)	(3,00)
2008	12	6.802.800	566.900	21.400	3,92

Sumber : CV. Grand Shoe Industry 2004 – 2008

Berdasar tabel 4.1 di atas terlihat besarnya biaya diklat yang dikeluarkan CV. Grand Shoe Industry dalam kurun waktu lima tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2004, biaya diklat perusahaan sebesar Rp. 3.780.000 dengan jumlah peserta sebanyak 8 orang, sehingga biaya diklat per orang sebesar Rp. 472.500. Pada tahun 2005, perusahaan meningkatkan biaya diklat menjadi Rp. 7.969.500 dengan jumlah peserta sebanyak 15 orang. Biaya diklat per orang pada tahun tersebut mengalami kenaikan Rp. 58.800 atau 12,44% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2006, perusahaan meningkatkan lagi biaya diklat menjadi Rp. 9.560.800 dengan jumlah peserta 17 orang. Pada tahun tersebut biaya diklat per orang meningkat Rp. 31.100 atau 5,85% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2007, jumlah peserta diklat berkurang menjadi 11 orang dan biaya diklat sebesar 6.000.500. Penurunan pada tahun ini sebesar Rp. 16.900 atau 3,00% biaya diklat per orang tahun sebelumnya. Pada tahun 2008, terjadi kenaikan jumlah peserta maupun biaya diklat. Peserta diklat sebanyak 12 orang dengan biaya diklat Rp 6.802.800 jumlah keseluruhan biaya diklat dengan rata-rata biaya diklat per orang Rp. 566.900. Kenaikan biaya diklat pada tahun ini sebesar Rp. 21.400 atau 3,92% dari tahun sebelumnya.

4.3 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan

Setelah dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan maka diharapkan pengetahuan dan keterampilan karyawan akan meningkat, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan setiap tahunnya, dapat dilihat dengan menghitung

perbandingan antara jumlah *output* (jumlah produksi yang dihasilkan per tahun) dengan jumlah *input* (jumlah karyawan) selama tahun 2003-2008.

Tabel 4.2
Presentasi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan
CV. Grand Shoe Industry periode 2004 – 2008

Tahun	<i>Output</i> (juta unit)	<i>Input</i> (orang)	Produktivitas kerja (juta unit per orang)	Presentase peningkatan produktivitas kerja (%)
2004	5.052,12	130	38,86	-
2005	6.557,61	161	40,73	4,81
2006	6.801,01	163	41,72	2,43
2007	6.275,97	157	39,97	(4,19)
2008	6.503,71	158	41,16	2,98

Sumber : C.V. Grand Shoe Industry 2004-2008

Keterangan Perhitungan :

- Produktivitas Kerja = $output \div input$
- Presentase Peningkatan Produktivitas Kerja
= $((\text{produktivitas kerja tahun bersangkutan} - \text{produktivitas kerja tahun sebelumnya}) / \text{produktivitas tahun sebelumnya}) \times 100\%$

Pada tahun 2004, perusahaan mampu menghasilkan 5.052,12 juta unit dengan 130 karyawan atau tiap karyawan mampu membuat 38,86 juta unit. Pada tahun 2005, produksi perusahaan meningkat menjadi 6.557,61 juta unit dengan jumlah karyawan 161 orang atau tiap orang mampu membuat 40,73 juta unit. Produktivitas karyawan pada tahun ini meningkat 4,81% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2006, jumlah produk yang dihasilkan sebanyak 6.801,01 juta unit

dengan jumlah karyawan 163 karyawan. Pada tahun ini tiap karyawan mampu menghasilkan 41,72 juta unit atau meningkat 2,43% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2007, perusahaan mempekerjakan 157 karyawan dan menghasilkan 6.275,97 juta unit atau mengalami penurunan tiap karyawan sebesar 39,97 juta unit (4,19%). Pada tahun 2008, produksi perusahaan kembali meningkatkan sebesar 6503,71 juta unit dengan 158 karyawan atau meningkat menjadi 41,16 juta unit per orang (2,98%).

4.4 Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Pelaksanaan diklat untuk karyawan C.V. Gran Shoe Industry ini dipercayakan kepada bagian *Training and Developmet*. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dapat terlihat jelas bahwa telah terjadi fluktuasi pada produktivitas kerja karyawan setiap tahunnya, disebabkan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh CV. Grand Shoe Industry. Untuk mengetahui derajat pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan C.V. Grand Shoe Industry dapat dihitung dengan menggunakan analisa regresi dengan persamaan linier dengan menggunakan *SPSS 13.0 for windows*.

