

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KUPAS
PADA PT. BUMI MENARA INTERNUSA DAMPIT
KABUPATEN MALANG PROPINSI JAWA TIMUR**

**LAPORAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBERDAYA PERAIRAN**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Perikanan
Pada Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya**

Oleh :

GALUH GISKA RAMPAMEA DYAH ANDINI

NIM. 0510840024



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
MALANG
2009**

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KUPAS
PADA PT. BUMI MENARA INTERNUSA DAMPIT
KABUPATEN MALANG PROPINSI JAWA TIMUR**

**LAPORAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBERDAYA PERAIRAN**

Oleh :

GALUH GISKA RAMPAMEA DYAH ANDINI

NIM. 0510840024



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
MALANG
2009**

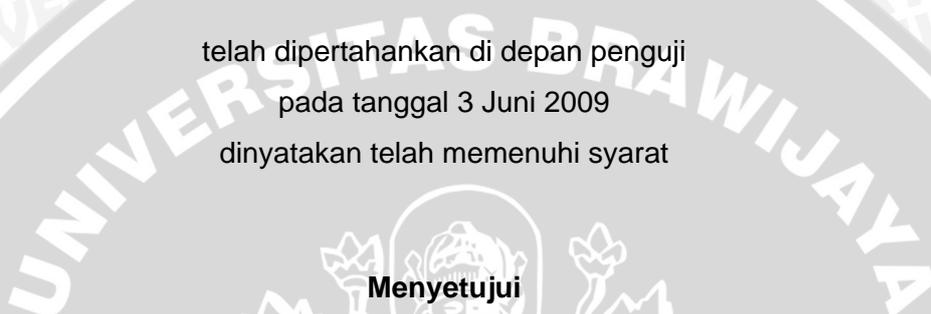
**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KUPAS
PADA PT. BUMI MENARA INTERNUSA DAMPIT
KABUPATEN MALANG PROPINSI JAWA TIMUR**

Oleh :

GALUH GISKA RAMPAMEA DYAH ANDINI

NIM. 0510840024

telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 3 Juni 2009
dinyatakan telah memenuhi syarat



Menyetujui

Dosen Penguji I

(Dr. Ir. Agus Tjahjono, MS)

Tanggal : _____

Dosen Penguji II

(Wahyu Handayani, S. Pi)

Tanggal : _____

Dosen Pembimbing I

(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)

Tanggal : _____

Dosen Pembimbing II

(Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP)

Tanggal : _____

Mengetahui,

Ketua Jurusan

(Ir. Maheno Sri Widodo, MS)

Tanggal : _____

RINGKASAN

GALUH GISKA RAMPAMEA DYAH ANDINI. Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur. (Di Bawah Bimbingan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP dan Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP)

Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan kerja tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu. Sedangkan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja yang diteliti dalam perusahaan tersebut di antaranya mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur pada Bulan Pebruari 2009. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan mempelajari program pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan khususnya dibagian kerja kupas, (2) untuk menganalisis adakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas, (3) untuk menganalisis seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas. Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah untuk menambah wawasan, informasi dan pengetahuan mengenai persoalan ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan, khususnya pada tingkat pendidikan dan pelatihan kerja karyawan. Hasil dari penelitian skripsi ini dapat digunakan bagi perusahaan sebagai pedoman dan acuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan atau pemikiran bagi pemerintah akan pentingnya pendidikan dan pelatihan kerja pada suatu perusahaan. Selain itu, penelitian skripsi ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan acuan untuk para mahasiswa, peneliti dan pembaca mengenai hal ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan, khususnya pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknis studi kasus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan quesioner, wawancara dan mencatat dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda melalui uji F (*Over All Test*), koefisien determinasi (R^2) dan Uji t (*Partial Test*).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui fungsi manajemen pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit meliputi perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan. Analisis menggunakan SPSS 14.0 *for Windows*. Secara parsial diketahui bahwa variabel keterampilan (X2) dan kemampuan (X3) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Sedangkan pada variabel pengetahuan (X1) diketahui tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel.

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 14.0 *for Windows* secara simultan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,372 yang berarti sebanyak 37,2 % pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model. Hasil analisis linear berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 11,443 yang jauh lebih besar dari F tabel yaitu 8,58 yang berarti bahwa program pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas.

Dari hasil analisa regresi secara simultan juga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,136 + (-0,030) \text{ pengetahuan} + (0,267) \text{ keterampilan} + (0,467) \text{ kemampuan} + e$$

Dari hasil penelitian tersebut, maka disarankan antara lain : (1) produktivitas kerja yang tinggi pada setiap karyawan merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh semua perusahaan. Oleh sebab itu, program pendidikan dan pelatihan kerja yang telah diterapkan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit perlu mendapat dukungan dari segenap karyawan yang berada di dalamnya khususnya dibagian kerja kupas, sehingga program pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan dapat memberikan manfaat yaitu dengan cara meningkatkan keterampilan dan kemampuan kepada para karyawannya. Mengingat adanya Sumber Daya Manusia yang terbatas di PT. Bumi Menara Internusa Dampit khususnya dibagian kerja kupas, maka yang sangat dibutuhkan adalah adanya keterampilan (praktik penerapan dan keahlian) serta kemampuan dalam mengupas udang (penyelesaian dalam mengatasi masalah). Sedangkan mereka sangat sedikit membutuhkan pengetahuan yang berupa informasi dan sebuah materi pembelajaran yang bagi mereka tidak seberapa penting dalam penyelesaian pekerjaan mereka. Dengan begitu program pendidikan dan pelatihan kerja yang diterapkan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapat berjalan lancar sesuai harapan dan tujuan perusahaan pun akan dapat tercapai, (2) himbauan kepada seluruh perusahaan, khususnya pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit agar tetap menjaga asset perusahaan (SDM/tenaga kerja yang berkualitas) serta lebih memperhatikan program pendidikan dan pelatihan kerja demi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan misalnya dengan menambahkan pelatihan kerja, baik berupa keterampilan di lapangan maupun pemberian materi pembelajaran, (3) harapan yang sangat besar ditujukan kepada pemerintah agar dapat memberikan lebih dukungan serta kebijakannya terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja (diklat) yang diberikan kepada seluruh tenaga kerja yang bekerja di perusahaan maupun kepada masyarakat umum. Hal ini bertujuan agar para tenaga kerja dan masyarakat umum mengerti dan memahami akan pentingnya pendidikan dan pelatihan kerja. Dimana program pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan tersebut nantinya akan dapat memberikan kemudahan dalam meningkatkan produktivitas kerja serta bekal untuk meraih kesuksesan dalam memasuki dunia kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillahirabbil Allamin yang sedalam-dalamnya kami panjatkan Kehadirat Allah S.W.T atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan sebaik-baiknya skripsi ini dengan judul "Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur". Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Perikanan di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya.

Dalam pelaksanaan dan penulisan laporan akhir skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini
2. Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini
3. Bapak Ir. Andreas Sukowijoyo, MM selaku pimpinan PT. BMI Dampit yang memberikan ijin untuk pelaksanaan penelitian skripsi ini
4. Bapak Johan Fiverianto, S. Psi selaku supervisor HRD yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan selama pelaksanaan penelitian skripsi ini berlangsung
5. Seluruh keluarga, papa, mama, kakak, adik, nenek serta budheku terkasih atas do'a restu dan seluruh dukungannya baik materiil maupun spirituil

6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga laporan skripsi ini dapat tersusun dan terselesaikan dengan baik

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya penulis sangat mengharapkan banyak masukan dan saran serta kritik yang bersifat membangun demi untuk kesempurnaan laporan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan informasi yang berguna bagi semua pihak yang berminat dan membutuhkannya.

Malang, 6 April 2009

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 Tenaga Kerja.....	10
2.2.2 Pendidikan dan Pelatihan Kerja.....	11
2.2.3 Produktivitas Kerja.....	13
2.3 Kerangka Penelitian.....	18
2.4 Hipotesis.....	21
 BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Obyek Penelitian	25
3.3 Konsep, Variabel dan Pengukurannya.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	31
3.5 Pengumpulan Data.....	31
3.5.1 Jenis Data.....	31
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	33
3.6.1 Uji Validitas.....	33
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	34



3.7 Metode Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	35
3.7.3 Uji Simultan (Uji F).....	35
3.7.4 Uji Parsial (Uji t).....	36

BAB IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Daerah.....	37
4.1.1 Keadaan Topografi Desa.....	37
4.1.2 Keadaan Penduduk.....	38
4.1.2.1 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
4.1.2.2 Berdasarkan Mata Pencaharian.....	39
4.2 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.2.1 Sejarah Perusahaan.....	40
4.2.2 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan.....	42
4.2.2.1 Lokasi Perusahaan.....	42
4.2.2.2 Tata Letak Perusahaan.....	43

BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Ketenagakerjaan Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit.....	45
5.1.1 Perencanaan Tenaga Kerja.....	46
5.1.1.1 Sumber Tenaga Kerja.....	46
5.1.1.2 Sistem Perekrutan Tenaga Kerja.....	48
5.1.2 Pengorganisasian Tenaga Kerja.....	49
5.1.2.1 Klasifikasi Tenaga Kerja.....	49
5.1.2.2 Struktur Organisasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit.....	52
5.1.3 Pergerakan Tenaga Kerja.....	54
5.1.3.1 Efektifitas Pelatihan.....	54
5.1.4 Pengawasan Tenaga Kerja.....	57
5.1.4.1 Penerapan Kedisiplinan Karyawan.....	58
5.1.4.2 Waktu Kerja Karyawan.....	59
5.1.4.3 Sistem Upah.....	61
5.1.4.4 Evaluasi Karyawan.....	63
5.2 Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja yang Diberikan PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kepada Karyawan, Khususnya Dibagian Kerja Kupas.....	65
5.3 Karakteristik Responden dan Hubungan Variabel dengan Item Indikatornya.....	75
5.3.1 Karakteristik Responden.....	75
5.3.2 Hubungan Variabel dengan Item Indikator.....	77
5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	81
5.4.1 Uji Validitas.....	81
5.4.2 Uji Reliabilitas.....	85
5.5 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas.....	86
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
5.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	88
5.5.3 Uji F (Over All Test).....	88
5.5.4 Uji t (Partial Test).....	89

