

**PENGARUH BIAYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. TIFICO Tbk.**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : FIRMANSYAH

NIM : 03103-188



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional yang saat ini sedang dilaksanakan mencakup berbagai sektor usaha, yang meliputi pembangunan dibidang sosial, politik, pertahanan keamanan dan lain-lain. Namun demikian dalam GBHN ditegaskan bahwa prioritas pembangunan diletakkan pada pembangunan ekonomi, yang tidak boleh mengabaikan sektor lainnya, akan tetapi harus sepadan dan saling menunjang dengan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai oleh pembangunan dibidang ekonomi.

Setiap usaha membangun tidak akan terlepas kepada sumber manusia yang dikaitkan dengan perkembangan kualitatifnya. Banyak perusahaan yang telah memusatkan perhatian kepada masalah sumber daya manusia sebagai faktor yang menentukan di dalam proses pembangunan ekonomi suatu bangsa, sumber daya manusia terbukti memegang peranan penting dalam pembangunan dan mutlak untuk dikembangkan.

Dalam kegiatan pembangunan dan perkembangan sumber daya manusia ini bukan hanya menjadi tanggung jawab sektor pemerintah saja tetapi juga peran serta dari sektor swasta. Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mengembangkan usahanya pada akhirnya nanti akan membawa dampak positif bagi pembangunan secara keseluruhan.

Dalam hal ini kemajuan suatu organisasi perusahaan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang tidak hanya meliputi kecerdasan, ketrampilan, kreativitas dan motivasi yang tinggi, tetapi juga keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui pekerjaan, latihan dan pengalaman. Keterampilan yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurun atau menghilang sebaiknya keterampilan yang diterapkan secara terus-menerus akan dapat berkembang.

Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan keterampilan tersebut peran serta pendidikan informal dan formal baik sektor pemerintah maupun swasta mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, salah satunya yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan yang ada di lingkungan usahanya.

Terkait dengan masalah di atas, nampaknya PT. TIFICO Tbk juga perlu menerapkan *integrated personal management sistem* yaitu merupakan salah satu perencanaan tenaga kerja yang menyeluruh, agar nantinya diperoleh tenaga kerja yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas, guna mengimbangi perkembangan usaha jangka panjang. Sebagai kebijaksanaan yang diambil oleh pihak manajemen PT. TIFICO Tbk juga memandang perlu untuk membuat program analisa jabatan yang kemudian dari hasil analisa tersebut diperoleh kesimpulan untuk menetapkan program pendidikan dan pelatihan karyawan PT. TIFICO Tbk .

Maksud PT. TIFICO Tbk melaksanakan program pendidikan dan pelatihan adalah agar diperoleh tenaga terampil, mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang luas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bertitik tolak dari latar belakang seperti hal yang uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk membeli.

"Pengaruh Biaya Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.TIFICO Tbk"

B. 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 PT. TIFICO Tbk.?
- b. Bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. TIFICO Tbk.?
- c. Bagaimana pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. TIFICO Tbk.?

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi, ternyata masalah produktivitas kerja karyawan menyangkut faktor-faktor permasalahan yang luas dan rumit. Dengan semakin banyaknya permasalahan, penelitian mempunyai keterbatasan baik dari segi waktu

dan tenaga, guna menyelesaikan permasalahan secara keseluruhan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah unit produksi pada PT. TIFICO Tbk.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di PT. TIFICO Tbk..
- b. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. TIFICO Tbk..
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. TIFICO Tbk..

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

- a. Untuk pihak perusahaan sendiri di harapkan dari hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk perkembangan yang lebih baik dalam pendidikan dan pelatihan karyawan sebagai salah satu upaya yang dapat digunakan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk menerapkan dan membandingkan antara teori yang telah penulis peroleh dari perkuliahan maupun dari literatur-literatur dengan praktek yang sebenarnya mengenai pengaruh pendidikan pelatihan terhadap produktivitas kerja, serta membandingkan ilmu manajemen yang diperoleh dengan kenyataan yang sebenarnya.

- c. Sebagai informasi dan menambah literatur bagi rekan-rekan mahasiswa / mahasiswi maupun bagi yang membutuhkan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. 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. Karena 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. Dibawah 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.

Manajemen sumber daya manusia adalah "*penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.*" (Hani 2003 : 5).

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 keputusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan 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. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Perencanaan

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. Pengadilan 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 sarna,

sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian 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 diatas 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. 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 jawabnya 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 2000:19 7)

Perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang dapat melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal. Kepincangan dalam salah satu sub sistem akan mengakibatkan terganggunya kelancaran pelaksanaan fungsi-fungsi perusahaan tersebut. Jenis kepincangan itulah yang menentukan perlu tidaknya pendidikan dan pelatihan di perusahaan. 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 karyawannya.

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

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

Analisa kebutuhan pelatihan atau *Training need analysis* adalah metode untuk menenukenali jenis serta taraf pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja yang dituntut dari para pegawai untuk jabatan dalam organisasi perusahaan. Kegiatan analisa kebutuhan pelatihan ini merupakan tahap penting karena akan menjadi dasar penentuan desain atau program pelatihan perusahaan. Secara umum dapat diketahui bahwa, kebutuhan pelatihan timbul apabila :

1. Perusahaan menghendaki dimilikinya pengetahuan, keterampilan dan sikap- sikap kerja pegawai yang ideal sebagaimana. dituntut oleh persyaratan jabatan- jabatan perusahaan.
2. Perilaku kerja yang diharapkan dari para pegawai ternyata, berada. Dibawah standard atau rencana target yang disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja tertentu.
3. Terjadinya peningkatan fungsi, tugas dan tanggung jawab jabatan
4. Terjadinya peningkatan atau perubahan teknologi, alat dan mesin baru
5. Terjadinya perubahan prosedur dan metode kerja dalam perusahaan.
6. Terjadinya perpindahan bidang usaha atau pengembangan usaha baru.

Perusahaan dalam menghadapi perubahan stuktur organisasi, sistem serta tenaga kerja dapat menganalisa kebutuhan terlebih dahulu, secara urnurn pendekatan yang dapat dipilih dalam melakukan analisa kebutuhan pelatihan dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Analisa kebutuhan pelatihan berdasarkan analisa Organisasi.

Analisa kebutuhan pelatihan berdasarkan pendekatan analisa organisasi adalah menyangkut : "problem kesenjangan pelatihan (*training gap*) mana yang harus diselesaikan agar memberikan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi organisasi perusahaan."

Untuk dapat melakukan analisa kebutuhan pelatihan berdasarkan organisasi ini diperlukan sejumlah data, antara lain adalah:

- a. Data inventory sumber daya manusia
- b. Data inventory keterampilan atau keahlian pegawai
- c. Data indikator iklim organisasi
- d. Data analisis efisiensi
- e. Data mengenai perubahan sistem perusahaan
- f. Data penilaian pegawai.

2. Analisa kebutuhan pelatihan berdasarkan analisa jabatan.

Analisa kebutuhan pelatihan melalui analisa jabatan ditunjukan untuk menjawab pertanyaan dasar, jabatan ini membutuhkan pelatihan apa agar performansi pegawai yang menduduki jabatan ini dapat mendukung pencapaian performansi organisasi perusahaan", maka analisa jabatan yang dilakukan harus menimbang hal-hal yang berkaitan dengan metode

pengumpulan data yang akan digunakan serta data yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data yang terbaik adalah yang menggunakan gabungan dari metode kuesioner, wawancara dan observasi.

3. Analisa kebutuhan pelatihan berdasarkan analisa pejabat

Analisa terhadap pejabat atau pemegang jabatan adalah: "persyaratan apa yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan agar mampu menampilkan kinerja yang sesuai dengan standart performansi jabatan yang diharapkan". Esensi dari analisa pejabat adalah membandingkan antara taraf kinerja ideal suatu jabatan terhadap kinerja aktual yang ditampilkan oleh pejabat atau pemegang jabatannya, sehingga diperoleh sumber kesenjangan atau gap kinerja. Kesenjangan tersebut antara lain bisa disebabkan oleh rendahnya motivasi, rendahnya kemampuan, atau ketidak tepatan sikap-sikap kerja.

D. 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 karyawannya 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 kemajuan 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* (ganjaran dan prasangka) yang dapat meningkat produktivitas bagi seorang karyawan. "Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup, untuk itulah diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.
4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta merasa terpenggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja.

E. 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 faktor 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 ideologi
2. Meningkatkan produktifitas 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 bahwa manfaat tersebut adalah :

a. Bagi Individu

Untuk individu pelatihan dan pengembangan apapun bentuknya akan mempunyai manfaat, di antaranya. :

- 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 dibidang tugasnya
- 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

Dari uraian tersebut 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 trampil dan lebih berkualitas dari organisasi yang tidak memberikan fasilitas pengembangan karyawan.