Sebelum perhitungan tersebut penulis menentukan variabel-variabel yang akan dihitung yaitu:

Variable X = Jumlah biaya pendidikan dan pelatihan periode 2004 – 2008

Variable Y = Produktivitas Kerja periode 2004 – 2008

Tabel 4.3
Biaya Pendidikan dan Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Tahun	X (Ribuan Rp)	Y (Juta unit per Orang)
2004	472,5	38,86
2005	531,3	40,73
2006	562,4	41,72
2007	545,5	39,97
2008	566,9	41,16

Tabel 4.3 merupakan tabel biaya pendidikan dan pelatihan (X) serta produktivitas kerja (Y) CV. Grand Shoe Industry dari tahun 2004 – 2008.

Tabel 4.4
Analisis Data

Tahun	X (Ribuan Rp)	Y (Juta unit per Orang)	XY	X²	Y²
2004	472,5	38,86	18.361,350	223.256,250	1.510,100
2005	531,3	40,73	21.639,849	282.279,690	1.658,933
2006	562,4	41,72	23.463,328	316.293,760	1.740,558
2007	545,5	39,97	21.803,635	297.570,250	1.597,601
2008	566,9	41,16	23.333,604	321.375,610	1.694,146
Σ	2.678,60	202,44	108.601,766	1.440.775,560	8.201,337

Dimana :

$$n = 5$$

$$\sum X = 2.678,60$$

$$\sum Y = 202,44$$

$$\sum X^2 = 1.440.775,560$$

$$\sum Y^2 = 8.201,337$$

$$\sum XY = 108.601,766$$

Tabel 4.5
Deskripsi Data Penelitian

	N	Min.	Maks.	Total	Mean	SB
biaya pendidikan dan pelatihan	5	472,50	566,90	2678,60	535,72	00
produktivitas kerja karyawan	5	38,86	41,72	202,45	40,49	1,112

Berdasar tabel 4.5 dapat diketahui total biaya diklat selama lima tahun dari tahun 2004 – 2008 sebesar 2.678,60 ribu rupiah dan jumlah produktivitas kerja karyawan sebesar 202,45 juta unit. Pada kurun waktu tersebut rata-rata produktivitas kerja karyawan sebesar 40,49 juta unit, sedangkan rata-rata biaya pendidikan sebesar 535,72 ribu rupiah, dengan minimum biaya diklat sebesar 472,5 ribu rupiah dan produktivitas kerja sebesar 38,86 juta unit, maksimum biaya diklat sebesar 566,90 ribu rupiah dan produktivitas kerja sebesar 41,72 juta unit.

Tabel 4.6
Koefisiensi Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,562	4,133		6,427	,008
biaya pendidikan dan pelatihan	,026	,008	,890	3,377	,043

a Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

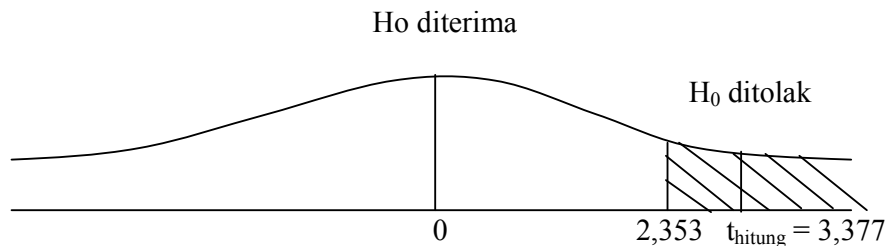
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan, maka digunakan persamaan regresi dengan rumus $Y = a + bX$. Berdasar tabel 4.5 maka dapat dibuat rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,562 + (0,026 \times \text{biaya pendidikan dan pelatihan})$$

- Nilai B constant 26,562 menyatakan bahwa jika biaya pendidikan dan pelatihan diabaikan, maka produktivitas kerja karyawan adalah 26,562 juta unit.
- Nilai B biaya pendidikan dan pelatihan 0,026 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 ribu rupiah biaya pendidikan dan pelatihan, produktivitas akan meningkat sebanyak 0,026 juta unit.
- Nilai t hitung pada biaya pendidikan dan pelatihan adalah 3,377. Pada derajat bebas (df) = $N - 2 = 5 - 2 = 3$, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) adalah 2,353, sehingga dapat digambarkan pada gambar 4.1.

Gambar 4.1

Kurva Distribusi t_{hitung} dan Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0



Oleh karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka diputuskan bahwa koefisien regresi signifikan, atau biaya pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga berdasar analisis di atas penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Grand Shoe Industry dari tahun 2004-2008.