5.6 Implikasi dari Hasil Penelitian Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas..... 92

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan..... 94

6.2 Saran..... 95

DAFTAR PUSTAKA..... 96

LAMPIRAN..... 98

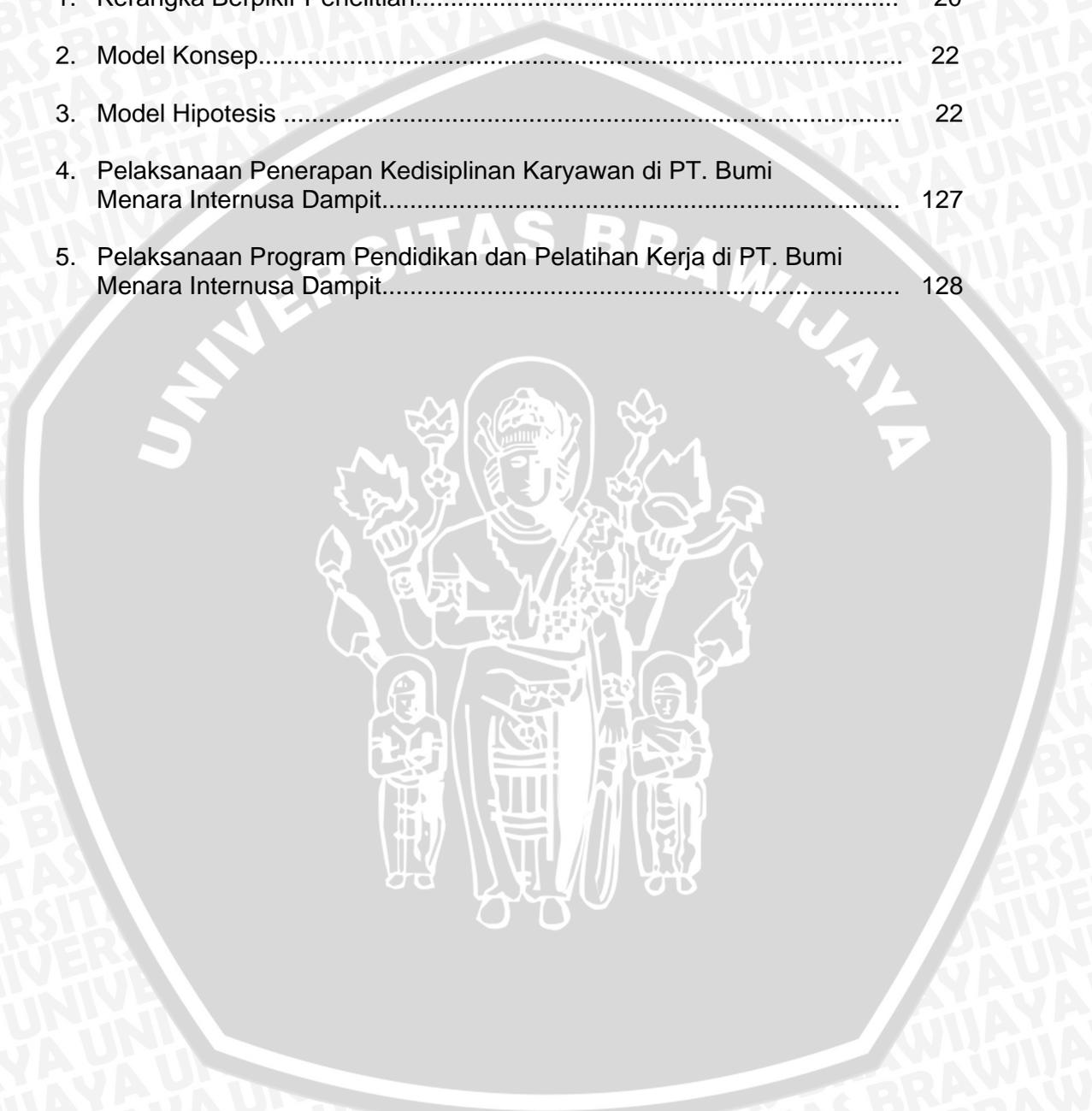


DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Matrik Indikator Penelitian dan Item Indikator.....	28
2. Pengukuran Skor Jawaban Responden.....	29
3. Skala Perhitungan Kuantitas.....	29
4. Skala Perhitungan Kualitas.....	30
5. Komposisi Penduduk Kecamatan Dampit Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2008.....	38
6. Komposisi Penduduk Kecamatan Dampit Berdasarkan Mata Pencarian Tahun 2008.....	39
7. Jenis dan Jumlah Karyawan di PT. BMI Dampit.....	51
8. Strata Pendidikan Karyawan di PT. BMI Dampit.....	51
9. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
10. Karakteristik Berdasarkan Usia.....	75
11. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
12. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	76
13. Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan Terhadap Item Indikator.....	77
14. Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan Terhadap Item Indikator.....	79
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Terhadap Item Indikator.....	80
16. Hasil Produktivitas (Kuantitas dan Kualitas) dari Masing-Masing Karyawan Bagian Kerja Kupas.....	82
17. Uji Validitas.....	84
18. Uji Reliabilitas.....	85
19. Analisa Regresi Linear Berganda Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas.....	86
20. Hasil Uji F (<i>Over All Test</i>).....	89
21. Hasil Uji t (<i>Partial Test</i>).....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir Penelitian.....	20
2. Model Konsep.....	22
3. Model Hipotesis	22
4. Pelaksanaan Penerapan Kedisiplinan Karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit.....	127
5. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit.....	128



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Quesioner Penelitian.....	98
2. Letak Lokasi Kecamatan Dampit.....	103
3. Lokasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit.....	106
4. Tata Letak Ruang, Mesin dan Peralatan Produksi PT. BMI Dampit.....	108
5. Struktur Organisasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit.....	111
6. Tabulasi Data Quesioner.....	113
7. Uji Validitas.....	118
8. Uji Reliabilitas.....	120
9. Analisa Regresi Linear Berganda.....	121



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Dibiidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan tersebut terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Oleh karena itu, faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha. Dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat, akan menunjukkan bagaimana perusahaan bisa mendapatkan, mengembangkan dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan.

Aktifitas bisnis dalam suatu perusahaan digerakkan oleh tenaga kerja yang memiliki pemahaman terhadap pengolahan bisnis tersebut. Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang menjadi syarat utama dalam mengoperasikan perusahaan. Pengolahan Sumber Daya Manusia yang tepat menjadi bagian yang sangat penting dan bahkan proses perekrutan tenaga kerja yang tidak tepat akan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk menyusun format yang tepat tentang manajemen Sumber Daya Manusia (mulai dari proses perekrutan, pendidikan dan pelatihan, *job description* yang jelas, sistem upah atau gaji yang tepat, adanya jenjang karir atau pengembangan staf dan lainnya).

Tenaga kerja yang berkualitas dan ahli dibidangnya mempunyai pengaruh yang besar terhadap proses produksi pada suatu perusahaan. Pendidikan dan pelatihan kerja adalah suatu program untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan keahlian dan keterampilan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seorang individu. Hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset, makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Produktivitas mereka ditunjang oleh pendidikan dan pelatihan kerja. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan kerja dapat dipakai sebagai indikator mutu tenaga kerja serta kualitas tenaga kerja itu sendiri dalam menduduki jabatan pekerjaannya.

Alat kerja yang canggih dan strategi yang baik pada perusahaan jika tidak didukung Sumber Daya Manusia yang berkualitas, produktif dan profesional dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai tujuan. Berdasarkan kenyataan bahwa karyawan diakui sebagai unsur yang sangat penting dan menjadi asset utama dalam perusahaan, maka pihak perusahaan harus memikirkan kembali dan mengambil tindakan yang dianggap perlu dalam memelihara maupun meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Salah satu usaha yang harus dilakukan pihak manajemen perusahaan yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja tersebut adalah untuk memperoleh nilai tambah karyawan yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkat dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan

keterampilan karyawan yang bersangkutan yang tentunya akan siap bersaing di era globalisasi. Pendidikan dan pelatihan kerja juga dapat membantu stabilisasi karyawan dan mendorong karyawan untuk memberikan kemampuannya dalam waktu relatif lama.

Pada dasarnya program pendidikan dan pelatihan kerja ini dilakukan untuk mempertemukan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan. Dengan pendidikan dan pelatihan kerja, karyawan akan bekerja semakin efisien dan efektif, sehingga akan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawannya, karena mereka menganggap karyawan adalah aset yang perlu dijaga dan dikembangkan. Perusahaan membutuhkan usaha yang lebih banyak untuk mendapatkan karyawan baru yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang baik. Sedangkan bagi karyawan, pendidikan dan pelatihan kerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, karena perusahaan mempunyai kepedulian terhadap kebutuhan karyawan. Pendidikan dan pelatihan kerja ini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai tingkat produktivitas kerja yang tinggi dan disiplin.

Peneliti melakukan penelitian skripsi dengan judul ini karena ketertarikan untuk mempelajari masalah apa saja yang sebenarnya dihadapi karyawan bagian kupas pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan kerja oleh perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibagian kupas tersebut.

Salah satu faktor terpenting dalam mengangkat judul penelitian skripsi ini adalah adanya kepedulian terhadap pendidikan dan pelatihan kerja karyawan. Sebab pendidikan dan pelatihan kerja yang optimal adalah pedoman dan

pegangan dalam memasuki dunia kerja. Sedangkan faktor pendukung lainnya adalah himbauan dan harapan agar para tenaga kerja di Indonesia wajib untuk diikuti sertakan dalam pelatihan-pelatihan kerja, agar mereka memperoleh keterampilan dan keahlian khusus serta pendidikan yang maksimal, sehingga mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan berproduktivitas tinggi.

Pendidikan dan pelatihan kerja tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu. Sedangkan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan kerja. Sebagai salah satu bentuk program pengembangan karyawan, pendidikan dan pelatihan kerja merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Pendidikan dan pelatihan kerja memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pendidikan dan pelatihan kerja memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan, mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan. Berdasarkan alasan ilmiah di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur".

1.2 Rumusan Masalah

Perubahan yang selalu terjadi dalam setiap segi kehidupan menuntut semua orang untuk siap menghadapi perubahan tersebut, tidak terkecuali bagi para pelaku usaha. Mereka yang ingin tetap bisa bertahan dan bahkan bisa menang dalam persaingan yang semakin ketat, dituntut untuk mempersiapkan seluruh komponen dalam perusahaan untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Bagi perusahaan yang tidak melakukan penyesuaian dalam menghadapi perubahan yang terjadi, maka akan kalah dalam persaingan dan dalam waktu yang tidak akan lama akan tertinggal.

Sumber Daya Manusia merupakan asset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari semua aktivitas perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan menjamin produktivitas yang baik dan begitu pula sebaliknya. Usaha yang dilakukan perusahaan, khususnya menyangkut Sumber Daya Manusia perusahaan adalah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya. Salah satunya adalah dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan kerja. Dengan mengikut sertakan karyawannya dalam program pendidikan dan pelatihan kerja, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut dan tentunya akan dapat mendorong pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui :

1. Apakah telah diadakan program pendidikan dan pelatihan kerja oleh perusahaan untuk karyawan serta program pendidikan dan pelatihan kerja apa sajakah yang diberikan perusahaan untuk karyawan bagian kupas ?
2. Apakah program pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas ?

3. Seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mempelajari program pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, khususnya dibagian kerja kupas
2. Untuk menganalisis adakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian skripsi ini adalah untuk menambah wawasan, informasi dan pengetahuan mengenai persoalan ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan, khususnya pada tingkat pendidikan dan pelatihan kerja karyawan. Hasil dari penelitian skripsi ini dapat digunakan bagi perusahaan sebagai pedoman dan acuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan atau pemikiran bagi pemerintah akan pentingnya pendidikan dan pelatihan kerja pada suatu perusahaan. Selain itu, penelitian skripsi ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan acuan untuk para mahasiswa, peneliti dan pembaca mengenai hal ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan, khususnya pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Salah satu tujuan perusahaan yang ingin dicapai adalah mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya *profit* perusahaan. Produktivitas/prestasi individu disini tergantung kepada kesediaan atau kemauan dan keterampilan kerjanya. Kesediaan/kemauan kerja sangat dipengaruhi oleh situasi kerja yang dihadapi serta sikap dan kondisi terhadap pekerjaan itu. Keterampilan kerja sangat tergantung dari kemampuan pribadinya serta pengalaman dan pelatihan kerja yang pernah dilakukan. Sedangkan kemampuan pribadinya sangat dipengaruhi oleh bakat yang dibawanya sejak lahir dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang ditempuh.

Sebagai salah satu bentuk program pengembangan karyawan, pendidikan dan pelatihan kerja merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan merasa memerlukan pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawannya, baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pendidikan dan pelatihan kerja memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pendidikan dan pelatihan kerja memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan, mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Seperti telah dikemukakan pada tulisan terdahulu bahwa metode-metode Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kegiatan yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, salah satu di antaranya adalah

pengembangan Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan kerja untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan kerja karyawan mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus menerus. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program pengembangan karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan kerja (Agustina, 2005).

Pelaksanaan pelatihan kerja bagi karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan, sehingga diharapkan mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta mampu mengatasi masalah-masalah yang mungkin timbul dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, program pelatihan kerja ini perlu dilakukan secara efektif. Apabila perusahaan kurang memperhatikan pelaksanaan pelatihan terhadap karyawannya, maka akibatnya adalah karyawan kurang memiliki kecakapan dan keahlian, sehingga secara tidak langsung hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja mereka. Tetapi sebaliknya, bila program pelatihan kerja dilaksanakan dengan efektif, maka karyawan akan memiliki tambahan pengetahuan dan keahlian yang diharapkan dapat mempermudah penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Dengan demikian produk yang dihasilkan dapat turut meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sehingga akhirnya perusahaan dapat mencapai target produksi yang telah ditetapkan (Permana, 2004).

Kesempatan pendidikan yang semakin meluas di negara-negara yang sedang berkembang termasuk Indonesia, telah mempengaruhi pasar tenaga kerja. Perubahan-perubahan yang terjadi pada sisi permintaan, yaitu permintaan terhadap tenaga kerja sesuai bidang yang dibutuhkan dalam dunia kerja membawa pula berbagai perubahan dan pembaharuan dalam kesempatan

pendidikan. Negara-negara yang masih terbelakang berupaya mengejar ketinggalannya dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka memenuhi peningkatan kebutuhan pembangunan. Investasi pada Sumber Daya Manusia semakin penting dalam melanjutkan proses industrialisasi untuk membawa perekonomian senantiasa tumbuh dan berkembang. Di samping itu juga diperlukan sarana dan prasarana non fisik yang sangat ditentukan oleh pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia. Dilain pihak kadang-kadang investasi untuk prasarana Sumber Daya Manusia terlepas dari pertimbangan ekonomi atau diamati hanya sebagai fenomena budaya semata, walaupun jangka panjangnya akan mempengaruhi kinerja ekonomi. Hal tersebut tampak dengan agak terabaikannya prioritas pengembangan Sumber Daya Manusia, yang kadang kala berkembang sebagaimana sering terjadi dalam dunia mode yaitu berkembang mengikuti trend yang ditunjukkan dengan banyak ditemukan lembaga-lembaga pendidikan yang didukung oleh fasilitas yang sangat minimal, yang masih jauh dari memadai untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Peningkatan pertumbuhan ekonomi suatu negara harus diimbangi dengan tenaga kerja yang berkualitas. Untuk itu pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi hal yang penting. Perencanaan tenaga kerja dihadapkan dengan perkiraan keseimbangan antara tingkat pertumbuhan penduduk yang ingin memasuki sekolah yang berbagai jenis, baik yang bersifat umum, kejuruan dan program studi. Peningkatan tenaga kerja yang berkualitas didukung oleh lembaga-lembaga pendidikan tinggi baik negeri maupun swasta dengan bidang studi yang beragam (Prajitiasari, 2002).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja ini ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah (Manullang, 1990).