F. 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 adalah:

- 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 di dalam 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 diperhiungkan oleh organisasi. Kebijakan tersebut tentu mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

- b) Sosial Budaya Masyarakat

Faktor sosial budaya masyarakat tidak dapat diabaikan dalam mengem-bangkan sumber daya dalam organisasi. Hal ini dapat

dipahami karena organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio 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. Metode Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Program pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi absensi, serta memperbaiki perputaran kerja, pada garis besarnya dibedakan dua macam metode yaitu :

1. Metode di luar pekerjaan

Pendidikan atau pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta diklat ke luar sementara dari kegiatan atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pendidikan atau pelatihan dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam teknik yaitu :

2. Metode-Metode Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta diklat dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Maka apabila peserta diklat kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan.

Metode-metode simulasi ini mencakup antara lain:

a. Studi Kasus (*Case study*)

Menyajikan masalah organisasi secara tertulis kemudian penatar menganalisis kasus secara pribadi, mendiagnosis masalah, menyampaikan penemuan dan pemecahannya dalam diskusi.

b. Bermain Peranan (*Role playing*)

Peserta memainkan peran tertentu dimana diberikan suatu permasalahan dan bagaimana menanganinya, teknik ini digunakan untuk mengubah sikap peserta, misalnya menjadi lebih toleran terhadap perbedaan individu dan untuk mengembangkan keterampilan yang berhubungan dengan orang lain.

c. *Management Games*

Peserta dibagi dalam kelompok-kelompok dimana masing-masing kelompok bersaing dalam simulasi pasar dan ditugaskan mengambil keputusan yang tepat dan cepat tentang harga pokok produksi jumlah barang dan cara memasarkan.

d. *Vestibule Training*

Merupakan *training* yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan perataan yang sama seperti yang digunakan pada pekerja yang sebenarnya.

e. Latihan Laboratorium.

Bentuk latihan kelompok yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Bentuk yang terkenal adalah latihan sensitivitas, dimana peserta belajar menjadi lebih *sensitive* terhadap rangsangan orang lain dan lingkungan. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang .

f . Program Pengembangan Eksekutif

Program ini biasanya diselenggarakan di Universitas atau lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan, atau bekerjasama dengan untuk menyelenggarakan secara khusus pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

3. Metode Teknik Presentasi Informasi

Teknik ini dilakukan dengan cara menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Termasuk ke dalam teknik ini, antara lain:

a. Kuliah

Kuliah merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi baik peserta dan biaya relatif murah, kelemahannya adalah kurang adanya partisipasi dari para peserta.

b. Presentasi Video

Presentasi TV, film, dan slide serupa dengan bentuk kuliah metode ini biasanya digunakan sebagai pelengkap bentuk latihan lainnya.

c. Seminar

Metode ini bertujuan mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran yang konstruktif. Peserta dilatih agar dapat mempersepsi, mengevaluasi serta memberikan saran-saran, menerima atau menolak pendapat orang lain tersebut.

d. *Programmed Instruction*

Metode ini memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah

e. Studi Sendiri

metode ini biasanya menggunakan manual-manual atau modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman. Studi sendiri berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau apabila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

4. Metode Di dalam Pekerjaan (*On The Job Site*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan karyawan baru kepada supervisor yang telah berpengalaman, para karyawan senior yang bertugas membimbing karyawan baru diharapkan memperlihatkan contoh-contoh penanganan pekerjaan yang jelas dan kokret yang akan dikerjakan karyawan baru tersebut segera setelah pelatihan berakhir.

Cara ini mempunyai banyak keuntungan antara. Lain :

- a. Sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai para *trainer* dan *trainee* , tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.
- b. Para *trainee* berada dalam situasi kerja yang aktual dan konkret.
- c. Memberikan praktek aktif bagi para *trainee* terhadap pengetahuan yang dipelajari olehnya.
- d. Para *trainee* belajar sambil berbuat dan dengan segera dapat mengetahui apakah yang dikerjakan itu benar atau salah.

Metode di dalam pekerjaan (*on the job site*) meliputi:

1) Rotasi Jabatan

metode ini umumnya dilakukan karyawan-karyawan lama yang dipindahkan tugasnya baik secara vertikal maupun secara horizontal. Metode ini dapat membantu para karyawan untuk mempertahankan tujuan karier mereka sebelum menduduki suatu jabatan baru.

2) Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3) Magang

Program magang menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas. Karyawan baru ditugaskan oleh karyawan yang ada saat ini selama jangka waktu yang ditentukan dan bekerja di bawah pengawasan anggota organisasi dan setahap demi setahap memperoleh keahlian.

4) *Coaching*

Coaching yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dipilih. Peranan *Coaching* adalah memberikan bimbingan kepada bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

H. Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu bandingan antara hasil pengeluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran biasanya diukur dalam satuan fisik bentuk dan nilai.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar produktivitas kerja karyawannya selalu meningkat. Agar dapat diketahui adanya peningkatan ataupun penurunan tingkat produktif, maka perlu diadakannya penilaian mengenai produktivitas kerja. Penilaian tersebut dapat pula memberikan informasi untuk menentukan kebijaksanaan personalia tentang apa yang terbaik yang akan diberikan kepada karyawan.

Produktivitas kerja menurut DR. Sedarmayanti, M.Pd (2001 : 56) adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan kearah perbaikan.

Sedangkan menurut Drs. Husein Umar, SE, MM, MBA. (2003 : 12) menyatakan bahwa produktivitas merupakan efektifitas yang menghasilkan *output* berbanding dengan efisiensi dalam mempergunakan *input*.

Dari definisi diatas yang dikatakan oleh para ahli mengandung arti bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang ada.

Jadi definisi produktivitas bukan hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang sangat kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintah , serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya yang semakin berbeda pula. definisi produktivitasnya.

I. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan faktor-faktor tersebut saling berkaitan. Ada beberapa faktor yang langsung mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup untuk itu, harus ditambah dengan komponen teknologi. Untuk berkembang menjadi bangsa yang maju maka harus dapat menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberikan dukungan kepada pembangunan nasional, ditingkat mikro tentunya teknologi yang dapat mendukung kemajuan usaha atau perusahaan.

Berkaitan dengan penguasaan teknologi ini disebut riset. Melalui riset dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha. Karena itu keterpaduan antara modal, teknologi dan riset akan membawa perusahaan menjadi berkembang dan dengan perkembangan itu maka *output* akan bertambah pula.

2. Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Hal-hal yang dihadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern adalah semakin cepatnya cara kerja

sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses distribusi, pemasaran, dll.

Kemajuan teknologi yang berjalan cepat harus diimbangi dengan proses yang terus-menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yaitu melalui pendidikan. dan pengembangan. Dari pendidikan, latihan, dan. pengembangan tersebut maka antara lain akan menghasilkan tenaga *skill* yang menguasai aspek-aspek teknis dan manajerial.

a) *Technical skill*

Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi tertentu, terampil dan ahli dibidang teknis.

b) *Manajement skill*

Kemampuan dan keterampilan dalam bidang manajemen tertentu mampu mengadakan atau melakukan kegiatan analisis kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah yang dihadapi organisasi.

3. Tenaga kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan. tenaga kerja adalah :

- a. Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja, produktivitas, dan masa depannya.
- b. Hubungan. industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yang menurut para ahli penting untuk mengetahui peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, pendapat tersebut antara lain :

1. Menurut Balai Pengembangan Daerah ada 6 (enam) faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :
 - a. Sikap kerja
 - b. Tingkat keterampilan
 - c. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan
 - d. Manajemen produktivitas yang efisien tentang sumber daya dan sistem kerja
 - e. Efisiensi tenaga kerja, dan
 - f. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko dan kreativitas usaha.
- 2 Menurut DR. Sedarmayanti, M. Pd (2001 :72-73) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :
 - a. Sikap mental
 - b. Pendidikan
 - c. Keterampilan
 - d. Manajemen
 - e. Hubungan industrial pancasila. (HIP)
 - f. Tingkat penghasilan
 - g. Gizi dan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja)
 - h. Jaminan sosial

- i. Lingkungan dan iklim kerja
- j. Sarana produksi
- k. Teknologi
- 1. Kesempatan untuk berprestasi.

j. Metode- metode Pokok Pengukuran Produktivitas

Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

Sedikitnya ada 3 (tiga) jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yaitu :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

K. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pernangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dalam upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu. bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan

harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur baik material maupun spiritual.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan usaha didukung pula oleh strategi dan perencanaan yang baik, kesiapan sistem dan prosedur administrasi, penerapan teknologi komputer, kecukupan sarana, pendukung fisik lainnya dan yang tidak kalah pentingnya adalah kesiapan sumber daya manusia..