4.5 Pembahasan

Pada dasarnya pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai dinamika (perubahan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya. Manfaat tersebut antara lain: meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja,

memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja. Namun demikian, untuk menyelenggarakan pendidikan dan latihan berhasil secara efektif dan efisien diperlukan lima hal yang harus dipahami, yaitu:

1. Adanya perbedaan individual,
2. Berhubungan dengan analisa pekerjaan,
3. Motivasi,
4. Pemilihan peserta didik
5. Pemilihan metode yang tepat.

Pada penelitian ini, peningkatan biaya pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan lain, namun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain pula. Faktor individu yang ikut mempengaruhi produktivitas kerja seperti adanya motivasi, ataupun di luar individu yakni pemilihan metode pendidikan yang tepat sehingga peningkatan biaya pendidikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini, penulis akan menyimpulkan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab IV, selain itu penulis juga memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan di masa yang akan datang dan menghasilkan keuntungan yang positif bagi perusahaan yang nantinya akan berimbas positif bagi kelangsungan hidup karyawan.

Hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa biaya pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Grand Shoe Industry dari tahun 2004 – 2008. Hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Grand Shoe Industry dari tahun 2004 – 2008 terbukti atau dengan kata lain diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Untaryanto dan Utomo (2008) bahwa biaya pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan bersifat positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk, dimana biaya pendidikan dan pelatihan karyawan meningkat maka produktivitas karyawan turun naik secara signifikan.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang penulis buat adalah untuk mengambil inti sari yang terkandung dalam skripsi ini agar pembaca lebih mudah untuk memahami dan kemudian mempelajarinya. Kesimpulan yang paling utama dari skripsi ini adalah :

- a. Berdasarkan hasil perhitungan dengan regresi diperoleh hasil $Y = 26,562 + (0,026 \times \text{biaya pendidikan dan pelatihan})$, yang berarti bahwa hasil produktivitas karyawan CV. Grand Shoe Industry tanpa adanya biaya pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 26,562 juta unit, sedangkan apabila terdapat peningkatan biaya pendidikan dan pelatihan sebesar 1 ribu rupiah maka produktivitas karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar Rp. 0,026 juta unit.
- b. Berdasarkan uji t dengan $t_{\text{hitung}} = 3,377 > t_{\text{table}} = 2,353$, maka dinyatakan terdapat pengaruh antara biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

5.2 Saran-saran

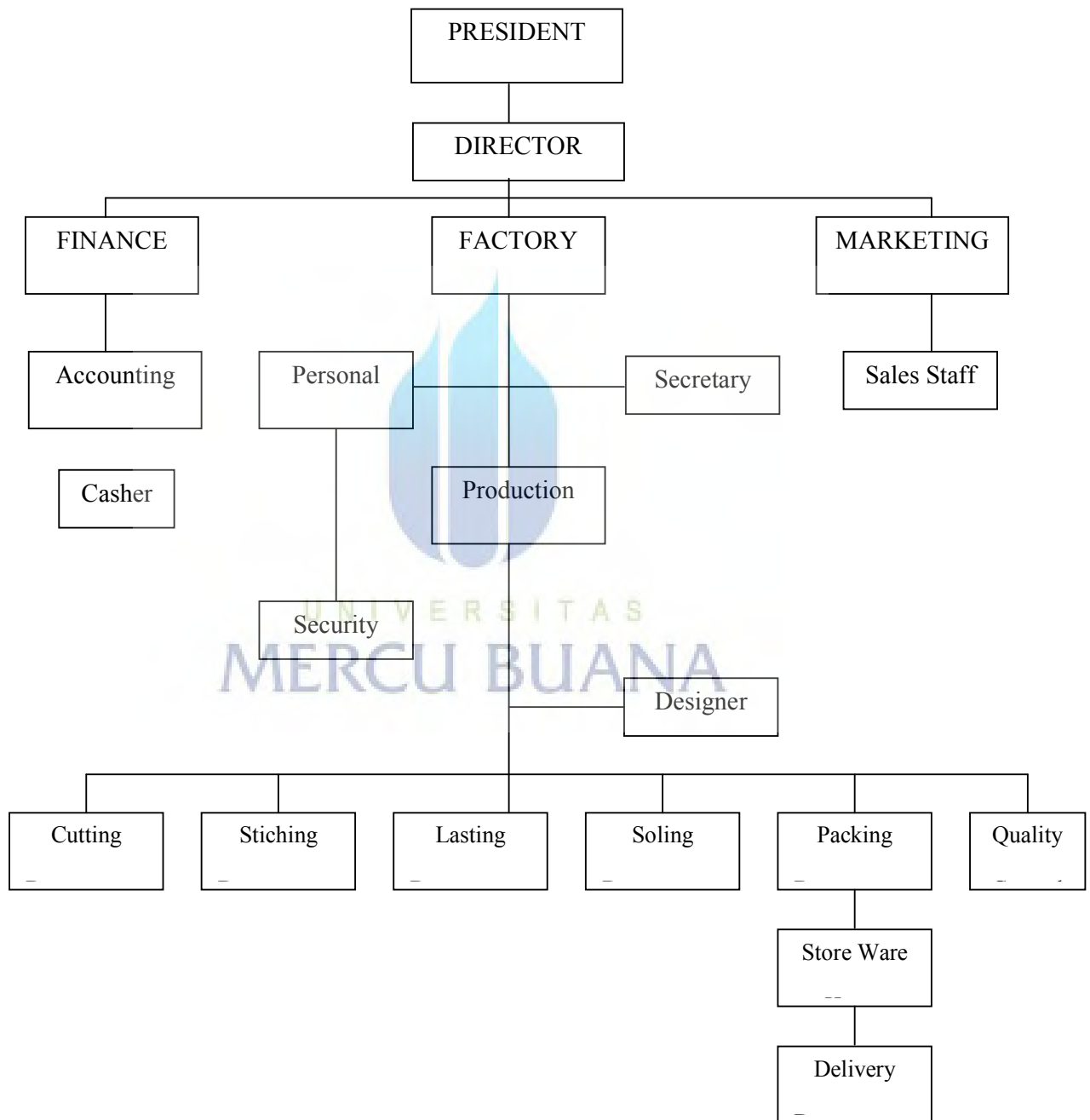
Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba untuk memberikan suatu saran yang sekiranya dapat berguna bagi pihak-pihak terkait:

- a. Kepada perusahaan, perlu terus meningkatkan biaya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui pendidikan dan pelatihan, perusahaan tidak akan merugi karena akan memiliki tenaga ahli dan akan mengurangi kesalahan operasional.
- b. Kepada karyawan, perlu terus meningkatkan produktivitas kerja dengan ikut mendukung kebijakan perusahaan dalam pembiayaan pendidikan dan pelatihan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut.
- c. Kepada peneliti lain, perlu kiranya meneliti faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena berdasar penelitian ini peningkatan biaya pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhinya, masih ada faktor lain yang mempengaruhi seperti motivasi, gaji, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Drs. Husein Umar, SE, MM, MBA. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Mutiara S. Pengabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Penerbit Rinerka Cipta, Jakarta
- Melayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Askara, Jakarta
- Mulia Nasution. 2003. *Manajemen Personalia Dalam Aplikasi Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Drs. M.N. Nasution Msc. 2003. *Manajemen Mutu Terpadu*, Penerbit Dhalia Indonesia. Jakarta
- Subagiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Soeprihanto. 2003. *Hakikat Program Pelatihan*. Jurnal Ekonomi Teloskop STIE Y.A.I Volume 2 Edisi 4 : 18
- T. Hani Handoko, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Untaryatno, P, dan Utomo, K.W. 2008. *Analisa Hubungan Biaya Pendidikan dan Pelatihan Karyawan dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk*. Abstraksi. Jakarta: STEKPI

STRUKTUR ORGANISASI
C.V. GRAND SHOE INDUSTRY



Tabel
Penolong untuk Menghitung Regresi Tunggal
(pembulatan 3 angka dibelakang koma)

Tahun	X (Ribu Rp)	Y (Juta unit per Orang)	XY	X²	Y²
2004	472,5	38,86	18.361,350	223.256,250	1.510,100
2005	531,3	40,73	21.639,849	282.279,690	1.658,933
2006	562,4	41,72	23.463,328	316.293,760	1.740,558
2007	545,5	39,97	21.803,635	297.570,250	1.597,601
2008	566,9	41,16	23.333,604	321.375,610	1.694,146
Σ	2.678,60	202,44	108.601,766	1.440.775,560	8.201,337

Di mana:

$$\begin{aligned}
 n &= 5 \\
 \Sigma X &= 2.678,60 \\
 \Sigma Y &= 202,44 \\
 \Sigma X^2 &= 1.440.775,560 \\
 \Sigma Y^2 &= 8.201,337 \\
 \Sigma XY &= 108.601,766
 \end{aligned}$$