Secara singkat dapat dikatakan tenaga kerja adalah bagian dari penduduk yaitu penduduk dalam usia kerja. Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri dari :

- 1) Golongan yang bekerja
- 2) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan

Kelompok bukan angkatan kerja, terdiri dari :

- 1) Golongan yang bersekolah
- 2) Golongan yang mengurus rumah tangga
- 3) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan (Manullang, 1990).

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tenaga kerja (manusia) adalah pelaku utama dalam perusahaan tersebut, sehingga perlu adanya manajemen yang baik untuk masalah ketenagakerjaan. Manajemen tenaga kerja pada dasarnya bertujuan ke arah pendayagunaan segenap potensi tenaga kerja secara cermat, ekonomis dan sistematis untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Siswanto, 1989).

Tenaga kerja dalam perusahaan merupakan Sumber Daya Manusia yang berpengaruh besar dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia juga bagian dari ilmu manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan (Sumarsono, 2003).

Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja. Sebuah perusahaan yang menggunakan sumber daya produktivitas, tenaga kerja merupakan suatu kendala yang harus dipahami seorang manajer. Efektif tidaknya tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja. Sehingga manajemen tenaga kerja mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja memberikan suatu peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Siswanto, 1989).

2.2.2 Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Biasanya pelatihan kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja

(*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Disatu pihak pendidikan dan pelatihan kerja meningkatkan produktivitas kerja, dilain pihak pendidikan dan pelatihan kerja merupakan indikator tingkat kemiskinan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

Pendidikan dan pelatihan kerja dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan adalah segala apa yang diketahui atau akan diketahui tentang suatu hal atau pengalaman dari sejumlah orang yang dipadukan secara harmonik dalam suatu bangun yang teratur. Keterampilan adalah usaha untuk memperoleh kompetensi cekat, cepat dan tepat dalam menghadapi sebuah permasalahan dengan keahlian yang dimiliki yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan adalah kapasitas sekumpulan sumber daya untuk secara integratif melakukan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan merupakan kesanggupan untuk melakukan hal yang benar dan efektif (Muttaqin, 2008).

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sasaran yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yang diperoleh, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Namun jika semakin kecil tingkat dan mutu pendidikan serta pelatihan kerja karyawan, maka dapat menjadi sebuah hambatan dalam pelaksanaan manajemen tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Simanjuntak, 1985).

2.2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Konsep produktivitas mengandung unsur-unsur yang kompleks menyangkut banyak faktor, baik dilihat dari konsep dan pendekatannya maupun cara pengukurannya. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Jadi pada hakekatnya produktivitas itu adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sumarsono, 2003).

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Sedangkan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan kerja (Sumarsono, 2003).

Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu kuantitas dan kualitas. kuantitas (*quantity*) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Sedangkan kualitas (*quality*) adalah merupakan tingkat sejauh mana proses atau pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan (Bernadin dan Russel, 1993).

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti (2001) dalam Iswari (2004), faktor-faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah :

a. Sikap kerja

Contoh sikap kerja antara lain kesediaan bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu team

b. Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan ditentukan oleh tingkat pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan *supervise* serta keterampilan dalam teknik industri

c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang dimaksud di sini adalah hubungan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circle*) dan panitia mengenai kerja unggul

d. Manajemen produktivitas

Yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas

e. Efisiensi tenaga kerja

Contohnya perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas

f. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan yang dimaksud disini adalah kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar

Sedangkan menurut Gomes (2003), produktivitas sangat dipengaruhi antara lain oleh faktor *knowledge, skills, abilities, attitudes* dan *behaviour* dari para pekerja yang ada di dalam organisasi, sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), dibagi menjadi dua tingkat yaitu secara makro dan secara mikro. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada tingkat makro adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi perekonomian, yaitu tingkat pajak yang rendah, tabungan dan investasi yang meningkat, regulasi yang berlebihan, tingkat inflasi tinggi, fluktuasi ekonomi, harga energi tinggi, keterbatasan bahan baku, perlindungan berlebihan dan keterbatasan kuota serta subsidi berlebihan yang menimbulkan inefisiensi
- b. Kondisi industri, yaitu kurangnya riset dan pengembangan serta regulasi antimonopoli berlebihan
- c. Regulasi pemerintah, yaitu birokrasi panjang, produktivitas pemerintahan rendah, pemborosan pemerintah dan tingkat korupsi tinggi
- d. Karakteristik angkatan kerja, yaitu standar pendidikan rendah, tingkat melek huruf rendah, etos kerja rendah, pergeseran ke sektor jasa, tingkat kriminal tinggi, pergeseran sistem nilai dan sikap

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yang rendah pada tingkat mikro meliputi hal-hal berikut :

- a. Organisasi, yaitu pabrik-pabrik tua, mesin-mesin tua, kekurangan alat dan pabrik, riset dan pengembangan kurang serta kondisi fisik tempat kerja kurang nyaman
- b. Manajemen, yaitu kurang perhatian terhadap mutu, kelebihan staf pegawai, spesialisasi pekerja yang berlebihan, kurang perhatian terhadap faktor-faktor manusia, perhatian terhadap isu *legal* yang berlebihan, kurangnya perhatian pada persoalan *merger*, kurangnya perhatian terhadap pelatihan dan pengembangan, gaji *eksekutif* berlebihan sementara gaji karyawan tidak memadai, *resisten* terhadap perubahan, penurunan perhatian terhadap resiko

kerja, sikap bermusuhan terhadap serikat pekerja dan manajemen kepemimpinan otoriter

- c. Karyawan, yaitu lebih senang dengan waktu santai, *resisten* terhadap perubahan, tidak bangga pada pekerjaan, kekerasan pada alkohol dan obat-obatan terlarang, pengalaman kerja kurang, etos kerja kurang, rendahnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku, kondisi kesehatan kurang serta kemampuan berkomunikasi juga kurang

Program-program produktivitas nampaknya dekat pada tiga bidang. Yang pertama meliputi perubahan-perubahan di dalam struktur organisasi, proses-proses dan prosedur-prosedur pelaksanaan. Berikut ini lingkup perbaikan produktivitas yang meliputi :

- ❖ *Fleksibilitas* dalam prosedur-prosedur pelayanan sipil
- ❖ *Sentralisasi* manajemen yang mendukung pelayanan, seperti menyetik, daftar gaji dan pembelian
- ❖ Mengumpulkan laporan-laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan
- ❖ *Desentralisasi* yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit-unit yang sama
- ❖ Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar-standar kerja untuk memonitor produktivitas
- ❖ *Konsolidasi* pelayanan-pelayanan
- ❖ Penggunaan model-model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan dan masalah-masalah *konservasi* energi lainnya
- ❖ *Recycling projects* (Gomes, 2003)

Tidak menutup kemungkinan jika semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, maka masalah yang timbul semakin kompleks pula. Masalah tersebut menjadi tanggung jawab manajemen tenaga kerja untuk mencari jalan keluarnya. Salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah memberikan pendidikan dan pelatihan

kerja kepada para tenaga kerjanya. Tujuan umum pelatihan kerja antara lain adalah untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional serta untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen atau pimpinan (Siswanto, 1989).

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi (perusahaan), baik dengan orang-orangnya (karyawan) lainnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya, prosedur-prosedurnya. Mereka mungkin juga memerlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses (Siswanto, 1989).

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia menjadi perhatian semua pihak dalam memasuki era millenium ini. Terlebih dalam suasana krisis multidimensi, masyarakat membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menghadapi persaingan bebas. Untuk itu, pendidikan memegang peranan penting bagi peningkatan sumber daya yang dimiliki. Agar tidak tertinggal dengan masyarakat dan bangsa di dunia, maka peningkatan pendidikan menjadi salah satu sarana untuk meningkatkan potensi dasar yang dimiliki masyarakat dan bangsa Indonesia. Peningkatan kualitas pendidikan akan memiliki makna bagi perbaikan kualitas Indonesia secara keseluruhan (Sumarsono, 2003).

Indikator kualitas Sumber Daya Manusia dapat berupa tingkat pendidikan dan tingkat penduduknya. Dengan demikian negara berkembang seperti Indonesia untuk memacu pertumbuhan ekonomi memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Namun, tingginya kualitas itu tidak dapat diukur dengan angka-angka semata, melainkan diukur dengan apa yang dihasilkan. Besarnya pengeluaran pemerintah dan masyarakat terhadap bidang pendidikan menjadi ukuran yang menunjukkan perhatian pada usaha pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (Sumarsono, 2003).

2.3 Kerangka Penelitian

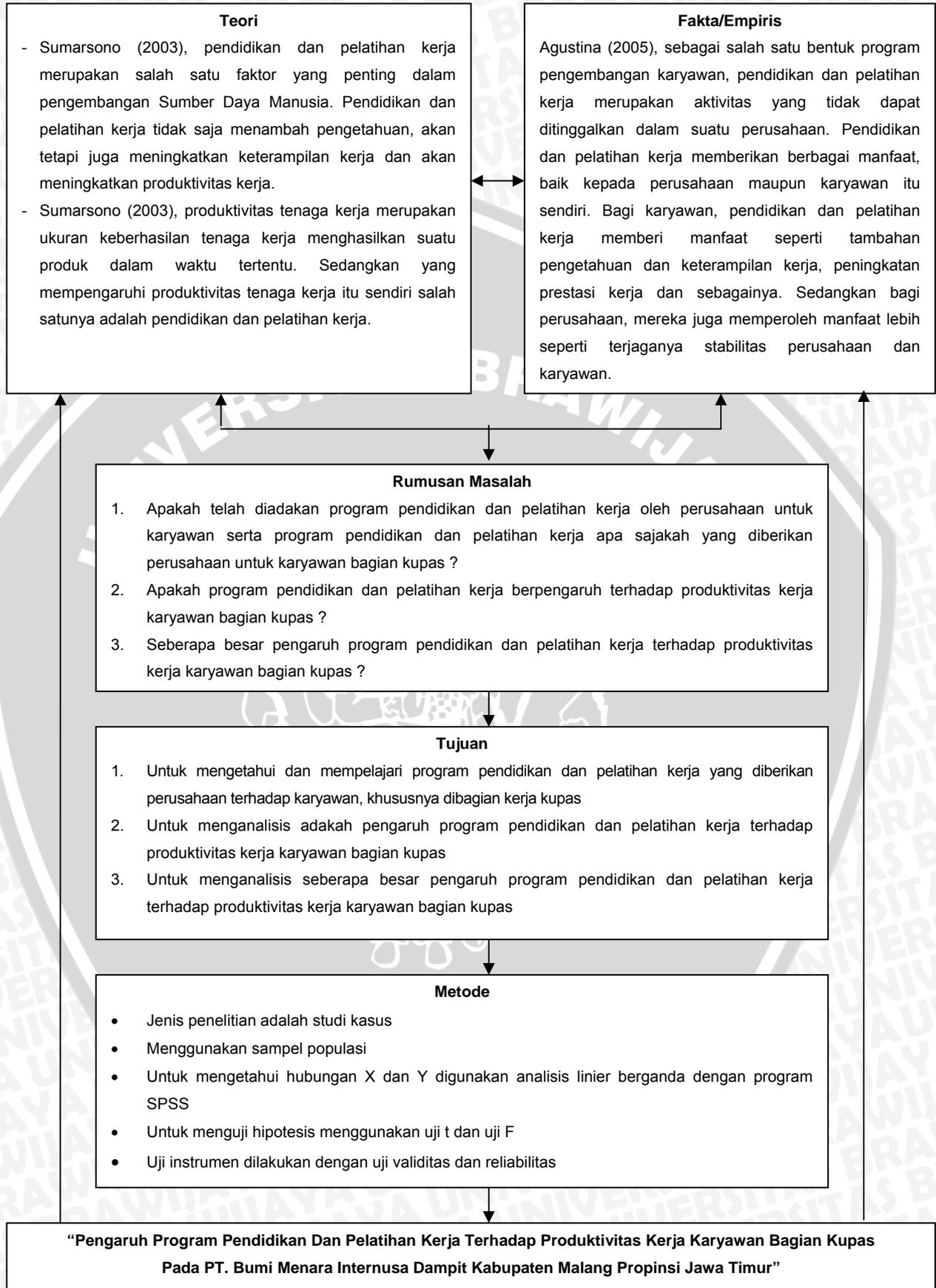
Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Disini dituntut kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama Sumber Daya Manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi pula oleh perkembangan teknologi, karena untuk dapat berkembang, selain didukung oleh sistem manajemen yang baik juga disertai dengan penggunaan mesin-mesin dan peralatan-peralatan yang lebih canggih, baik untuk keperluan operasional maupun administrasi perusahaan. Disini mau tidak mau perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga-tenaga yang terampil, cakap, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Peranan ini biasanya diwujudkan

dalam bentuk sumbangan kemampuan dan potensi terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan.