Salah satu hal yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia adalah bagaimanapun tingginya, suatu teknologi dan berbagai sistem komputer yang ada, namun faktor manusia tetap merupakan unsur penting dalam pengoperasian teknologi tersebut. Tidak ada satupun dari teknik dan metode manajemen akan efektif tanpa adanya unsur manusia yang mengatur dan tanpa, dilaksanakannya oleh tenaga kerja yang berprestasi. Salah satu cara adalah dengan dilaksanakannya program diklat bagi karyawan. Ini dilakukan karena karyawan yang sudah ada belum tentu seorang pekerja yang cakap dan terlatih.

Program diklat karyawan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar lebih efektif dan efisien bagi organisasi maupun bagi diri karyawan itu sendiri. Dengan adanya diklat maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dan produktivitas kerja yang dimiliki akan memberikan peluang untuk meningkatkan pekerjaan mereka ke jenjang yang lebih tinggi dan sangat

berpengaruh terhadap perkembangan diri mereka dengan tanggung jawab yang lebih kompleks status atau prestise, serta gaji yang besar. Sedangkan bagi organisasi itu sendiri keuntungan yang dapat diambil adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat ditingkatkan, semakin keluar masuknya dapat ditekan, karyawan juga akan semangat kerja dan produktivitas kerja yang diharapkan dapat dicapai serta ikut merasakan tanggung jawab atas kelangsungan organisasi



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejak tahun 1969, *Teijin Limited* dan *Tokyo Menka Kaisha Ltd*, dua perusahaan Jepang telah bersama-sama mempelajari kemungkinan untuk mendirikan sebuah pabrik yang memproduksi *polyster fiber* di Indonesia. Pada tahun 1973, kedua perusahaan tersebut selesai mempelajari masalah pemasaran *Polyester fiber* dan kemungkinan penyediaan bahan bakunya Indonesia untuk masa Repelita II, II dan seterusnya.

Pada pertengahan tahun 1973, kedua perusahaan mengajukan permohonan penanaman modal asing kepada Pemerintah Republik Indonesia, c.g. Badan Koordinasi Penanaman Modal. Proyek ini telah mendapat persetujuan dari Presiden Republik Indonesia pada tanggal 25 September 1973 dan izin pendirian pabrik telah (diberikan oleh Menteri Perindustrian RI pada tanggal 19 Oktober 1973).

Setelah izin-izin tersebut diperoleh maka didirikanlah suatu perseroan terbatas dengan nama *PT Teijin Indonesia Fiber Corporation* (disingkat P.T. TIFICO), berdasarkan Akta Notaris Eliza Pondang tertanggal 25 Oktober 1973 nomor 60 juncto, akta tanggal 16 April 1974 nomor 37, keduanya dibuat di Jakarta, dan disahkan oleh Menteri Kehakiman dengan Keputusan tertanggal 29 April 1974 nomor

Y.A.5/143/14, didaftarkan di Kepanitiaan Pengadilan Negeri Jakarta tertanggal 13 Mei 1974 - nomor 1956 daii diumumkan dalam Berita Negara RI tertanggal 5 Juli 1974 nomor 54, tambahan nornor 259.

Anggaran Dasar Perseroan telah mengalami beberapa kali perubahan, yang terakhir berdasarkan Akta Notaris Ny. Nany Werdiningsih Sutopo, S.H. nomor 23 tertanggal 24 Juli 1997. Perubahan Anggaran Dasar tersebut telah didaftarkan di Departemen Perindustrian dan Perdagangan dengan surat nomor 930/BW/09.05/VII/1997 tertanggal I Juli 1997. "Tifico" adalah merek dagang Perseroan Terbatas dan telah didaftarkan pada Direktorat Paten, Departemen Kehakiman Republik Indonesia.

Pembangunan Pabrik Dimulai Pada Tanggal 15 Juli 1974 di Desa Panuggangan Kabupaten Tangerang Propinsi Banten di atas tanah seluas 640.000 m². Lebih dari 2 tahun diperlukan untuk menyelesaikan pembangunan pabrik dan pemasangan mesin-mesinnya. Pada tanggal I Juli 1976 dimulailah produksi komersil dengan jumlah kapasitas yang sesuai dengan tahap-tahap yang direncanakan. Pemasangan seluruh mesin-mesinnya selesai dilaksanakan pada tanggal 15 Januari 1977, dan sejak saat itu perseroan beroperasi dengan kapasitas, penuh, yaitu sejumlah 29.050/tahun *Staple Fiber* dan *filament yarn* dan memperkerjakan karyawan sebanyak 2.238 orang pada bulan Mei 2006 diantaranya wanita dan 18 orang tenaga kerja asing dari Jepang. Kemudian pada tanggal 29

Oktober 1977, Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto Meresmikan Pembukuan pabrik.

Kesejahteraan dan jaminan kerja karyawan merupakan salah satu bentuk perhatian perusahaan, oleh karena itu pada bulan Maret 1978, PT. TIFICO ikut menjadi peserta Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) atau yang sekarang dikenal dengan nama Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) serta menyediakan fasilitas-fasilitas bagi karyawan anantara lain :

- a. Perumahan sebanyak 40 unit.
- b. Asrama dengan jumlah 40 kamar.
- c. Kantin (24 jam) dengan kapasitas 400 kursi.
- d. Masjid dengan daya tampung 700 jama'ah/orang.
- e. Sarana olah raga seperti :
 - 1) Lapangan sepak bola.
 - 2) Lapangan volley.
 - 3) Lapangan tennis,
- f. Klinik.
- g. Pengobatan bagi karyawan dan keluarga sebagai berikut :
 - 1) Karyawan diberikan biaya pengobatan 100%
 - 2) Keluarga karyawan diberikan biaya pengobatan 80%
 - 3) Untuk keluarga karyawan yang diopname diberikan biaya pengobatan 90%.

Perusahaan juga memberikan kebebasan bagi karyawan dalam berorganisasi. Selain Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSSI) karyawan, karyawan juga mempunyai beberapa organisasi karyawan seperti Tm Penegak Disiplin, Koperasi dan Komite/Tim pengawas kantin Sejak tanggal 26 Februari 1980 PT. TIFICO tercatat dalam lima perusahaan yang memelopori GO Public, pada tanggal itu sejumlah 1.100.000 lembar saham perusahaan dengan jumlah nominal Rp. 4.565.000.000,- telah terdaftar secara resmi dan ditawarkan kepada masyarakat melalui Bursa Efek Indonesia. Setelah melakukan *stock split* pada tanggal 26 November 1990, jumlah saham yang telah terdaftar secara resmi pada Bursa Efek Indonesia menjadi 5.500.000 lembar saham dengan jumlah nominal Rp. 5.500.000.000,-. Pada tanggal 28 Juli 1993, PT. BEJ (Bursa Efek Jakarta) melalui surat S324/BEJ.J.I.VII/1993 telah menyetujui pencatatan tambahan sejumlah 940.000 lembar saham yang dimiliki Tomen Corporation Japan, dengan demikian komposisi kepemilikan saham pada saat ini sebagai berikut :

- a. *Teijin Limited*, Japan65,8%
- b. Tomen Corporation13,5%
- c. P.T. Danareksa10,5%
- d. Masyarakat Indonesia6,0%
- e. Masyarakat asing3,3%

Dalam kurun waktu lebih dari 20 tahun semenjak dimulainya produksi komersial pertama, perusahaan terus tumbuh dan berkembang secara mantap antara lain berkat adanya kepercayaan dan dukungan terus-menerus yang telah diberikan oleh para pemegang saham, pelanggan dari pemasok sebagai mitra, usaha, di tambah juga dengan adanya loyalitas dan pengabdian seluruh karyawan. Selain itu, bantuan dan bimbingan dari semua pejabat pemerintah yang bersangkutan, khususnya bagi perkembangan industri tekstil dan serat nasional, juga turut membantu pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Pada sektor hasil produksi, berkat usaha-usaha pengembangan dan peningkatan mutu di segala bidang dan dengan adanya bantuan dari *Teijin Limited Jepang*, dan dengan menerapkan kebijaksanaan "*One step a head*" perusahaan, telah mampu mempertahankan posisinya sebagai pelopor perusahaan terkemuka bidangnya secara nasional sebagai landasan menuju pengakuan secara global.

Dalam perjalanan usahanya, PT. TIFICO Tbk memiliki misi dan tujuan perusahaan sebagai berikut :

- a. Menurunkan jumlah impor yang berarti menghemat devisa Negara dan memungkinkan pada saatnya nanti dapat mengekspor ke Negara lain sehingga menambah devisa.
- b. Sebagai pemasok bahan baku bagi industri-industri dalam Negara yang menggunakan *polyster* sebagai bahan bakunya.

- c. Membuka peluang bagi pengembangan industri-industri dengan bahan baku *Polyester*.
- d. Membuka peluang kerja sehingga masalah pengangguran dapat dikurangi.
- e. Meningkatkan kesejahteraan penduduk disekitar lokasi pabrik.