Hitung a dengan rumus:

$$a = \frac{\Sigma Y \cdot \Sigma X^2 - \Sigma X \cdot \Sigma XY}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Di mana:

$$\begin{aligned}
 a &= \text{bilangan konstan dari X dan Y} \\
 \Sigma Y &= \text{jumlah keseluruhan nilai Y} \\
 \Sigma X &= \text{jumlah keseluruhan nilai X} \\
 \Sigma X^2 &= \text{jumlah keseluruhan nilai X}^2
 \end{aligned}$$

$$a = \frac{[(202,44) \cdot (1.440.775,560)] - [(2.678,60) \cdot (108.601,766)]}{[5 \cdot (1.440.775,560)] - [(2.678,60)^2]}$$

$$a = \frac{[291.670.604,366] - [290.900.690,408]}{[7.203.877,800] - [7.174.897,960]}$$

$$a = \frac{[769.913,959]}{[28.979,840]}$$

$$\mathbf{a = 26,567}$$



atau dengan rumus lain, jika b diketahui:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Di mana:

a = bilangan konstan dari X dan Y

b = koefisien arah regresi X terhadap Y

$\sum Y$ = jumlah keseluruhan nilai Y

$\sum X$ = jumlah keseluruhan nilai X

$$a = \frac{[202,44] - [(0,026) \cdot (2.678,60)]}{5}$$

$$a = \frac{[202,44] - [69,604]}{5}$$

$$a = \frac{[132,836]}{5}$$

$$a = 26,567$$

Hitung nilai b dengan rumus:

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

Di mana:

b = koefisien arah regresi X terhadap Y

$\sum Y$ = jumlah keseluruhan nilai Y

$\sum X$ = jumlah keseluruhan nilai X

$\sum X^2$ = jumlah keseluruhan nilai X^2

$\sum XY$ = jumlah keseluruhan nilai XY

$$b = \frac{[5 \cdot (108.601,766)] - [(2.678,60) \cdot (202,44)]}{[5 (1.440.775,560)] - [(2.678,60)^2]}$$

$$b = \frac{[543.008,830] - [542.255,784]}{[7.203.877,800] - [7.174.897,960]}$$

$$b = \frac{[753,046]}{[28.979,840]}$$

$$b = 0,026$$

Cari r dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{\sum x y}{\sqrt{(\sum x^2) \cdot (\sum y^2)}}$$

$$r = \frac{[150,609200]}{\sqrt{[5.795,97] \cdot [4,946680]}}$$

$$r = \frac{[150,609200]}{\sqrt{[28.670,7990]}}$$

$$r = \frac{[150,609200]}{[169,3245375]}$$

$$\mathbf{r = 0,890}$$

t_{hitung} dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

$$t_{hitung} = (0,890) \sqrt{\frac{[5 - 2]}{[1 - (0,890)^2]}}$$

$$t_{hitung} = (0,890) \sqrt{\frac{[3]}{[1 - (0,79115797)^2]}}$$

$$t_{hitung} = (0,890) \sqrt{\frac{[3]}{[0,2884203]}}$$

$$t_{hitung} = (0,890) \sqrt{ (14,36492) }$$

$$t_{hitung} = (0,890) (3,790109)$$

$$\mathbf{t_{hitung} = 3,371}$$

Nilai Tabel Distribusi t

α d.f	0,25	0,20	0,15	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	1,000	1,376	1,900	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	0,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	0,765	0,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	0,741	0,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	0,718	0,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	0,703	0,888	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	0,694	0,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	0,684	0,856	1,058	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	0,684	0,855	1,057	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	0,683	0,855	1,056	1,313	1,701	2,018	2,467	2,763	3,674
29	0,683	0,854	1,055	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	0,683	0,854	1,055	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	0,681	0,851	1,050	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	0,679	0,843	1,046	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	0,677	0,845	1,041	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	0,674	0,842	1,036	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

Sumber : Prof. Dr. Sugiyono Dalam Bukunya Metode Penelitian Bisnis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Agus Winardi
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat dan Tanggal Lahir : Semarang, 22 Juni 1978
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Jln. Tmn Sri Rejeki Rt. 07 Rw. 02 No 22
Kalibanteng Kidul, Semarang Barat
Telepon / Hp : 021 – 5840743 / 085225299009
Email : agoes_ardian@yahoo.com

Pendidikan Formal

1982 - 1983 : T.K Maranatha 01, Semarang Barat
1984 - 1991 : SD Maranatha 01, Semarang Barat
1992 - 1994 : SLTPN 31, Semarang Barat
1996 - 1998 : SMEA PGRI I, Semarang Barat
2003 - 2008 : Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat

Kemampuan

1. Kemampuan Komputer (MS Word, MS Excel, MS Power Point).
2. Kemampuan Internet.

Pengalaman

2000 – 2002 Operator warung internet / warnet (Semarang)
2005 – 2007 Staf Gudang Alfamark (Jakarta)
2008 – Sekarang Admin Warung Internet (warnet)