Agar peranan itu selalu membuahkan hasil yang optimal, dibutuhkan suatu program pelatihan (*training program*) yang terus menerus bagi para karyawan baik yang baru saja diterima maupun yang sudah lama berkerja di dalam perusahaan. Setelah karyawan diseleksi dan ditempatkan, karyawan tersebut harus diberi pelatihan kerja supaya mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan pada akhirnya pelatihan kerja tersebut berguna untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan kerja memberi manfaat kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Dimana manfaat yang diperoleh karyawan adalah adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan mereka. Sedangkan manfaat yang diperoleh keseluruhan adalah dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Masalah pelatihan kerja dan pendidikan merupakan masalah yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kerangka berpikir penelitian dapat disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis dikatakan jawaban sementara karena disusunnya hanya berdasarkan teori yang relevan saja, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari hasil pengumpulan data (Arikunto, 2006).

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan tinjauan teoritis mengenai pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas, maka digunakan dua model hipotesis untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

a. Model Konsep

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja (Marihot, 2002).

Pelatihan merupakan usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Tetapi pelatihan secara konseptual dapat juga mengubah sikap karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu obyek, afeksi yaitu

perasaan seseorang terhadap obyek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya serta kecenderungan tindakan terhadap obyek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Akan tetapi pelatihan juga dapat dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan (Marihot, 2002).

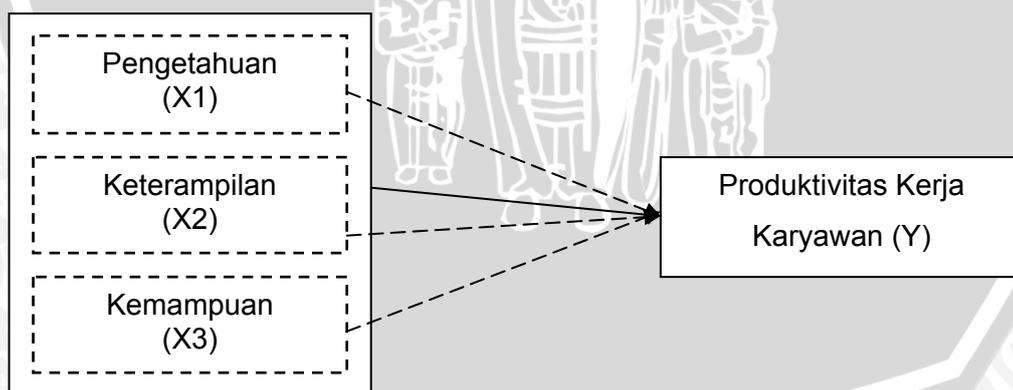
Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas, maka penelitian bisa digambarkan dalam suatu model konsep.



Gambar 2. Model Konsep

b. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep, maka model hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3. berikut :



Gambar 3. Model Hipotesis

Keterangan :

-----> = pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

————> = pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah pendidikan dan pelatihan kerja (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan model konsep dan hipotesis di atas, maka rumusan hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah :

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan kerja (X) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur
- b. Diduga ada pengaruh signifikan dari pendidikan dan pelatihan kerja (X) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur

Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (1987), definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional merupakan semua petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel, sehingga dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan atukah diperlukan prosedur pengukuran yang baru. Berikut adalah istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini :

- a. Pengaruh, yaitu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang
- b. Pendidikan dan pelatihan kerja, adalah suatu usaha atau kegiatan mendidik dan melatih seseorang yang disini khususnya adalah karyawan perusahaan yang diselenggarakan dan diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan karyawan guna menciptakan serta mengembangkan kompetensi kerja yang sehat

- Pengetahuan

Pengetahuan adalah wawasan yang dimiliki seseorang dalam kaitannya dengan tugas atau pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional

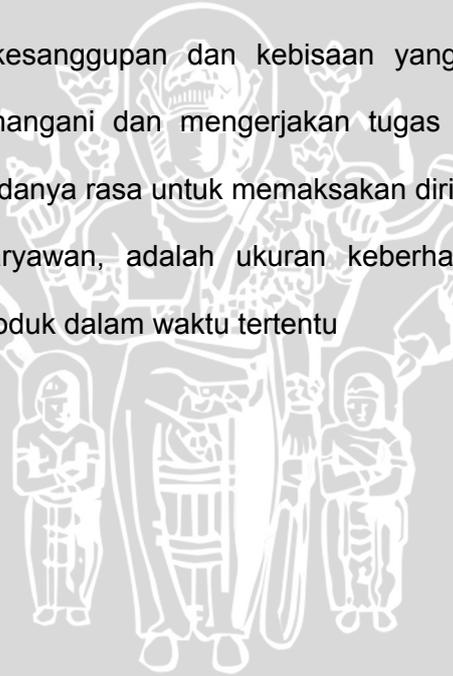
- Keterampilan

Keterampilan adalah keahlian seseorang dalam menangani dan menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efektif

- Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan dan kebiasaan yang dimiliki pada diri seseorang dalam menangani dan mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara mudah, tanpa adanya rasa untuk memaksakan diri

c. Produktivitas kerja karyawan, adalah ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Analisa deskriptif kuantitatif yaitu suatu analisa yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan ditekankan pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 1997).

Dalam penelitian yang menggunakan metode deskriptif ini jenis penelitian yang dipakai adalah studi kasus. Penelitian ini yang dipandang sebagai kasus adalah seberapa jauh pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas di PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang.

3.2 Obyek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada para pekerja/karyawan bagian kupas yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang pada tanggal 9 sampai dengan 28 Pebruari 2009. Adapun sasaran utama penelitian ini adalah mengumpulkan data mengenai pendidikan dan pelatihan kerja para pekerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan produktivitas kerja dari para pekerja/karyawan bagian kupas di PT. Bumi Menara Internusa Dampit serta data-data lain yang menunjang penelitian.

3.3 Konsep, Variabel dan Pengukurannya

a. Konsep

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Pengertian konsep yang telah dikemukakan oleh Singarimbun (1995), adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

b. Variabel

Pengertian variabel menurut Nazir (1999), adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel dalam suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoritisnya dan ditegaskan oleh hipotesis penelitiannya. Makin sederhana suatu rancangan penelitian, akan melibatkan variabel-variabel yang semakin sedikit jumlahnya dan sebaliknya. Dan variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang menurut Effendi dalam Singarimbun (1995), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional yang dimaksud dapat disajikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X), adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah pendidikan dan pelatihan kerja karyawan. Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain :

- Pengetahuan (X_1)

Pengetahuan adalah wawasan yang dimiliki seseorang dalam kaitannya dengan tugas atau pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional

- Keterampilan (X_2)

Keterampilan adalah keahlian seseorang dalam menangani dan menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efektif

- Kemampuan (X_3)

Kemampuan adalah kesanggupan dan kebiasaan yang dimiliki pada diri seseorang dalam menangani dan mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara mudah, tanpa adanya rasa untuk memaksakan diri

2. Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- Kuantitas, yaitu jumlah produk yang diselesaikan atau dicapai
- Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan dalam suatu produk (baik tidaknya)

Untuk lebih jelasnya matrik indikator dan item indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

c. Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran *Likert*, dimana skala pengukuran *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi subvariabel. Kemudian subvariabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden (Sugiyono, 2001).

Contoh jawaban dan skor yang diberikan pada skala *Likert* untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Matrik Indikator Penelitian dan Item Indikator

Variabel	Indikator	Item Indikator
Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X)	Pengetahuan (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan menjadikan pengetahuan anda tentang segala sesuatu berhubungan dengan pekerjaan menjadi bertambah 2. Program pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan selalu dapat mengatasi kesulitan kerja yang anda hadapi sebelumnya 3. Pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan anda akan lebih cepat setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja
	Keterampilan (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pendidikan dan pelatihan kerja yang anda ikuti menjadikan anda lebih siap untuk menerima pekerjaan yang lebih sulit tingkatannya dibanding pekerjaan semula 2. Dengan diadakannya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja oleh perusahaan selalu memberikan tambahan keterampilan yang baru guna menyelesaikan pekerjaan anda 3. Dengan diikuti sertakan anda dalam program pendidikan dan pelatihan kerja, dapat mengurangi frekuensi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
	Kemampuan (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan diikuti sertakan dalam program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih mampu melaksanakan pekerjaan anda dengan lebih baik 2. Dengan diikuti sertakan dalam suatu program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih mampu untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan di mana anda bekerja 3. Setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih bisa dan sanggup dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi dari sebelumnya

Skala *Likert* dalam penelitian ini hanya digunakan untuk mengukur persepsi dan pendapat karyawan mengenai pendidikan dan pelatihan kerja yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan, peneliti akan menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabelnya.

Tabel 2. Pengukuran Skor Jawaban Responden

No.	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu/netral (Rg)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono, 2001)

Keuntungan skala *Likert* adalah :

- Mudah dibuat dan diterapkan
- Terdapat kebebasan dalam memasukkan pertanyaan-pertanyaan, asalkan masih sesuai dengan konteks permasalahan
- Jawaban suatu item dapat berupa alternatif, sehingga informasi mengenai item tersebut diperjelas
- Reliabilitas pengukuran bisa diperoleh dengan jumlah item tersebut diperjelas

Dalam penelitian ini untuk mengukur produktivitas kerja yang terdiri dari kuantitas dan kualitas, peneliti menggunakan skala perhitungan sebagai berikut :

* Kuantitas

Pengertian kuantitas dalam penelitian ini merupakan jumlah produk (udang) yang dihasilkan atau dikupas tiap orang (individu) dalam pcs (ekor) / jam (ditetapkan dalam waktu 1 jam). Setelah dilakukan observasi dari setiap pekerja, paling banyak pekerja menghasilkan udang dengan jumlah 700 pcs (ekor) dalam waktu 1 jam. Oleh karena itu, pekerja dengan tingkat produktivitas tertinggi (> 560 pcs/jam) diberi skor tertinggi yaitu 5. Untuk lebih jelasnya skala perhitungan kuantitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Skala Perhitungan Kuantitas

No.	Jumlah Udang (pcs)	Skor
1.	≤ 140	1
2.	141 - 280	2
3.	281 - 420	3
4.	421 - 560	4
5.	> 560	5

* **Kualitas**

Pengertian kualitas dalam penelitian ini merupakan jumlah produk yang sesuai dengan standart mutu perusahaan. Oleh karena itu, jumlah produk (udang) yang tidak memenuhi standart atau udang yang tidak sesuai dengan standart mutu perusahaan harus diketahui untuk menentukan skor kualitas. Apabila jumlah kerusakan udang sedikit (≤ 3) diberi skor paling tinggi yaitu 5, tetapi apabila jumlah kerusakan lebih besar atau banyak (> 12) maka diberi skor 1. Berdasarkan observasi, kisaran kerusakan udang dalam per jam kerja paling banyak 12 pcs (ekor). Untuk lebih jelasnya skala perhitungan kualitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Skala Perhitungan Kualitas

No.	Jumlah Udang (pcs)	Skor
1.	≤ 3	5
2.	4 - 6	4
3.	7 - 9	3
4.	10 - 12	2
5.	> 12	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2001), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah para pekerja bagian kupas di PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang. Dalam penelitian yang menjadi subyek adalah seluruh pekerja/karyawan bagian kupas yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang yang jumlahnya 117 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2001), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Disebut demikian karena di dalam pengambilan sampelnya peneliti "mencampur" subyek-subyek di dalam populasi, sehingga semua subyek dianggap sama. Dengan demikian, maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Subyek yang diambil sebagai responden adalah karyawan bagian kupas di PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini dapat menggunakan rumus *Slovin* (Consuelo, Jesus, Twila, Bella, Gabriel, 1993) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ jadi dapat dihitung } n = \frac{117}{1 + 117 \times 0,10^2} \quad n = 54$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi)

3.5 Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Penelitian ini mempunyai dua jenis data, yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diambil langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data

primer berupa opini subyek penelitian yaitu melalui penyebaran questioner kepada responden dan wawancara dengan pembimbing lapangan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- Data yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja karyawan bagian kupas
- Data yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan bagian kupas

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain. Data sekunder meliputi tata letak kantor, struktur organisasi dan keadaan topografi daerah.

Data yang diperoleh dari instansi lain, yaitu :

- Kantor Desa
- Studi kepustakaan
- Instansi-instansi yang terkait dengan penelitian ini

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Menyebarkan questioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas
2. Mengadakan wawancara, yaitu sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit atau dengan pihak-pihak lain

yang dapat menunjang penelitian. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan dapat diketahui dengan melakukan pencatatan

3. Mencatat dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki PT. Bumi Menara Internusa Dampit khususnya data yang berkaitan dengan hasil produktivitas dari masing-masing pekerja dibagian kerja kupas serta data lain yang dianggap penting dan menunjang penelitian

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel atau item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS versi 14.0 *for windows* (Sugiyono, 2001).