P.T. TIFICO Tbk. berkantor pusat di Mid Plaza I lantai 5, jalan Jendral Sudirman kav. 10-11, Jakarta 10220, Indonesia PO. BOX. 3350/JKT. Sedangkan lokasi pabrik berada di jalan raya M.H. Thamrin, Desa Panunggan, Kecamatan Cipondoh, Tangerang, Banten. Alasan ditetapkannya lokasi pabrik di daerah Tangerang dikarenakan hal-hal berikut ini :

- a. Tangerang merupakan kawasan industri terpadu dimana di daerah tersebut banyak sekali tenaga kerja sehingga memiliki kemudahan dalam kebutuhan tenaga kerja.
- b. Adanya kemudahan dalam memperoleh bahan baku, dimana bahan baku *Terephthalic Acid* (TPA) dari industri domestik dapat dipenuhi dari *Amoco Mitsui Corporation* (AMI) dan *Bakrie Kasei Corporation* (BKC) yang berada di Serang, Banten.
- c. Adanya kemudahan transportasi sehingga menekan biaya pengiriman dan pembelian bahan baku. Dalam permasalahan hasil produksi, Kota Tangerang tidak jauh dari Jakarta dan pelabuhan Tanjung Priok. Begitu juga dengan pelabuhan Merak ini dikirim bahan baku *Ethylen Glycol*

(EG) yang di Impor dari Jepang, Amerika Serikat dan Arab Saudi yang diangkat dengan truk-truk melalui jalur darat.

- d. Kemudahan dalam pemenuhan kebutuhan listrik, air, pembuangan serta ekspansi perusahaan. Dimana Tangerang yang menjadi penyangga ibu kota Jakarta dan sebagai pusat industri, selain itu kota ini dilalui aliran sungai Cisadane, memudahkan PT. TIFICO Tbk untuk mendapatkan kebutuhan fasilitas listrik dan air untuk kelangsungan proses produksinya.

Kegiatan perusahaan yang berawal dari produksi *filament* yang sebesar 30 ton/hari pada tahun 1987 melalui beberapa proyek perusahaan maka produksi perusahaan hingga tahun 1995 sudah nencapai 168 ton/hari untuk *filament yarn* dan 112 ton/hari untuk *tople fiber*. Dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi terbaru *Teijin Japan*, PT. TIFICO Tbk mengadakan peluasan produk *filament yarn* dengan mutu benang yang lebih halus lagi. Dengan rancangan terbaru ini kapasitas *filament yarn* dan *Staple Fiber* telah meningkat secara bertahap yaitu 218 ton/hari untuk *staple fiber*, 3 00 ton/hari untuk *polymeriseption* dan 218 ton/hari untuk *filament yarn*.

Dengan semboyan perusahaan yang berbunyi "Majalah TIFICO", TIFICO menunjang perkembangan industri, dengan sub tema semboyan adalah :

- a. Utamakan keselamatan.
- b . Ciptakan tempat kerja menyenangkan.

- c. Pelihara rasa saling mempercayai.
- d. Tingkatkan kemampuan masing-masing melalui tantangan.

Dari keempat sub tema yang telah dicanangkan tersebut, bukan sekedar semboyan belaka akan tetapi harus benar-benar dapat dilaksanakan oleh perusahaan beserta seluruh karyawannya dan diamalkan dalam rangka kegiatan perusahaan.

Ruang Lingkup Kegiatan Usaha Perusahaan

PT. TIFICO Tbk adalah salah satu perusahaan dalam group *Teijin*. *Teijin* merupakan perusahaan terkemuka dalam bidang *Synthetic Fiber* di dunia dan produsen *Polyester Fiber* terbesar di Jepang. Merk dagang *Teijin Teton* terkenal di seluruh dunia.

Tujuan PT. TIFICO Tbk adalah menetapkan dan meningkatkan posisinya di Indonesia sebagai pemasok *Polyster Staple Fiber* dan *Polyester yarn* yang berkualitas tinggi. Daya saing PT. TIFICO Tbk terletak pada kemampuannya dalam melakukan pengendalian mutu produk-produknya dengan menggunakan teknologi yang canggih, sumber daya manusia yang berkualitas dan pengendalian biaya dan peningkatan produktivitasnya.

Sebagai industri *polyster*, jenis produksi yang dihasilkan PT. TIFICO Tbk meliputi :

a. *Chips* :

Adalah bahan baku produksi *Staple Fiber* (SF) dan *Filament Yarn* , dengan jenis / type :

- 1) *Semi Dull* (SD)
- 2) *Bright* (B)
- 3) *Briliant Bright* (BB)
- 4) *Cationic Dyable* (CD)
- 5) *Full Dull* (FD)

b. *Polyster Staple Fiber* / SF (Kapas)

Jenis / type produk SF antara, lain :

- 1) *Fully Oriented Yarn* (FOY)
- 2) *Partially Oriented Yarn* (DTY)
- 3) *Draw Textured Yarn* (TY)
- 4) *Textured Yarn* (TY)
- 5) *Spin Draw Yarn* (SDY)

Jenis / type produk FY antara. lain

a)	SD	75-36	ISO
b)	B	150-48	HO
c)	SD	75-36	ISO
d)	BB	75-76	IST
e)	BB	75-76	ST
f)	CD	75-24	HO
g)	MS	150-60	HO

Chips merupakan bahan mentah *Polyster* untuk menghasilkan serat *Polyester Solve Fiber* dan *Polyester Filament Yarn* diperlukan *Chips* yang bermutu tinggi PT. TIFICO Tbk juga memproduksi *Chips* yang mempunyai nilai tambah tinggi yang sangat digemari masyarakat karena mempunyai karakteristik keceriaan warna kualitas produk yang prima.

Proses pertama yaitu proses *esterifikasi*, dengan bahan baku *Purified Terephthalic Acid* (TPA) dan *Mono Ethylene Glycol* (MEG) dicampur dalam proporsi tertentu. Proses kedua dilanjutkan dengan *Polycondensasi*, tercampur dan tekanannya diatur sedemikian rupa bersama-sama dengan bahan kimia dan katalis lainnya untuk mendapatkan kekentalan *Polimercail* dan karakteristik *Polyester* tertentu. Proses Ketiga, setelah menghasilkan *Polimer* yang cair kemudian didinginkan dan dipotong-potong menjadi *Chips* dan dikeringkan serta diproses lebih lanjut dalam *Meli Spinning Machine*.

Bahan baku yang digunakan yaitu, *Purified Teraphthalic Acid* (PTA) dan *Mono Ethylene Glycol* (MEG). Pada waktu lalu, sepenuhnya bergantung pada impor PTA dan MEG. Akan tetapi saat ini sekitar 100% dari PTA dapat dibeli dari pemasok dalam negeri yaitu PT. *Bakrie Kassei Corporation* (BKC) dan *Amoco Mitsui Corporation* (AMI). MEG yang digunakan oleh PT. TIFICO Tbk sekitar 90% diimpor dari NISHO YUKA (Jepang), UNION CARBIDE (Amerika) dan SABIC (Arab Saudi) selebihnya sebesar 10% dibeli dari pemasok dalam negeri yaitu PT. GT Petrochem BLK.

Pelanggan PT. TIFICO Tbk adalah pabrik-pabrik tekstil yang menggunakan *Polyester Filament Yarn* sebagai bahan baku mereka. Selain itu, ada beberapa pelanggan PT. TIFICO Tbk dari industri mainan anak-anak yang menggunakan *Polyester Staple Fiber* sebagai bahan dalam membuat boneka.

Hasil produksi PT. TIFICO Tbk. tidak bertujuan untuk keperluan Ekspor, tetapi lebih diperuntukkan bagi keperluan dalam negeri. Sesungguhnya demikian, sebagian besar dari pelanggan PT. TIFICO Tbk menjual hasil produknya untuk keperluan ekspor.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Dengan melakukan pemilihan serta penentuan struktur organisasi yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih terarah. Selain itu dengan struktur organisasi yang jelas dan baik, maka akan dapat diketahui sampai dimana wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, **PT. TIFICO Tbk** menerapkan struktur organisasi fungsional dimana organisasi menurut fungsi menyatukan semua orang yang terlibat dalam satu aktivitas yang disebut fungsi dalam satu group **PT. TIFICO Tbk** mempunyai empat group yaitu group administrasi (*Administration Group*), group produksi (*Production Group*), group machinery (*Machinery Group*), ISO 9002 & 14000 Project. Namun disamping beberapa departemen dan sub departemen, seperti di tunjukkan dalam lampiran 1.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari elemen organisasi pada PT. TIFICO Tbk secara singkat dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. *General Manager Manufacturing (GMM)*

Memimpin perusahaan dan bertanggung jawab terhadap seluruh kelangsungan hidup perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, GMM dibantu oleh empat divisi.

b. *Division*

Memimpin group dan bertanggung jawab atas beberapa departemen yang ada dibawahnya. Ada empat group dalam struktur organisasi **PT. TIFICO Tbk** yaitu : *group administrasi, group produksi, group machinery*, dan ISO 9002 & 14000 Project

c. *Safety and Environmental Control Departement*

Departemen ini bertugas memberikan pembinaan mengenai keselamatan kerja karyawan, membuat standar pakaian dan alat kerja sehingga dalam bekerja karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dan apabila terjadi kecelakaan perusahaan akan bertanggung jawab, sepenuhnya dengan catatan ketika kecelakaan terjadi karyawan telah memakai pakaian dan alat keselamatan kerja sesuai standar perusahaan. Bertanggung jawab atas keberlangsung kondisi lingkungan hidup akibat dampak dari aktivitas produksi perusahaan. Berkaitan dengan hal itu, maka departemen ini mengawasi dan mencegah terjadinya polusi dan pencemaran, mengatur gas buang, mengolah limbah dan emisi.

d General Affair Departement

Adalah bagian umum yang bertanggung jawab atas

- 1) Penyediaan sarana pakaian dan alat keselamatan kerja seperti sabuk pengaman (*safety belt*), topi (*helmet*), baju (*uniform*), sepatu anti setrum.
- 2) Menyediakan dan memelihara fasilitas kantin, Mushola, poliklinik, apotik, asrama, dan perumahan (*dormitory and mess*) karyawan
- 3) Menentukan rumah sakit, dokter, apotik yang ditunjuk untuk pelayanan karyawan dan keluarganya.
- 4) Penyediaan alat-alat tenaga kerja
- 5) Pengawasan kesehatan karyawan
- 6) Penyediaan air minum.
- 7) Penyediaan sarana transportasi antar jemput karyawan
- 8) Serta fungsi sebagai humas misalnya masalah eksternal perusahaan menangani jamsostek, menentukan Rumah Sakit yang dituju.

e. Personalia Departement

Departement personalia bertanggung jawab atas ketenagakerjaan mulai dari rekrutment karyawan, penggajian, kenaikan jabatan (promosi), penilaian prestasi kerja, penghargaan karyawan secara langsung maupun tidak langsung, pengadaan keamanan (*securty*) perusahaan

f. Accounting Departement

Bertanggung jawab terhadap masalah keuangan, adapun untuk mengaudit keuangan perusahaan dilakukan oleh tim audit dari luar perusahaan.

g. Purchasing I & 2 Departement

Purchasing I bertanggung jawab dalam penyediaan pergudangan dan penyediaan bahan baku (lokal maupun import), sedangkan Purchasing 2 bertanggung jawab dalam masalah transportasi bahan baku dan barang produksi.

h. Polymerization Production Departement

Mempunyai tugas pokok membuat bahan baku untuk produksi, berupa *Chips* yang diproses dari bahan pokoknya yaitu : *Ethylene Glycol* (EG) dan *Terephthalic Pure Acid* (TPA). *Polymer Technology Departement* melakukan ri-set dan pengembangan bahan baku *Chips* *Staple Fiber Production Departement*, departement yang tugas pokoknya memproduksi kapas *Polyester (Staple Fiber)*

i. *Staple Fiber Technology Departement*

Mempunyai tugas pokok melakukan penelitian dan pengembangan produk kapas *Polyester*.

j. *FOY Production Departement*

Departement yang menghasilkan benang *Polyester* dengan berbagai macam jenisnya :

Quality Departement Membuat standar kualitas *filament* yang didasarkan pada hasil riset *Control Departement* Melakukan pengawasan secara ketat terhadap proses produksi *filament*.

k. *Spinning Draw Yarn (SDY) Production Departement*

Departement yang menghasilkan *filament* (benang) dengan menggunakan padat teknologi

l. *Draw Texture yam (DTY) Production Departement*

Departement yang membuat texture benang sesuai dengan keinginan konsumen.

m. *Maintenance I & 2 Departement*

Mempunyai tugas pokok menjaga, merawat, dan memperbaiki peralatan mesin-mesin yang ada TIFICO *Electricity & Maintenance Departement* Mempunyai tugas pokok menjaga, merawat dan memperbaiki peralatan eletronika yang ada TIFICO *Utility I & 2 Departement* Mempunyai tugas pokok memasok sumber tenaga listrik, air dan nitrogen ISO 9002 Group Mempunyai tugas pokok mengadakan pengembangan dan pengawasan ISO.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kausal yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel *independent* dengan variabel *dependent*,

sehingga penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

C. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

"Diduga adanya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja PT. TIFICO TANGERANG".

D. Variabel dan pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari dua variabel. Variabel pertama adalah pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas (*independent variable*), sedangkan variabel yang kedua yakni sebagai variabel terikat (*dependen variable*) adalah produktivitas kerja.

Untuk mengukur pengaruh pendidikan, pelatihan dan produktivitas kerja pegawai digunakan skala pengukuran ratio yang dimaksud adalah data yang diklasifikasikan atau dibedakan dengan pertimbangan sebab akibat.

E. Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas dan terikat. Untuk memperjelas definisi operasional terhadap kedua

variabel tersebut di atas, maka penulis akan menguraikan lebih jelas antara lain adalah :

- 1 . Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses dan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, menambah pengetahuan, serta memperbaiki sikap dan perilaku pegawai (*variable X*).
2. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran efisien produktif dan dapat dibandingkan antara hasil pengeluaran (*output*) dengan masukan (*input*) kerja karyawan sehingga hasil yang dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang ada (Variabel Y).

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis menggunakan metode lain yaitu :

Penelitian Lapangan

Dari hasil penelitian lapangan ini, penulis akan dapat diperoleh data sekunder. Dimana data sekunder ini penulis peroleh melalui pihak perusahaan berupa data-data perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

G. Metode Analisis Data

Prosedur pengolahan data yang dilakukan adalah dengan mengelompokkan data yang terkumpul ke dalam data kualitatif dan

kuantitatif Selanjutnya data kualitatif digunakan untuk mendukung analisa secara kuantitatif

Sedangkan teknik yang digunakan dalam menganalisa data diantaranya adalah dengan :

1. Regresi linier sederhana, menurut Sugiono (2004) dalam bukunya pengantar metode statistik adalah merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan variabel X kepada variabel Y, Regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel bebas (*independen variable*) yang diprediksi

a = Nilai Y bila X = 0 (harga Konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan

X = Subyek pada, variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

$$a = Y - bx$$

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

2. Pengujian hipotesis koefisien regresi

Prosedur pengujian hipotesis dapat digunakan dalam ketentuan :

a). $H_0 \neq 0$ (Biaya pendidikan dan pelatihan ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan)

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

b). Menentukan tingkat signifikansi (α) dalam penulisan skripsi ini digunakan

$$\alpha = 5\% (0.05)$$

c). Mencari t hitung yang dinyatakan dalam rumus:

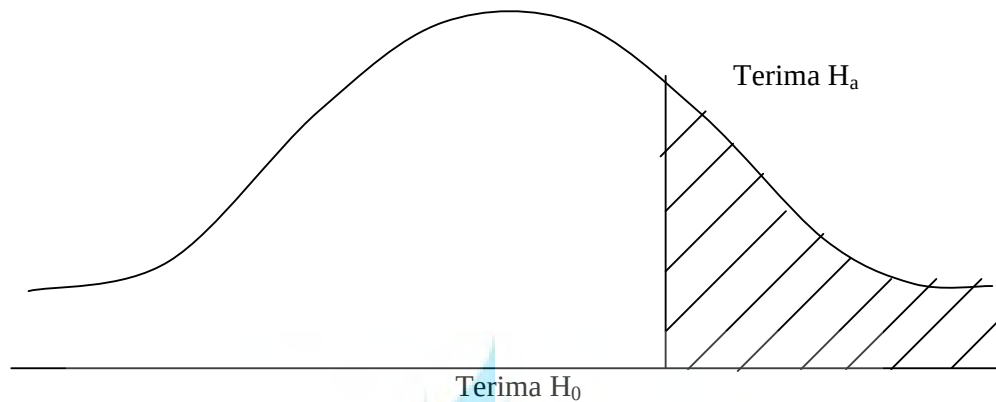
$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{Sb}$$

$$Sb = \frac{\sqrt{s^2 y / x}}{\sum Xi^2}$$

$$\sqrt{s^2 y / x} = 1 : n - 2 (\sum Y^2 - b \sum XY)$$

Sb : *Standard error of estimate* (Standar deviasi koefisien regresi)

d). Menentukan daerah kritis (penolakan t_{hitung} dengan H_0)



H_0 : Tidak ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja

H_a : Terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja

MERCU BUANA

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Program Pendidikan dan Pelatihan Yang Dilaksanakan Oleh PT. TIFICO Tbk.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada diberikan pendidikan dan pelatihan, perusahaan akan memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang sesuai dengan kebutuhan yang merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya produktivitas perusahaan.