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendah validitas instrumen

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik belah dua. Teknik ini diperoleh dengan membagi item-item yang sudah valid secara acak menjadi dua bagian. Skor untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga diperoleh skor total untuk masing-masing item belahan. Selanjutnya skor total belahan pertama dan belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Angka korelasi yang dihasilkan lebih rendah daripada angka korelasi yang diperoleh jika alat ukur tersebut tidak dibelah (Sugiyono, 2001).

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien. Semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6-0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik (Sugiyono, 2001).

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah :

3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Damayanthi dan Wahyuddin (2005), regresi linier berganda digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap satu variabel terikat. Fungsi regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = tingkat produktivitas kerja para pekerja

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = variabel pengetahuan

X_2 = variabel keterampilan

X_3 = variabel kemampuan

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Utomo (2007), koefisien determinasi (R^2) adalah koefisien yang menunjukkan daya ramal dari model statistik terpilih. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas secara serempak terhadap naik turunnya variabel terikat.

3.7.3 Uji Simultan (Uji F)

Yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama. Menurut Damayanthi dan Wahyuddin (2005), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sedangkan menurut Utomo (2007), prosedurnya untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1. Formulasi hipotesis

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_n = 0$; model yang dipakai tidak eksis

H_A : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_n \neq 0$; model yang dipakai eksis

2. Pemilihan tingkat signifikansi (α)

3. Kriteria pengujian

H_0 ditolak bila signifikansi statistik $F \leq \alpha$, H_0 diterima bila signifikansi statistik

$F > \alpha$

4. Kesimpulan

3.7.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pertanyaan hipotesis benar. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Damayanthi dan Wahyuddin, 2005).

Sedangkan menurut Utomo (2007), prosedurnya untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Formulasi hipotesis

H_0 : $\beta_1 = 0$; variabel independen ke i tidak memiliki pengaruh signifikan

H_A : $\beta_1 \neq 0$; variabel independen ke i memiliki pengaruh signifikan

2. Pemilihan tingkat signifikansi (α)

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima bila :

$- t (\alpha/2, N-k) \leq t$ hitung atau statistik $t \leq t (\alpha/2, N-k)$

H_0 ditolak bila :

t hitung atau statistik $t < - t (\alpha/2, N-k)$ atau t hitung atau statistik $t > t (\alpha/2, N-k)$

k = jumlah parameter model, N = banyaknya observasi atau pengamatan

4. Menghitung t hitung atau statistik t, $t_i = \beta_i / se(\beta_i)$

5. Kesimpulan

BAB IV GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Daerah

4.1.1 Keadaan Topografi Desa

Secara administrative Dampit merupakan Kelurahan dan sekaligus merupakan Kecamatan. Dimana Kecamatan Dampit ini berada di wilayah Malang selatan yang Kabupatennya adalah Malang. Topografi Kabupaten Malang meliputi dataran rendah, dataran tinggi, gunung-gunung baik yang masih aktif maupun tidak aktif serta sungai-sungai yang melintasi Kabupaten Malang. Faktor Sumber Daya Alam tersebut mencakup aspek kondisi topografi yang besar pengaruhnya terhadap proses pembangunan (Kantor Kelurahan Dampit, 2008).

Menurut data monografi dari Kantor Kelurahan Dampit, Kecamatan Dampit terbagi dalam 3 desa, yaitu Desa Pamotan, Desa Summersuko dan Desa Amadanom. Adapun batas-batas Kecamatan Dampit, adalah sebagai berikut :

Sebelah Utara	: Desa Pamotan
Sebelah Selatan	: Desa Summersuko
Sebelah Barat	: Desa Pamotan
Sebelah Timur	: Desa Amadanom

(Kantor Kelurahan Dampit, 2008).

Kecamatan Dampit secara topografi merupakan daerah dengan ketinggian 430 meter dari permukaan laut dengan suhu rata-rata setinggi 27°C dan mempunyai curah hujan sebesar 2299/105 mm/tahun. Daerah ini termasuk daerah dataran rendah dan beriklim tropis (Kantor Kelurahan Dampit, 2008).

Untuk lebih jelasnya di mana letak lokasi Kecamatan Dampit dapat dilihat dalam peta Propinsi Jawa Timur dan peta Kabupaten Malang pada Lampiran 2.

4.1.2 Keadaan Penduduk

Berdasarkan data monografi Kelurahan Dampit tahun 2008 jumlah penduduk secara keseluruhan sebanyak 23.737 jiwa, yang terdiri dari 11.791 jiwa laki-laki dan 11.946 jiwa perempuan. Penduduk Kecamatan Dampit seluruhnya berasal dari suku Jawa dan sebagian menetap suku Madura, serta dalam pergaulan sehari-hari mayoritas penduduk menggunakan bahasa Jawa dan bahasa Madura. Penduduk Kecamatan Dampit mayoritas memeluk agama Islam (Kantor Kelurahan Dampit, 2008).

4.1.2.1 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan penduduk Kecamatan Dampit berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas adalah tamatan SD yaitu sebanyak 14.607 jiwa (61,90%), kemudian tamatan SLTP yaitu sebanyak 4.765 jiwa (20,20%), tamatan SLTA yaitu sebanyak 2.575 jiwa (10,91%), tamatan D1 – D3 yaitu sebanyak 1.368 jiwa (5,79%), sedangkan untuk tamatan S1 – S3 yaitu sebanyak 281 jiwa (1,20%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Komposisi Penduduk Kecamatan Dampit Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2008

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SD	14.607	61,90
2.	SLTP	4.765	20,20
3.	SLTA	2.575	10,91
4.	D1 – D3	1.368	5,79
5.	S1 – S3	281	1,20
	Jumlah	23.596	100

(Sumber : Kantor Kelurahan Dampit, 2008).

Dari penjelasan di atas, maka tingkat pendidikan penduduk Kecamatan Dampit secara keseluruhan dapat dikatakan cukup baik karena tercatat tidak ada penduduk yang buta aksara dan angka. Tetapi mengingat mayoritas hanya sampai tamatan SD saja, maka perlu peningkatan kualitas SDM.

4.1.2.2 Berdasarkan Mata Pencaharian

Penduduk Kecamatan Dampit sebagian besar bermata pencaharian sebagai pekerja disektor jasa/perdagangan yaitu sebanyak 4.571 jiwa (71,74 %), petani 1.050 jiwa (16,48 %) dan disektor industri sebanyak 751 jiwa (11,78 %).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Komposisi Penduduk Kecamatan Dampit Berdasarkan Mata Pencaharian Tahun 2008

No.	Mata Pencaharian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sektor jasa/perdagangan	4.571	71,74
2.	Petani	1.050	16,48
3.	Pekerja disektor industri	751	11,78
	Jumlah	6.372	100

(Sumber : Kantor Kelurahan Dampit, 2008).

Masyarakat Kecamatan Dampit Kabupaten Malang ini masih belum banyak yang berwirausaha khususnya dalam bidang perikanan. Hal ini dapat dilihat dari keterangan tabel di atas, di mana mayoritas penduduk di Kecamatan Dampit bermata pencaharian disektor jasa/perdagangan, di mana prioritas utama mereka melakukan aktivitas perdagangan di pasar dan di toko-toko atau kios dekat rumah mereka. Kemudian prioritas kedua adalah penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani. Sedangkan yang minoritas adalah penduduk yang bermata pencaharian disektor industri. Mengapa dengan adanya pabrik atau perusahaan besar yang didirikan di tengah-tengah masyarakat yang tidak padat penduduknya, contohnya PT. BMI justru tidak membuat masyarakat

Kecamatan Dampit bekerja di dalamnya. Namun mereka memilih untuk bermata pencaharian disektor jasa/perdagangan. Apakah tingkat pendidikan yang minim, yang menjadikan kendala dan hambatan untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Melihat adanya hal tersebut, maka benar jika program pendidikan dan pelatihan kerja diadakan disetiap perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan kerja yang diadakan di dalam perusahaan bertujuan untuk mendidik dan melatih dengan menambahkan serta memberikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kepada para tenaga kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas tinggi.

4.2 Gambaran Umum Perusahaan

4.2.1 Sejarah Perusahaan

PT. Bumi Menara Internusa II (BMI II Dampit) adalah cabang dari PT. BMI Surabaya yang merupakan perusahaan swasta nasional. Didirikan pada tanggal 11 November 1992 yang berlokasi di Jalan Pahlawan No. 1-3 Kecamatan Dampit Kabupaten Malang. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan besar di wilayah Jawa Timur yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil laut terutama bidang pembekuan udang di mana sebagian produk mereka ditujukan untuk ekspor ke luar negeri. PT. BMI II berfokus pada udang beku sebagai hasil produksinya dengan menghasilkan rata-rata produksi per hari mencapai 10-13 ton finish produk dengan bahan baku yang didistribusi dari Lampung, Banyuwangi, Cirebon, Sumbawa dan Kalimantan (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

PT. BMI II merupakan perusahaan berdasarkan order di mana produk yang diproduksi disesuaikan dengan order dan spesifikasi dari permintaan pembeli ("*buyer*"). Sebagai perusahaan yang berskala internasional, pangsa pasar PT. BMI meliputi USA (75,1%), Eropa (UE) (20,93%), Jepang (3,74%), dan

Negara-Negara lain (0,22%). Produk yang dihasilkan bermacam-macam, antara lain : *Head On (HO)*, *Head Less Shell On (HL SO)*, *Peel Undevined (PUD)*, *Peel and Devined (PND)*, *Peeled Tail On (PTO)*, *Peeled Devined Tail On (PDTO)*, *Butterfly Tail On (BTO)*, *Butterfly Tail Off (BTF)* dan *Sushi Eby (SE)* (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

PT. BMI II memiliki visi, misi, kebijakan mutu, beserta semboyan yang dijelaskan sebagai berikut :

- Visi : Menjadi pemimpin di industri pengolahan udang di Asia
- Misi :
 - Menyediakan produk berkualitas dan aman sesuai persyaratan pelanggan dengan harga yang kompetitif
 - Mengutamakan kepuasan pelanggan secara menyeluruh dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan prima
 - Memimpin dalam bidang inovasi, kualitas dan efisiensi proses
 - Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan, keuntungan dan pengembangan kualitas
 - Memiliki tanggung jawab sosial dan ramah sosial serta ramah lingkungan
- Kebijakan Mutu : untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan, perusahaan bertekad melaksanakan peningkatan secara terus-menerus dalam bidang : kualitas dan efisiensi proses, pelayanan pelanggan, pengembangan sumber daya manusia, inovasi, tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan. Sehingga dari kesemuanya tersebut, perusahaan dapat menghasilkan produk berkualitas, aman dan meningkatkan kepuasan pelanggan
- Semboyan :
 - **B (Brand Image)** : produk BMI memiliki kesan yang baik dipelanggan maupun masyarakat

- **M (Market Leader)** : produk BMI mampu menguasai pasar, baik pasar dalam negeri maupun internasional
- **I (Internal External Customer Satisfaction)** : mampu memberikan kepuasan pada pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal

Perusahaan yang dipimpin oleh Ir. Andreas Sukowijoyo, MM sebagai *General Manager* telah mendapatkan sertifikasi internasional, di antaranya adalah *Hazard Analytical and Critical Control Point (HACCP)* yang didapatkan tahun 1997, *International Organization for Standardization (ISO)* seri 9001, versi 2000 yang diperoleh tahun 2003, *British Retail Consortium (BRC)* yang diperoleh tahun 2005 dan *Aqua Culture Certificate (ACC)* tahun 2003. Diharapkan dengan beberapa sertifikasi internasional yang telah didapat, PT. BMI dapat terus bersaing dengan kompetitornya baik di dalam maupun di luar negeri untuk memberikan produk yang berkualitas, aman, meningkatkan kepuasan pelanggan serta meningkatkan nilai ekspor Indonesia (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

4.2.2 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

4.2.2.1 Lokasi Perusahaan

Menurut Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit (2009), PT. BMI Dampit ini terletak di Jalan Pahlawan No 1-3 Dampit Malang, dengan luas bangunan $\pm 10.000 \text{ m}^2$ dan luas tanah $\pm 25.000 \text{ m}^2$. Pemilihan lokasi ini sangat penting karena sangat berhubungan dengan biaya produksi maupun tenaga kerja, transportasi, distribusi dan juga limbah produksi. Hal-hal ini mendasar sehingga perlu dipertimbangkan.

Faktor-faktor lain yang dipertimbangkan dalam pemilihan lokasi perusahaan antara lain :

- Pemilik perusahaan mempunyai tanah yang luas di daerah tersebut
- Lokasi pabrik berdekatan dengan jalan utama sehingga memudahkan proses transportasi
- Perluasan pabrik masih memungkinkan untuk dilakukan karena di daerah tersebut masih tersedia tanah yang luas dan murah
- Tersedianya air bersih yang melimpah
- Relatif dekat dengan permukiman penduduk sehingga tenaga kerja, tempat kost dan tempat makan mudah diperoleh

Untuk lebih jelasnya lokasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapat dilihat pada Lampiran 3.