Bertitik tolak dari hal tersebut untuk mengetahui sejauh mana kegiatan yang sudah dilakukan oleh unit penyelenggara pendidikan dan pelatihan, perusahaan perlu dijelaskan, agar diperoleh gambaran apakah tugas unit tersebut sudah dilaksanakan atau mungkin ada juga yang tidak tahu. Unit penyelenggara pendidikan dan pelatihan karyawan yang dilaksanakan di luar perusahaan atau diluar jam kerja dan ada juga pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan PT. TIFICO Tbk secara langsung dibagian Departemen produksi. Perusahaan setiap tahunnya membust deskripsi pendidikan dan pelatihan yang memberikan gambaran mengenai : Tujuan pelatihan, jumlah peserta dan jadwal serta target pelaksanaan. Agar sasaran pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dicapai dengan baik, maka unit penyelenggara menyediakan informasi

secara berkala yang berhubungan dengan pengoperasian pendidikan dan pelatihan tersebut.

Mengingat pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan, maka perlu adanya perencanaan yang baik sehingga tujuan dari program pendidikan dan pelatihan dapat tercapai dengan baik. Untuk itu, perusahaan harus mempersiapkan program pendidikan dan pelatihan secara baik, agar dapat menambah gairah kerja karyawan disamping untuk meningkatkan keahlian, kemampuan, kecakapan dan tingkat produktivitas yang maksimal.

Kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawainya ini merupakan kebutuhan dari unit-unit yang ada di PT. TIFICO Tbk yang diperlukan berkesinambungan jalannya operasional perusahaan. Unit-unit yang ada tersebut menganalisa mengenai kebutuhan-kebutuhan mereka dalam jangka pendek maupun jangka panjang terhadap pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai di unitnya masing-masing.

Dalam program pendidikan dan pelatihan pada PT TIFICO Tbk, dimaksudkan bahwa menghendaki pekerjaannya minimal pendidikan menengah dan dapat menghasilkan output yang berkualitas, maka dipandang perlu untuk menyiapkan sumber daya manusia melalui kegiatan belajar mengajar, *training* dan dalam bentuk *on the job training* dengan menjabarkan seluruh sistem dan prosedur yang ada.

Adapun perusahaan PT. TIFICO Tbk bekerja sama dengan PUSDIKLAT TIFICO Tbk dimana mempunyai maksud dan tujuan

dikarenakan masih banyak karyawan PT. TIFICO Tbk yang berpendidikan rendah, bahkan ada yang tidak pernah mengenyam pendidikan dasar, sementara PT. TIFICO Tbk menghendaki pekerjaan minimal berpendidikan menengah, maka dipandang perlu untuk menyiapkan sumber daya manusia melalui kegiatan belajar mengajar di lingkungan PT. TIFICO Tbk dalam wujud nyata “program kelompok belajar”. PT. TIFICO Tbk mempunyai visi ke depan agar karyawan berpendidikan rendah, dapat berhasil meraih ijazah dan dapat melanjutkan ke jenjang berikutnya.

Dengan demikian akan tercapainya cita-cita ke arah perbaikan taraf hidup dibidang ekonomi dan sosial, terbukanya peluang bagi karyawan sebab fasilitas sekolah disediakan oleh PT. TIFICO Tbk. Program ini diluar dari program pendidikan dan pelatihan PT. TIFICO Tbk.

Metode-metode pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. TIFICO Tbk, antara lain :

1. Tingkat Sekolah Dasar
2. Tingkat Sekolah Menengah Pertama
3. Tingkat Sekolah Menengah Atas.

Sedangkan program pendidikan dan pelatihan pada PT. TIFICO Tbk. yang dikhususkan bagi karyawan menurut kebutuhan dan adanya masalah serta sesuai dengan posisinya di dalam organisasi.

Adapun program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada PT. TIFICO Tbk. adalah :

1. Program peningkatan dan pengembangan karyawan

a. Program *Processing Material*

Program ini adalah sesuatu kegiatan dimana beberapa bahan mentah seperti kimia dicampur lalu diproses untuk nantinya menjadi suatu *Chip*

b. Program *Proteksi*

Program ini diberikan untuk karyawan agar dapat terlindungi dari radiasi-radiasi kimia pada saat proses pencetakan *Chip*

c. Program *Cutting*

Program ini adalah program untuk memotong *Chip* yang sudah didinginkan, disini karyawan diberikan arahan untuk bagaimana caranya memotong *Chip* yang baik, sehingga tidak terdapat kecacatan pada *Chip* tersebut.

d. Program *Controlling*

Program *controlling* diberikan untuk karyawan agar dapat menguasai setiap proses produksi yang sedang berjalan dan juga untuk memisahkan suatu *Chip* yang cacat dari *Chip* yang sempurna.

Kemudian setelah selesai, para peserta harus membuat laporan kerja praktek secara sistematis, singkat dan terperinci atas kegiatan-kegiatan operasional yang telah dipelajari, dilatih dan dipraktekan. Kemudian buku laporan itu diperiksa oleh pembimbing, keterangan dan paraf pada kolom-kolom yang disediakan, setelah itu pembimbing juga

memberikan penilaian (evaluasi) terhadap buku praktek kerja tersebut. Setelah dievaluasi, kemudian digabungkan dengan penilaian program yang dilaksanakan dalam kelas bagi karyawan yang mengikuti PT. TIFICO Tbk.

Setelah melihat perkembangan prestasi dan potensi pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan melalui produktivitas kerja atau menghasilkan produk yang maksimal. Apabila ternyata pegawai tersebut memiliki potensi yang masih bisa dikembangkan, maka perusahaan akan memberikan bonus dan memberikan kesempatan untuk mengikuti atau program pendidikan dan pelatihan di luar seperti seminar atau kuliah diperguruan tinggi.

Adapun tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan Departemen Produksi adalah :

1. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat membentuk watak seorang, meningkatkan disiplin dan semangat kerja karyawan.
2. Mengembangkan bakat, minat dan keterampilan serta mempertinggi kemampuan pegawai, sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.
3. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat memberikan nuansa baru dalam lingkungan pekerjaan.
4. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan, maka karyawan yang mengikutinya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

B. Analisa Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan pada Bagian Produksi

1. Analisa Pendidikan dan Pelatihan

Jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan biayanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Program Diklat PT. TIFICO Tbk.
Departemen Produksi *Polymer (Chip)* Tahun 2002

Program Diklat	Peserta Diklat (karyawan)	Biaya
<i>Processing Material</i>	30	260.000
<i>Proteksi</i>	25	300.000
<i>Cutting</i>	25	235.000
<i>Controlling</i>	20	225.000
	100	1.020.000

Sumber : PT. TIFICO, Tbk.

Berdasarkan tabel diatas, besarnya biaya pendidikan dan pelatihan pada tahun 2002, *processing material* adalah Rp. 260.000 dan diikuti 30 peserta (karyawan), *proteksi* Rp. 300.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), *cutting* Rp. 235.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), dan *controlling* sebesar Rp. 225.000 dan diikuti 20 peserta (karyawan).

Tabel IV.2
Program Diklat PT. TIFICO Tbk.
Departemen Produksi Polymer (Chip) Tahun 2003

Program Diklat	Peserta Diklat (karyawan)	Biaya
<i>Processing Material</i>	30	340.000
<i>Proteksi</i>	25	295.000
<i>Cutting</i>	25	297.500
<i>Controlling</i>	20	257.500
	100	1.190.000

Sumber : PT. TIFICO, Tbk.

Berdasarkan tabel diatas, besarnya biaya pendidikan dan pelatihan pada tahun 2003, *processing material* adalah Rp. 340.000 dan diikuti 30 peserta (karyawan), *proteksi* Rp. 295.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), *cutting* Rp. 297.500 dan diikuti 25 peserta (karyawan), dan *controlling* sebesar Rp. 257.500 dan diikuti 20 peserta (karyawan), sehingga jumlah biayanya sebesar Rp. 1.190.000,-.

Tabel IV.3
Program Diklat PT. TIFICO Tbk.
Departemen Produksi Polymer (Chip) Tahun 2004

Program Diklat	Peserta Diklat (karyawan)	Biaya
<i>Processing Material</i>	30	390.000
<i>Proteksi</i>	25	370.000
<i>Cutting</i>	25	400.000
<i>Controlling</i>	20	360.000
	100	1.520.000

Sumber : PT. TIFICO, Tbk.