4.2.2.2 Tata Letak Perusahaan

Tata letak pabrik atau *plant lay out* didefinisikan sebagai cara penyusunan mesin dan peralatan produksi serta perlengkapan lainnya, sehingga proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah mengembangkan sistem produksi, sehingga dapat mencapai kebutuhan kapasitas dan kualitas dengan perencanaan yang paling ekonomis (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

Tata letak pabrik di PT. Bumi Menara Internusa Dampit telah diatur sesuai dengan urutan fungsionalnya. Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam pengaturan tata letak ruang dan alat adalah :

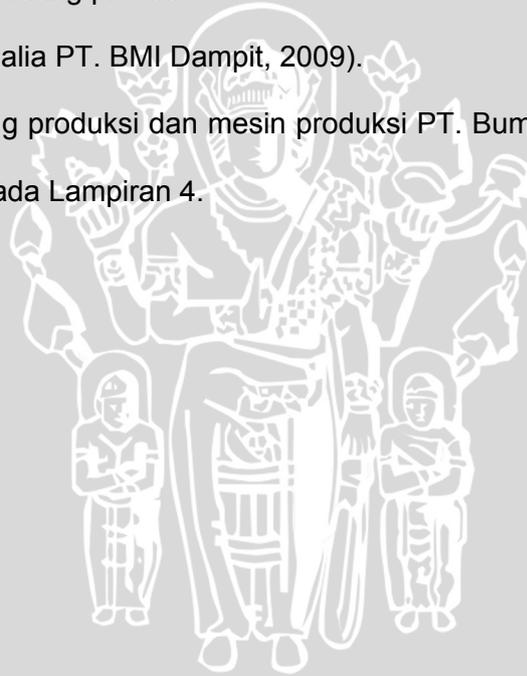
- Pengaturan mesin atau peralatan sesuai urutan proses
- Letak mesin atau peralatan memudahkan pengawasan
- Tersedia ruangan reparasi
- Memungkinkan karyawan bekerja dengan aman

- Jarak antar mesin atau peralatan harus minimal tanpa menghilangkan pertimbangan aspek sanitasi dan kenyamanan pekerja

Konstruksi bangunan unit produksi atau pengolahan meliputi dinding, lantai, selokan, pintu, ventilasi, penerangan dan langit-langit. Dinding terbuat dari tembok setinggi kurang lebih 6 m, lantai terbuat dari semen dengan permukaan halus dengan kemiringan 1,5-2 % dari ketinggian lantai ke arah selokan atau saluran pembuangan dengan tujuan air buangan selama proses pengolahan tidak tergenang dan dapat langsung dibuang. Selokan terletak di samping kiri dan kanan ruangan proses yang memanjang dari ujung satu hingga ke ujung yang lainnya sampai ke luar ruang proses

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

Tata letak ruang produksi dan mesin produksi PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapat dilihat pada Lampiran 4.



BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Ketenagakerjaan Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit

Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja. Sebuah perusahaan yang menggunakan sumber daya produktivitas, tenaga kerja merupakan suatu kendala yang harus dipahami seorang manajer. Efektif tidaknya tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja. Sehingga manajemen tenaga kerja mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja memberikan suatu peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Siswanto, 1989).

Adapun fungsi-fungsi yang terdapat dalam manajemen menurut Kasmir (2003), antara lain adalah :

- 1) Perencanaan (*Planning*), adalah proses penentuan arah yang akan ditempuh dan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*), adalah proses pengelompokkan kegiatan atau pekerjaan dalam unit-unit. Tujuannya adalah supaya tertata dengan jelas antara tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kerja dengan sebaik mungkin dalam bidangnya masing-masing
- 3) Menggerakkan atau melaksanakan (*Actuating*), adalah proses untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi

- 4) Pengawasan (*Controlling*), adalah proses untuk mengukur dan menilai pelaksanaan tugas, apakah telah sesuai dengan rencana. Jika dalam proses tersebut terjadi penyimpangan, maka akan segera dikendalikan

5.1.1 Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah perencanaan strategis untuk mendapatkan dan memelihara kualifikasi Sumber Daya Manusia yang diperlukan bagi organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Kurniawan, 2005).

5.1.1.1 Sumber Tenaga Kerja

Menurut Manullang (1981), sumber tenaga kerja dapat digolongkan menjadi dua sumber, yaitu sumber dari dalam perusahaan adalah bilamana terdapat suatu jabatan yang lowong, seringkali mengangkat tenaga kerja yang lebih rendah jabatannya untuk memangku jabatan yang lowong itu. Jadi dalam hal ini pegawai perusahaan mendapatkan kesempatan pertama untuk mengisi jabatan dalam badan usaha. Alasan mengapa perhatian terlebih dahulu ditujukan kepada pegawai perusahaan bukan hanya sudah diketahui sifat dan kecakapannya tetapi juga dengan cara ini moral pegawai dapat dipertinggi. Hal ini sering disebut *promotion from within*. Sumber dari luar perusahaan adalah bilamana karena benar-benar kekurangan tenaga kerja, maupun karena tidak adanya tenaga kerja di dalam perusahaan yang mempunyai kualifikasi sebagaimana dicantumkan dalam *job specification*, maka mau tidak mau pengisian lowongan tersebut harus ditarik dari sumber tenaga kerja di luar perusahaan. Sumber tenaga kerja dari luar perusahaan ini meliputi :

- Teman-teman pegawai perusahaan
- Badan-badan penempatan tenaga kerja
- Lembaga-lembaga pendidikan
- Sumber-sumber lain

Sumber tenaga kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit diperoleh dari luar (eksternal) dan dari dalam (internal).

Eksternal, meliputi :

- Seleksi Lamaran
- Publikasi
- Panggilan
- Tes Kesehatan dan Tes Warna
- Tes Tulis, Kemampuan (Psikotest)
- Wawancara I
- Wawancara II
- Pelatihan Karyawan Baru
- Masa Kontrak

Internal :

Proses Rotasi, meliputi :

- Pengajuan Rotasi
- Pengurusan Administrasi
- Penempatan

Proses Mutasi, meliputi :

- Wawancara Pengarahan
- Test Kemampuan
- Pengajuan Mutasi
- Masa Orientasi
- Evaluasi
- Pengurusan Administrasi
- Pembuatan SK Mutasi



Proses Promosi, meliputi :

- Pencarian Calon
- Wawancara Pengarahan
- Test Kemampuan
- Wawancara II
- Pengajuan Promosi
- Masa Orientasi
- Evaluasi
- Pengurusan Administrasi
- Pengangkatan

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

5.1.1.2 Sistem Perekrutan Tenaga Kerja

Menurut Schuler and Jackson (1997) dalam Kurniasari (2004), *recruitment* antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka, perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen tidak hanya menarik seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja.

PT. Bumi Menara Internusa Dampit selalu mengadakan *recruitment* tenaga kerja yang dilaksanakan oleh *Human Resource Development* (HRD) bagian internal training. *Recruitment* ini dilakukan dengan dua cara, yaitu secara internal dan eksternal. Internal *recruitment* dilakukan dengan sistem rotasi, mutasi dan promosi yang didasarkan atas kemampuan dan prestasi kerjanya (karyawan atau staf dari bagian lain). Sedangkan eksternal *recruitment* dilakukan

dengan mencari tenaga kerja baru dari luar. Eksternal *recruitment* dimulai dengan memberikan tes awal kepada calon karyawan yang didasarkan kepada :

- Biodata
- Tes tulis (matematika dan penalaran)
- Interview
- Tes kesehatan yang dilakukan oleh dokter perusahaan (poin yang menentukan kesehatan jasmani yaitu penyakit kulit, alergi, penyakit tifus dll)

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

PT. Bumi Menara Internusa Dampit mengutamakan perekrutan kepada masyarakat sekitar perusahaan, dikarenakan perusahaan ini didirikan di kawasan tempat pemukiman penduduk bukan di kawasan industri. Jadi diprioritaskan dalam penerimaan karyawan adalah masyarakat dan lingkungan sekitar perusahaan. Hal ini dilakukan agar terciptanya suasana nyaman, aman dan sejahtera antara perusahaan dan masyarakat sekitar perusahaan.

5.1.2 Pengorganisasian Tenaga Kerja

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya-sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya (Handoko, 2001).

5.1.2.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja di PT. BMI Dampit sampai dengan Bulan Pebruari 2009 ini sejumlah 1.772 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Berdasarkan sifat dan jangka waktu ikatan kerja yang ada, karyawan PT. BMI Dampit diklasifikasikan menjadi karyawan tetap dan tidak tetap (borongan).

- Karyawan Tetap (Harian dan Bulanan)

Karyawan tetap disebut juga karyawan harian yaitu karyawan yang bekerja untuk perusahaan dengan ikatan kerja tetap atau setiap hari dan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Karyawan tetap menerima gaji secara bulanan yang pembayarannya dilakukan 1 (satu) kali setiap bulannya. Tenaga kerja tetap yaitu karyawan yang bekerja secara tetap di perusahaan, dapat pula terkait dengan perusahaan melalui kontrak kerja. Kesejahteraan yang diperoleh karyawan tetap adalah pertama karyawan memperoleh perlengkapan kerja, berupa pakaian kerja, avron, sepatu boot, penutup kepala, cadar, masker serta sarung tangan yang bertujuan untuk menjaga keamanan dan keselamatan kerja serta menjaga sanitasi dan kebersihan pekerja. Kedua memperoleh asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.

- Karyawan Tidak Tetap (Borongan)

Karyawan tidak tetap dikenal dengan nama karyawan borongan, karyawan ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu, karyawan borongan lepas dan karyawan borongan tetap. Kedua karyawan borongan ini bekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu bekerja sewaktu-waktu jika bahan baku berlimpah dan kapasitas karyawan tetap yang ada tidak mampu menangani bahan baku tersebut. Karyawan borongan adalah karyawan yang tidak terikat oleh perusahaan dan bekerjanya bila diperlukan perusahaan. Sistem bekerjanya bersifat borongan artinya imbalan atau upah didasarkan pada banyaknya unit yang mampu dihasilkan oleh karyawan tersebut. Karyawan borongan lepas tidak mempunyai ikatan kerja dengan perusahaan, sedangkan karyawan borongan tetap bersifat terikat oleh perusahaan, yaitu mendapatkan panggilan jika bahan baku datang melimpah. Sistem pembayaran karyawan tidak tetap berdasarkan atas banyaknya hasil kerja yang diperoleh dan karyawan tidak tetap memperoleh peralatan seperti karyawan tetap (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

Lebih jelasnya jenis dan jumlah karyawan di PT. BMI Dampit dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Jenis dan Jumlah Karyawan di PT. BMI Dampit

Golongan/Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan		
	Laki-Laki	Perempuan	Total
Tetap	349	672	1.021
Tidak tetap	–	751	751
Total	349	1.423	1.772

(Sumber : Buku Laporan Personalialia PT. BMI Dampit, 2009).

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dan menjadi tolak ukur dalam pencapaian kualitas dan mutu yang tinggi dalam melakukan proses produksi. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula kualitas produksi yang dihasilkan serta jabatan yang diduduki dalam sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang beragam.

Untuk lebih jelasnya mengenai strata pendidikan karyawan yang terdapat di PT. BMI Dampit dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Strata Pendidikan Karyawan di PT. BMI Dampit

Strata Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SD	388	21,90
SLTP	385	21,73
SLTA	913	51,52
DIPLOMA	47	2,65
S-1	39	2,20
Total	1.772	100

(Sumber : Buku Laporan Personalialia PT. BMI Dampit, 2009).

Dari Tabel 8. di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit sudah cukup tinggi, ini terbukti dengan

data tersebut yang menunjukkan bahwa strata pendidikan mayoritas adalah SLTA. Meskipun masih banyak juga yang hanya lulus Sekolah Dasar dan SLTP, namun di dalamnya juga terdapat karyawan yang sebagian kecil menyanggah gelar Sarjana 1. Dengan adanya hal tersebut dapat dikatakan cukup untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas produksi perusahaan, meskipun untuk pengadaan perekrutan selanjutnya diharapkan lebih ketat terutama dalam menentukan strata pendidikan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Berdasarkan pada macam atau sifat pekerjaan yang dijabatnya serta menurut strata pendidikan yang dimiliki, penggolongan karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit disusun sebagai berikut :

- a. Golongan I : Operator dan yang selevel
- b. Golongan II : Kepala Regu (Karu), *Quality Assurance (QA)*, *Quality Control (QC)* dan yang selevel
- c. Golongan III : Satpam putra, staff dan supervisor ke atas (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

5.1.2.2 Struktur Organisasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit

Menurut Harsono (1988) dalam Kurniasari (2004), dalam tipe garis dan staff diperlukan suatu staff yang berdiri berdasarkan organisasi garis, sehingga dia tidak mengganggu kelancaran organisasi garis. Tipe ini dimaksud untuk mengatasi keburukan-keburukan sistem garis maupun fungsional. Pada satu sisi memperhatikan kebaikan kesatuan pimpinan dalam organisasi garis dan sisi lain memperhatikan kebaikan pembagian kerja dalam sistem fungsional. Meskipun sistem ini menggabungkan kebaikan-kebaikan sistem garis dan fungsional tetapi dalam prakteknya mempunyai keburukan yaitu kemungkinan timbulnya pertentangan antara pimpinan dan staff. Sehingga segala nasihat-nasihat pimpinan kurang diperhatikan. Dalam suatu perusahaan harus ada struktur

organisasi yang jelas karena hal inilah yang menunjukkan hubungan antar pejabat (karyawan) disuatu bagian yang lain agar jelas kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing sehingga dapat teratur dan terorganisir dengan baik.

Struktur organisasi merupakan mekanisme formal dimana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola yang tetap, hubungan di antara fungsi, bagian atau posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam satuan organisasi. Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. BMI Dampit adalah struktur organisasi tipe garis, di mana pada tipe garis ini tampak jelas bahwa seorang bawahan hanya mempunyai satu garis hubungan pelaporan kepada atasannya dan seorang atasan hanya mempunyai satu garis perintah kepada tiap bawahannya. Keuntungan tipe garis adalah sederhana, terdapat batasan yang jelas dalam hal kekuasaan serta tanggung jawab, lebih menjamin tegaknya disiplin kerja, terdapat kesatuan pimpinan dan pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi PT. BMI Dampit dapat dilihat pada Lampiran 5.

Secara organisasi, PT. BMI Dampit dipegang oleh seorang direktur utama sebagai pucuk pimpinan perusahaan. PT. BMI Dampit dipimpin oleh seorang General Manager yang membawahi langsung "*Quality Control (QC) atau Quality Assurance (QA) Department*", "*Production Department*", "*Purchasing Department*", "*Planning Product and Inventory Control (PPIC) Department*", "*Human Resource Development (HRD) Department*", "Departemen Personalia dan *General Affair Department*"

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

5.1.3 Pergerakan Tenaga Kerja

Fungsi manajemen setelah perencanaan dan pengorganisasian adalah memulai kegiatan yang diorganisir. Inisiatif kegiatan pergerakan merupakan fungsi manajemen yang *menstimulir* tindakan agar benar-benar dilaksanakan. Pergerakan meliputi tindakan pemberian perintah dan motivasi pada personalia yang melaksanakan perintah tersebut (Irawan, 1991).

Program pendidikan dan pelatihan kerja termasuk ke dalam fungsi manajemen pergerakan tenaga kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja dapat berjalan secara efektif jika mendapat dukungan dan antusias dari seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, contohnya disini adalah PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

5.1.3.1 Efektifitas Pelatihan

- Definisi Efektifitas

Sebuah pelatihan dikatakan berhasil/bermanfaat adalah jika memberikan pengaruh/perubahan positif pada diri peserta. Dengan kata lain pelatihan tersebut efektif jika terdapat perubahan yang signifikan dari kondisi sebelum diberikannya pelatihan dengan setelah diberikannya pelatihan (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

- Pengelompokan Pelatihan

Pengukuran efektifitas dilakukan pada semua bentuk pelatihan, namun dengan metode dan cara yang berbeda sesuai sifat pelatihan tersebut, pelatihan di PT. Bumi Menara Internusa dikelompokkan menjadi :

1. Pelatihan yang bersifat pengetahuan
2. Pelatihan yang bersifat ketrampilan
3. Pelatihan yang bersifat motivasi
4. Pelatihan yang bersifat orientasi karyawan baru

Berdasarkan pengelompokan pelatihan yang ada, sumber data evaluasi efektifitas pelatihan didapat dari beberapa kriteria berikut :

1. Kriteria belajar

Diukur dari pemahaman peserta akan materi yang disampaikan dapat melalui :

- a. Pre-test (test awal sebelum pelatihan diberikan), tidak selalu dalam bentuk test tulis, namun juga dapat berupa sesi tanya jawab pada beberapa peserta terkait materi pelatihan yang akan disampaikan
- b. Post-test (test akhir setelah pelatihan diberikan)

2. Kriteria perilaku

Diukur dari kesesuaian tindakan di lapangan dapat melalui :

- a. Inspeksi lapangan (test lisan/praktek terkait materi pelatihan yang telah diberikan), dapat dilakukan sebelum atau sesudah pelatihan
- b. PPK (Penilaian Prestasi Kerja)
- c. Data pelanggaran karyawan (untuk karyawan baru) terkait materi pelatihan yang disampaikan pada dua bulan pertama karyawan baru masuk kerja

3. Kriteria pendapat

Diukur dari pendapat peserta pelatihan melalui :

- a. Quesioner (kumpulan pertanyaan sederhana terkait materi yang dibahas yang menampilkan profil/kesan/penilaian peserta tentang dirinya sendiri)
 - b. Quesioner pelatihan terdiri dari kumpulan pertanyaan terkait materi yang disajikan, penyaji dan sarana yang digunakan
- Metode Pengukuran Efektifitas

Metode yang digunakan untuk mengukur tingkat efektifitas pelatihan pada masing-masing kelompok pelatihan adalah :

1. Pelatihan yang bersifat pengetahuan
 - a. Pre-test
 - b. Post-test
2. Pelatihan yang bersifat ketrampilan
 - a. Pre-test
 - b. Post-test
 - c. Inspeksi lapangan

Analisa efektifitas pelatihan ini dapat dicari dengan menggunakan minimal dua dari tiga metode yang ada.

3. Pelatihan yang bersifat motivasi
 - Quesioner
4. Pelatihan yang bersifat orientasi karyawan baru
 - a. Pre-test
 - b. Post-test
 - c. Inspeksi lapangan
 - d. Data pelanggaran

Analisa efektifitas pelatihan ini dapat dicari dengan menggunakan minimal dua dari empat metode yang ada.

- Analisa Efektifitas

Suatu pelatihan dikatakan efektif berdasarkan analisa metode pengukuran efektifitas pelatihan yang dicari dengan beberapa cara, di antaranya :

1. Hasil evaluasi (post-test) dibandingkan dengan standart kelulusan minimal yang ada pada QS-D-HR-024-XX
2. Hasil evaluasi pre-test dibandingkan dengan post-test dengan tetap mengacu pada standart kelulusan minimal yang ada (QS-D-HR-024-XX)

3. Pencapaian kesesuaian langkah-langkah/standart aplikasi yang ditetapkan dengan aplikasi di lapangan untuk suatu aktifitas yang diukur (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

Untuk memastikan aplikasi informasi dan pengetahuan dari pelatihan yang telah diberikan, setiap atasan bertanggung jawab melakukan supervisi kepada anak buahnya selama mereka bekerja. Departemen HRD dan pihak yang terkait akan secara *sampling* melaksanakan inspeksi, terkait materi *training* yang telah diberikan dua minggu setelah pelatihan diadakan/proses supervisi dari atasan masing-masing (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

Selanjutnya suatu pelatihan dikatakan tidak efektif adalah jika dari beberapa metode pengukuran yang ada tidak dapat menampilkan suatu kesimpulan positif adanya perubahan dari diberikannya pelatihan, dengan kata lain pencapaian kelulusan minimal adalah 60 % dari jumlah peserta. Terkait hal ini maka kepada peserta yang dinyatakan gagal/tidak lulus, langkah-langkah yang diambil di antaranya adalah :

1. Menjadwalkan pelatihan ulang
2. Supervisi di lapangan oleh supervisor di area kerja masing-masing
3. Inspeksi oleh departemen HRD di lapangan untuk memastikan aplikasi dan pelaksanaan supervisi oleh atasan masing-masing peserta

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

5.1.4 Pengawasan Tenaga Kerja

Sistem pengawasan yang dipakai perusahaan untuk karyawan melalui absensi kerja. Untuk pengawasan pada proses produksi memakai kamera terekam yang terletak hampir di setiap sudut ruangan proses produksi

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

5.1.4.1 Penerapan Kedisiplinan Karyawan

Untuk menghindari kontaminasi terhadap produk, maka PT. BMI Dampit menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawan, khususnya untuk tenaga kerja yang berada di dalam ruang proses produksi, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Mengadakan test kesehatan untuk calon-calon pekerja yang akan diterima bekerja, sehingga dapat diketahui pekerja tersebut layak atau tidak masuk ke ruang proses. Calon pekerja yang pernah menderita penyakit *thypus* tidak boleh masuk ke dalam ruang proses, dibuktikan dengan hasil lab tentang bakteri *Salmonella thyposa* jika negatif maka diijinkan masuk
2. Para pekerja yang sedang menderita flu, penyakit kulit atau luka yang terbuka dilarang masuk ke dalam ruang proses produksi dan harus memakai masker
3. Para pekerja dilarang mengenakan perhiasan, parfum atau barang-barang lain yang dapat menimbulkan kontaminasi silang dan kontaminasi bau, kuku tidak boleh panjang dan dilarang menggunakan cat kuku
4. Pekerja harus menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu memakai celana training, kaos lengan panjang berwarna putih, topi dalam, masker, cadar, sarung tangan dan sepatu boot yang harus dicuci setelah selesai digunakan. Setiap hari pekerja harus ganti seragam sesuai dengan ketentuan pabrik
5. Setiap memasuki ruang proses produksi, pekerja harus melewati kolam air *kaporit* 200 ppm dan *blower* di dekat pintu masuk. Dan harus melewati petugas yang mengecek apakah ada kotoran dan rambut pada seragam, pengecekan dengan menggunakan rol
6. Setiap kali memasuki ruangan proses produksi, pekerja diharuskan melakukan cuci tangan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu tangan dicuci dengan air hangat dan sabun lalu dibilas

menggunakan air hangat lagi, dicuci dengan air *kaporit* 100 ppm kemudian dibilas dengan air dingin hingga bersih

7. Setiap 10 menit sekali akan berbunyi *sirine* atau *alarm*, di mana seluruh pekerja yang bagian potong kepala, *grade*, *sortir* dan kupas di ruang proses produksi harus mencuci tangan dengan air *ozon* pada bak yang telah disediakan
8. Setiap pekerja yang akan ke toilet harus lapor pada satpam, untuk mengambil kartu ke toilet
9. Selama proses produksi pekerja harus menjaga perilakunya, antara lain tidak boleh meludah sembarangan dan merokok, tidak boleh banyak bicara dan makan makanan, tidak boleh mengunyah permen karet, tidak boleh membawa benda yang berpotensi mencemari produk dan menyebabkan kontaminasi silang dan tidak boleh membuang sampah sembarangan dalam ruang proses produksi
10. Ketika ke luar dari ruang proses produksi, alat pelindung diri (*avron*, masker, jas lab, topi dalam) harus dilepas. Seragam tidak boleh digunakan saat datang dan pulang ke rumah masing-masing

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

Untuk lebih jelasnya pelaksanaan penerapan kedisiplinan karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapat dilihat pada Gambar 4.