Berdasarkan tabel diatas, besarnya biaya pendidikan dan pelatihan pada tahun 2004, *processing material* adalah Rp. 390.000 dan diikuti 30 peserta (karyawan), *proteksi* Rp. 370.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), *cutting* Rp. 400.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), dan *controlling* sebesar Rp. 360.000 dan diikuti 20 peserta (karyawan), sehingga jumlah biayanya sebesar Rp. 1.520.000,-.

Tabel IV.4
Program Diklat PT. TIFICO Tbk.
Departemen Produksi *Polymer (Chip)* Tahun 2005

Program Diklat	Peserta Diklat (karyawan)	Biaya
<i>Processing Material</i>	30	500.000
<i>Proteksi</i>	25	410.000
<i>Cutting</i>	25	485.000
<i>Controlling</i>	20	425.000
	100	1.820.000

Sumber : PT. TIFICO, Tbk.

Berdasarkan tabel diatas, besarnya biaya pendidikan dan pelatihan pada tahun 2005, *processing material* adalah Rp. 500.000 dan diikuti 30 peserta (karyawan), *proteksi* Rp. 410.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), *cutting* Rp. 485.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), dan *controlling* sebesar Rp. 425.000 dan diikuti 20 peserta (karyawan), sehingga jumlah biayanya sebesar Rp. 1.820.000,-.

Tabel IV.5
Program Diklat PT. TIFICO Tbk.
Departemen Produksi *Polymer (Chip)* Tahun 2006

Program Diklat	Peserta Diklat (karyawan)	Biaya
<i>Processing Material</i>	30	650.000
<i>Proteksi</i>	25	350.000
<i>Cutting</i>	25	580.000
<i>Controlling</i>	20	420.000
	100	2.000.000

Sumber : PT. TIFICO, Tbk.

Berdasarkan tabel diatas, besarnya biaya pendidikan dan pelatihan pada tahun 2006, *processing material* adalah Rp. 650.000 dan diikuti 30 peserta (karyawan), *proteksi* Rp. 350.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), *cutting* Rp. 580.000 dan diikuti 25 peserta (karyawan), dan *controlling* sebesar Rp. 420.000 dan diikuti 20 peserta (karyawan), sehingga jumlah biayanya sebesar Rp. 2.000.000,-.

Tabel IV.6
Program Diklat PT. TIFICO Tbk.
Tahun 2002 – 2006

Tahun	Program Diklat	Peserta Diklat (karyawan)	Biaya	Total Biaya
2002	<i>Processing Material</i>	30	260.000	
	<i>Proteksi</i>	25	300.000	
	<i>Cutting</i>	25	235.000	
	<i>Controlling</i>	20	225.000	
Jumlah		100		1.020.000
2003	<i>Processing Material</i>	30	340.000	
	<i>Proteksi</i>	25	295.000	
	<i>Cutting</i>	25	297.500	
	<i>Controlling</i>	20	257.500	
Jumlah		100		1.190.000
2004	<i>Processing Material</i>	30	390.000	
	<i>Proteksi</i>	25	370.000	
	<i>Cutting</i>	25	400.000	
	<i>Controlling</i>	20	360.000	
Jumlah		100		1.520.000
2005	<i>Processing Material</i>	30	500.000	
	<i>Proteksi</i>	25	410.000	
	<i>Cutting</i>	25	485.000	
	<i>Controlling</i>	20	425.000	
Jumlah		100		1.820.000
2006	<i>Processing Material</i>	30	650.000	
	<i>Proteksi</i>	25	350.000	
	<i>Cutting</i>	25	580.000	
	<i>Controlling</i>	20	420.000	
Jumlah		100		2.000.000

Sumber : PT. TIFICO, Tbk.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa besarnya biaya pendidikan dan pelatihan karyawan Departemen Produksi dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2006.

Besarnya biaya pendidikan dan pelatihan yang dikeluarkan pada tahun 2002 adalah sebesar Rp. 1.020.000, pada tahun 2003 besarnya biaya pendidikan dan pelatihan Rp. 1.190.000, pada tahun 2004 besarnya biaya pendidikan dan pelatihan Rp. 1.520.000, pada tahun 2005 biaya pendidikan dan pelatihan Rp. 1.820.000, dan pada tahun 2006 biaya pendidikan dan pelatihan adalah sebesar Rp. 2.000.000. Jumlah karyawan yang ikut pendidikan dan pelatihan setiap tahunnya sebesar 100 orang. Besarnya kenaikan harga-harga pada peralatan pendidikan dan pelatihan.

2. Analisa Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (input) dengan jumlah karyawan (output). Perusahaan yang telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannyatentu menginginkan adanya timbal balik, yaitu tercapainya peningkatan produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk menganalisis kaitan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerjakaryawan, dapat dibandingkan antara hasil produksi *polymer chip* dengan jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan produksi.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil produksi } \textit{polymer chip} \text{ per tahun}}{\text{Jumlah karyawan per tahun}}$$

Sebelum menganalisis tingkat produktivitas karyawan per tahun, terlebih dahulu penulis akan memperlihatkan tabel 4.2 mengenai hasil produksi *polymer chip* per tahun selama kurun waktu enam tahun terhitung tahun 2001 sampai dengan 2005 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Produktivitas *Polymer (Chip)* PT. TIFICO Tbk
Tahun 2002 – 2006

Tahun	Hasil Produksi <i>Polymer (Chip)</i> / tahun
2002	245.000.000 <i>chip</i>
2003	265.000.000 <i>chip</i>
2004	330.000.000 <i>chip</i>
2005	355.000.000 <i>chip</i>
2006	370.000.000 <i>chip</i>

Sumber : PT. TIFICO Tbk

Berdasarkan produktivitas yang dihasilkan pada tahun 2002 adalah sebesar 245.000.000 per *chip*, pada tahun 2003 besarnya produktivitas sebesar 265.000.000 per *chip*, pada tahun 2004 besarnya produktivitas 330.000.000 per *chip*, pada tahun 2005 besarnya produktivitas 355.000.000 per *chip* dan pada tahun 2006 besarnya produktivitas 370.000.000 per *chip*, hasil produksi tertinggi pada tahun 2006 sedangkan hasil produksi terendah pada tahun 2002.

Dibawah ini penulis akan menyajikan data jumlah karyawan Departemen Produksi *Polymer Chip* selama lima tahun sebagai berikut :

Tabel IV.8
Jumlah Karyawan Departemen Produksi *Polymer (Chip)*
Tahun 2002 – 2006

Tahun	Jumlah Karyawan
2002	129 (orang)
2003	150 (orang)
2004	159 (orang)
2005	165 (orang)
2006	173 (orang)

Sumber : PT. TIFICO Tbk

Perhitungan tingkat produktivitas kerja karyawan di bagian produksi *polymer (chip)* PT. TIFICO Tbk dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2005 adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat Produktivitas Kerja

Tabel IV.9

Tingkat Produktivitas Kerja
Karyawan PT. TIFICO Tbk.

Tahun	Perhitungan	Hasil/Jumlah
2002	245.000.000 unit/129	1.899.229 Unit
2003	265.000.000 unit/150	1.766.666 Unit
2004	330.000.000 unit/159	2.075.471 Unit
2005	355.000.000 unit/165	2.151.515 Unit
2006	370.000.000 unit/773	2.138.728 Unit

Sumber : PT. TIFICO Tbk

Dari keterangan diatas dapat dilihat besarnya produktivitas setelah dibagi dengan banyaknya jumlah karyawan, maka pada tahun 2002 besarnya produktivitas yaitu 1.899.229, pada tahun 2003 yaitu sebesar 1.766.666, pada tahun 2004 yaitu sebesar 2.075.471, pada tahun 2005 yaitu sebesar 2.151.515, dan pada tahun 2006 besarnya produktivitas yaitu sebesar 2.138.728.

b. Persentase Peningkatan Produktivitas Kerja

Tabel IV.10
Persentase Peningkatan Produktivitas Kerja

Tahun	Perhitungan	Hasil/Jumlah
2003	$1.766.666 - 1.899.224 : 1.899.224 \times 100\%$	0,07%
2004	$2.075.471 - 1.766.666 : 1.766.666 \times 100\%$	0,15%
2005	$2.151.515 - 2.075.471 : 2.075.471 \times 100\%$	0,04%
2006	$2.138.728 - 2.151.515 : 2.151.515 \times 100\%$	5,1%

Sumber : PT. TIFICO Tbk

Dari keterangan diatas dapat dilihat besarnya produktivitas setelah dibagi dengan banyaknya jumlah karyawan, maka pada tahun 2003 persentase besarnya produktivitas yaitu sebesar 0.07%, pada tahun 2004 yaitu sebesar 0.15%, pada tahun 2005 yaitu sebesar 0.04%, dan pada tahun 2006 yaitu sebesar 5.1%.

Setelah mengetahui hasil produksi (*chip*) per tahun dan jumlah karyawan. Berikut adalah tabel mengenai jumlah karyawan dan tingkat produktivitas kerja karyawan di bagian produksi *polymer (chip)* PT.

TIFICO Tbk dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 tabel 4.3 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.11
Presentase Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan
Tahun 2002 – 2006

Tahun	Output (Unit)	Input (Unit)	Tingkat Produktivitas Kerja (unit/orang)	Persentase peningkatan produktivitas kerja
2002	245.000.000	129	1.899.224	-
2003	265.000.000	150	1.766.666	0,07%
2004	330.000.000	159	2.075.471	0,15%
2005	355.000.000	165	2.151.515	0,04%
2006	370.000.000	173	2.138.128	5,1%

Sumber : PT. TIFICO, Tbk.

3. Analisis Regresi

Untuk mengetahui derajat pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. TIFICO, Tbk dapat dihitung dengan menggunakan analisa regresi linear. Dalam perhitungan tersebut, penulis menentukan variabel-variabel yang akan dihitung, yaitu :

Variabel x = Jumlah biaya pendidikan dan pelatihan periode 2002 - 2006

Variabel y = Produktivitas kerja periode 2002 – 2006

a. Uji Hipotesis

$H_0 = 0$ maka tidak ada pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

$H_0 \neq 0$ maka ada pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.12

**Analisis Pengaruh Regresi Antara Biaya Pendidikan
Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Tahun	Biaya Diklat (Ribuan Rp) (x)	Produktivitas (Ribuan unit) (y)	x^2	y^2	x.y
2002	1.020	1,90	1,04	3,61	1,92
2003	1.190	1,77	1,41	3,13	2,10
2004	1.520	2,31	2,31	4,28	3,14
2005	1.820	3,31	3,31	4,62	3,91
2006	2.000	4	4	4,53	4,26
Σ	7.550	10,02	12,07	20,17	15,34

Diketahui : $n = 5$

$$\Sigma x = 7,55$$

$$\Sigma y = 10,02$$

$$\Sigma xy = 15,34$$

$$\Sigma x^2 = 12,07$$

$$\Sigma y^2 = 20,17$$

b. Analisa Regresi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka digunakan persamaan regresi dengan rumus :

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

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

Perhitungan

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

$$b = \frac{5 \times 15.34 - 7.55 \times 10.02}{5 \times 12.07 - (7.55)^2}$$

$$b = \frac{76.7 - 75.7}{60.35 - 57.00}$$

$$b = \frac{1}{3.35}$$

$$b = 0.298$$

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

$$a = \frac{10.02 - 0.298 \times 7.55}{5}$$

$$a = \frac{10.02 - 2.24}{5}$$

$$a = \frac{7.78}{5} \quad a = 1.556$$

Maka diperoleh regresi sebagai berikut :

$$y = a + b.x$$

$$y = 1.556 + 0.298.x$$

Artinya :

Untuk persamaan regresi linear yang didapat dari hasil perhitungan adalah $y = 1.556 + 0.398.x$, dimana x = biaya pelatihan dan pendidikan dan y = produktivitas kerja karyawan. Dari persamaan regresi linear tersebut, maka dapat diartikan bahwa pengaruh kenaikan atau penurunan biaya pendidikan dan pelatihan akan diikuti pula kenaikan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan, apabila biaya pendidikan dan pelatihan dinaikkan atau diturunkan sebesar 1 unit, maka produktivitas kerja karyawan akan naik atau turun sebesar 0.298 atau konstanta sebesar 1.556 menyatakan bahwa jika tidak ada program biaya pendidikan, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 1.556 dan setiap-setiap kenaikan biaya pendidikan dan pelatihan sebesar satu unit, maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.298.

c. Uji Statistik

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh-pengaruh antara biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis koefisien regresi sebagai berikut:

$H_0 = 0$ maka tidak ada pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

$H_0 \neq 0$ maka ada pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$sb = \frac{\sqrt{s^2 y/x}}{\sum x_i^2}$$

$$\begin{aligned}\sqrt{s^2 y/x} &= 1 : n - 2(\sum y^2 - \sum xy) \\ &= 1 : 5 - 2(20.17 - 15.34) \\ &= 1 : 3(20.17 - 15.34) \\ &= 1.61\end{aligned}$$

$$sb = \frac{\sqrt{s^2 y/x}}{\sum x_i^2}$$

$$sb = \frac{\sqrt{1.61}}{12.07}$$

$$sb = \frac{1.27}{12.07}$$

$$sb = 0.105$$

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$t = \frac{0.298}{0.105}$$

$$t = 2.838$$

$$t = 2.838 < 3.182$$

Dengan hasil t hitung = 2,838 hasil t hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan taraf kesalahan 5% dan uji dua pihak.

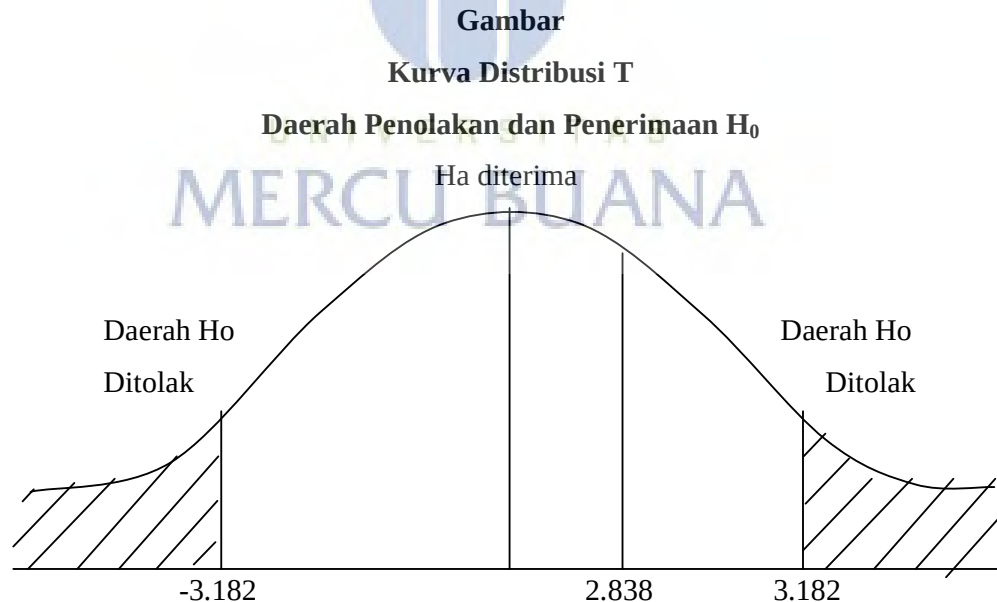
$$Dk = n - 2(5 - 2 = 3)$$

Maka diperoleh t tabel 3.182, dalam hal ini berlaku ketentuan

1. t hitung $< t$ tabel, atau $-t < t$ hitung, maka H_0 diterima
2. t hitung $> t$ tabel, atau t hitung < -1 , maka H_0 ditolak

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program biaya pendidikan dan pelatihan tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. TIFICO Tbk.

Hal ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Dari hasil uji t, maka diperoleh bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($1.610 < 3.182$). Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara biaya pendidikan pelatihan terhadap produktivitas karyawan atau biaya biaya pendidikan dan pelatihan tidak signifikan untuk memprediksi produktivitas karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

C. KESIMPULAN

Dalam bab terakhir ini, penulis akan menyimpulkan dari hasil pembahasan atau hasil analisa yang telah penulis jelaskan pada bab-bab sebelumnya.

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan regresi diperoleh hasil $Y = 1,556 + 0,298 x$ yang berarti bahwa hasil produktivitas karyawan PT. TIFICO Tbk tanpa adanya biaya pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 1,556. Sedangkan apabila terdapat peningkatan pendidikan dan pelatihan sebesar 1, maka produktivitas karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,298 dan konstanta sebesar 1,556. Maka pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas signifikannya sangat sedikit.
2. Dari hasil uji t, maka diperoleh bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($2.838 < 3.182$). Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara biaya pendidikan pelatihan terhadap produktivitas karyawan atau biaya biaya pendidikan dan pelatihan tidak signifikan untuk memprediksi produktivitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki akan mencoba untuk memberikan suatu saran yang sekiranya dapat berguna bagi perusahaan yaitu antara lain :

1. Dalam hal untuk meningkatkan produktivitas karyawan sebaiknya perusahaan tetap harus meningkatkan jumlah biaya pendidikan dan pelatihan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil analisis bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan ternyata mempunyai pengaruh yang lemah terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.
2. Dalam memberikan biaya pendidikan dan pelatihan hendaknya perusahaan benar-benar memperhatikan kualitas tenaga pengajar atau instruktur sehingga tujuan perusahaan dalam pendidikan dan pelatihan dapat tercapai.