5.1.4.2 Waktu Kerja Karyawan

PT. Bumi Menara Internusa Dampit memberlakukan jam kerja untuk seluruh karyawan selama 8 jam kerja dalam sehari, pada hari Senin sampai Jum'at. Dengan waktu mulai kerja pada jam 07.00 WIB sampai dengan jam 15.00 WIB dan waktu istirahat selama 1 jam yaitu pada jam 12.00 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB pada hari Senin sampai Kamis. Tidak ada batas toleransi

keterlambatan masuk untuk seluruh karyawan. Adapun waktu kerja karyawan yang diterapkan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, adalah sebagai berikut :

- Hari Kerja dan Jam Kerja

1. Perusahaan menetapkan hari dan jam kerja berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku

2. Berpedoman pada no. (1) poin ini, hari dan jam kerja perusahaan yang lamanya 40 jam seminggu diatur sebagai berikut :

- a. Hari dan jam kerja normal

1. Senin s/d Kamis : 07.00 - 15.00 Istirahat : 12.00 - 13.00
2. Jum'at : 07.00 - 15.00 Istirahat : 11.30 - 13.00
3. Sabtu : 07.00 - 13.30 Istirahat : 12.00 - 13.00

- b. Kerja shift

Untuk operasi perusahaan jam kerja pada huruf (a) di atas, sama halnya dengan jam kerja shift 1, sedang untuk shift 2 dan 3 diatur sebagai berikut :

- Shift II

- Senin - Jum'at : 15.00 - 23.00 Istirahat : 17.30 - 18.30
 Sabtu : 15.00 - 21.00 Istirahat : 17.30 - 18.30

- Shift III

- Senin - Jum'at : 23.00 - 07.00 Istirahat : 03.00 - 04.00
 Sabtu : 23.00 - 05.00 Istirahat : 03.00 - 04.00

Waktu dan lama istirahat pada kerja shift bisa disesuaikan atau dirundingkan sesuai kebutuhan dengan prinsip tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

3. Untuk hal-hal tertentu yang bersifat khusus, atau dalam hal terdapat alasan/keperluan yang dipandang penting perusahaan dapat menetapkan hari kerja, jam kerja dan atau jam istirahat tersendiri (selain yang tersebut

pada no. (2) poin ini) dengan tetap mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

4. Semua pekerja harus mentaati hari dan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
5. Bagi pekerja yang terlambat masuk diwajibkan lapor terlebih dahulu kepada satpam dan personalia, kemudian kepada atasannya langsung dengan bukti yang dapat dipertanggung jawabkan, bila alasannya tidak jelas maka pekerja yang bersangkutan diperintahkan tidak boleh masuk kerja dan tidak mendapat upah
6. Bagi pekerja yang terlambat, perusahaan akan memberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

Dikarenakan mayoritas karyawan merupakan pemeluk agama Islam, maka perusahaan memberikan kebijakan untuk waktu kerja pada hari Jum'at berbeda dengan hari-hari lainnya, yaitu pada jam istirahat yang dimulai dari jam 11.30 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat menjalankan kewajiban sebagai seorang Muslim yaitu melaksanakan sholat Jum'at dan jam kerja ini berlaku untuk seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Sedangkan pada hari Sabtu, para karyawan memiliki jam kerja dari jam 07.00 WIB sampai dengan jam 13.30 WIB dan waktu istirahat dari jam 12.00 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

5.1.4.3 Sistem Upah

Menurut Simanjuntak (1998), pemberian upah memiliki tiga fungsi, yaitu upah dapat menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, upah

mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan upah memberikan *insentif* untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Berikut adalah sistem pengupahan yang diatur di dalam PT. Bumi Menara Internusa Dampit, antara lain :

1. Sistem pengupahan diatur menurut status karyawan/tenaga kerja yaitu sistem pengupahan berdasarkan upah bulanan dengan mengacu pada ketentuan pemerintah yang berlaku
2. Sistem pengupahan untuk pekerja harian adalah upah per bulan dibagi 30 hari sama dengan upah pokok per hari
3. Pembayaran upah dilakukan pada setiap akhir minggu (Sabtu) dengan perhitungan satu periode 6 (enam) hari yang diawali hari Kamis dan ditutup hari Rabu minggu berikutnya yang berarti ada 3 (tiga) hari gantungan
4. Sistem pengupahan untuk pekerja borongan yaitu berdasarkan satuan hasil, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum regional bulanan berikut perhitungan upah lembur yaitu sesuai peraturan yang berlaku
5. Komponen-komponen upah terdiri dari :
 - a. Upah pokok : UMR + Tunjangan masa kerja
 - b. Tunjangan tetap : Tunjangan masa kerja
 - c. Tunjangan tidak tetap : - Tunjangan jabatan
 - Tunjangan makan dan transport
 - Tunjangan prestasi (bonus bulanan)
 - Tunjangan kehadiran (premi hadir)
6. Upah berdasar klasifikasi jabatan dibagi :
 - a. Gol. 1 (harian/borongan) tetap : UMK + T. masa kerja + T.U. makan + T.U. transport + T. premi hadir

- b. Gol. 2 (Karu, QC, QA dan selevel) : UMK + T. masa kerja + T. jabatan + T. prestasi + T.U. makan + T.U. transport + T. premi hadir
 - c. Gol. 3 (karyawan bulanan/supervisor)
 - d. Karyawan kontrak : UMK + T. jabatan (bagi yang memegang jabatan)
7. Pembayaran upah harus selalu dilampiri dengan lembar slip perincian upah yang tercetak dengan komputer demi ketertiban administrasi dan menghindari hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak
 8. Bilamana pembayaran upah jatuh pada hari libur, maka pembayaran upah dilakukan pada hari kerja terakhir sebelumnya
 9. Pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya dapat dilakukan bila ada surat kuasa dari pekerja yang bersangkutan, yang karena sesuatu hal tidak dapat menerima secara langsung, surat kuasa tersebut hanya berlaku untuk 1 (satu) kali periode pembayaran
 10. Apabila ada pengumuman/instruksi pemerintah mengenai kenaikan UMK, maka pengusaha dan serikat pekerja dapat mengadakan musyawarah mengenai kenaikan upah tersebut

(Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

5.1.4.4 Evaluasi Karyawan

Menurut Siagian (2004), yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu yang tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan

2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang diterapkan dan diterapkan secara obyektif
3. Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu :
 - Dalam hal penilaian tersebut bersifat positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan menuntut karier lebih terbuka baginya
 - Dalam hal penilaian negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut
 - Jika seseorang merasa mendapat penilain yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya, sehingga pada akhirnya dia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang selalu menjadi bahan yang turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri

PT. Bumi Menara Internusa Dampit mengadakan evaluasi hasil kerja karyawan secara periodik atau setiap hari dari data ranking hasil kerja untuk karyawan borongan (*record keeping*) dan dari setiap penyimpangan yang dilakukan. Penyimpangan dan prestasi yang dilakukan oleh karyawan dapat diketahui melalui kartu presensi (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

5.2 Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja yang Diberikan PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kepada Karyawan, Khususnya Dibagian Kerja Kupas

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2002), pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pada keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya. Untuk menjamin ketersediaan Sumber Daya Manusia yang standart baik dari segi kualitas maupun kuantitas sehingga mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, maka perusahaan mengadakan pelatihan kerja. Bentuk pelatihan kerja yang diberikan seperti pemberian materi dan praktek kerja langsung. Pelatihan dilakukan secara internal maupun eksternal, tergantung dari tingkat kebutuhan dan kebijakan manajemen.

Sedangkan menurut Nitisemito (1982), untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diperlukan strategi pembinaan pelatihan agar pelatihan mampu berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal serta menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Di PT. Bumi Menara Internusa Dampit mengadakan program pendidikan dan pelatihan kerja, salah satunya untuk karyawan dibagian kerja kupas. Pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan agar lebih memahami dan cakap dalam pekerjaannya.

I. Pengertian

Pendidikan dan Pelatihan kerja karyawan adalah suatu proses/program yang digunakan oleh PT. Bumi Menara Internusa Dampit dalam membantu karyawannya untuk meningkatkan serta mengembangkan kompetensi dan produktivitas kerja, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan demikian diharapkan karyawan tersebut dapat mencapai efisiensi kerja yang maksimal dengan memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang optimal.

II. Tujuan

• Umum

Setelah melalui tahapan ini diharapkan karyawan khususnya dibagian kerja kupas memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang lebih baik, sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

• Khusus :

1. Memperkenalkan karyawan tentang keberadaan PT. Bumi Menara Internusa sebagai organisasi, yaitu visi, misi, kebijakan mutu dan lingkungan kerja PT. Bumi Menara Internusa secara menyeluruh
2. Menanamkan dalam diri karyawan agar berperan secara aktif dan obyektif dalam kiprah PT. Bumi Menara Internusa yang jauh lebih besar dari pada bagian/lingkungan kerjanya sendiri
3. Membuka peluang karyawan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai beberapa hal yang menyangkut hak dan kewajiban karyawan yang ada di PT. Bumi Menara Internusa
4. Memberikan pengaruh dasar yang diperlukan guna berhasil dalam pekerjaannya

5. Mensosialisasikan kepada karyawan tentang kebijakan dan prosedur yang ada di PT. Bumi Menara Internusa untuk menghindari kesalahan yang tidak perlu terjadi pada saat melaksanakan pekerjaannya

III. Materi pelatihan

- Materi dasar dalam program pelatihan, terdiri atas :

1. Visi, misi, nilai dasar dan struktur organisasi perusahaan
 2. *International Organization for Standardization* (ISO) 9001 : 2000
 3. Bersih Dingin Cepat (BDC)
 4. Mutu dan jenis udang
 5. *Critical Control Point* (CCP)
 6. Pengembangan dan penerapan aplikasi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin)
 7. Praktik dalam mengupas udang secara cepat dan benar
 8. Pembekalan keterampilan dan ketelitian dalam memilah udang secara cepat dan tepat berdasarkan jenis dan mutunya
 9. Praktik dalam pelaksanaan penyelesaian kerja secara tepat dan efektif
- Penjelasan materi dasar dalam program pelatihan tersebut di atas adalah :

1. Visi, misi dan nilai dasar PT. Bumi Menara Internusa Dampit
 - Visi : Menjadi pemimpin di industri pengolahan udang di Asia
 - Misi :
 - * Menyediakan produk berkualitas dan aman sesuai persyaratan pelanggan dengan harga yang kompetitif
 - * Mengutamakan kepuasan pelanggan secara menyeluruh dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan prima
 - * Memimpin dalam bidang inovasi, kualitas dan efisiensi proses
 - * Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan, keuntungan dan pengembangan kualitas

- * Memiliki tanggung jawab sosial dan ramah sosial serta ramah lingkungan
- Nilai dasar :
 - * *Customer Focus*

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, artinya berusaha untuk mengetahui dan memenuhi semua persyaratan yang diajukan pelanggan (baik internal maupun eksternal)
 - * *Commitment Excellence*

Kesanggupan untuk berusaha dan mewujudkan keinginan menjadi yang terbaik
 - * *Communication, Coordination and Team Work*
 - *Communication* adalah kemampuan seseorang untuk mentransformasikan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain
 - *Coordination* adalah pengaturan dalam organisasi agar tugas dan tanggung jawab setiap orang tidak tumpang tindih
 - *Team work* adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok yang menekankan peran sebagai anggota kelompok bukan sebagai pemimpin, bukan pekerja secara terpisah atau berkompetisi untuk menyelesaikan suatu proses atau tugas
 - * *Competency*

Kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk memangku suatu jabatan yang mencakup berbagai aspek (pengetahuan, keterampilan dan perilaku)
 - * *Creativity and Innovation*

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu atau ide-ide baru serta memperkenalkan penemuan baru atau kreasi baru yang berbeda dari

yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya sebagai bagian dari pembaharuan

* *Continual Improvement*

Upaya perbaikan secara terus-menerus untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam berbagai hal. Hal-hal yang perlu diperbaiki dapat berupa metode atau alat, sehingga dapat tercipta perkembangan yang terus-menerus

2. *International Organization for Standardization (ISO) 9001 : 2000*

ISO bukan merupakan singkatan, ISO adalah sebuah organisasi internasional yang menetapkan standard kualitas manajemen (*International Organization for Standardization*). PT. Bumi Menara Internusa menerapkan ISO 9001 : 2000 (seri 9001, versi 2000) tentang manajemen yang berkualitas atau *Quality Management* yang dalam hal ini tidak berfokus pada produk yang berkualitas. Manajemen yang berkualitas adalah pengaturan semua aktifitas yang dapat menjamin adanya kesesuaian antara proses dan produk dengan persyaratan pelanggan maupun organisasi.

Manfaat penerapan ISO adalah :

- Meningkatkan citra perusahaan
- Memberi kepuasan kepada pelanggan
- Meningkatkan daya saing
- Meningkatkan kualitas produksi
- Terjadi perubahan positif pada budaya kerja

Kualitas atau mutu dalam ISO diterjemahkan sebagai kesesuaian dengan persyaratan. Dalam ISO 9001 : 2000 dikenal 7 Konsep Mutu atau 7 P, yaitu :

- Produk, adalah hasil dari suatu aktifitas dalam bentuk barang maupun jasa yang sesuai dengan persyaratan pelanggan. Produk dapat berupa produk perorangan atau individu maupun kelompok atau bagian/departemen

- Proses, adalah rangkaian aktifitas untuk menghasilkan suatu produk (barang/jasa). Proses yang berkualitas adalah jika sesuai dengan tahapan atau urutan yang ditetapkan oleh pelanggan
- Pelanggan, adalah pihak lain baik yang bersifat perseorangan, kelompok, bagian atau departemen yang menikmati produk barang/jasa yang kita hasilkan. Pelanggan dibedakan menjadi pelanggan eksternal dan internal. Agar pelanggan kita puas terdapat empat persyaratan pelanggan, di antaranya :
 - * Pahami alur proses berikutnya
 - * Jangan menerima ketidaksesuaian
 - * Jangan memproses ketidaksesuaian
 - * Jangan mengirim ketidaksesuaian
- Pemasok, adalah pihak yang menyediakan bahan atau jasa yang kita butuhkan. Pemasok yang berkualitas atau bermutu adalah pemasok yang tahu kebutuhan atau persyaratan pelanggannya
- Pesaing, adalah kelompok usaha atau perusahaan yang menghasilkan produk yang sama seperti yang kita hasilkan. Mengenali tingkat mutu dan dimensi mutu pesaing untuk meningkatkan mutu produk kita
- Persyaratan mutu, adalah persyaratan suatu produk yang sesuai dengan keinginan pelanggan. Persyaratan mutu akan menjadi dimensi mutu produk untuk diketahui dan dipahami semua personil dan bagian untuk bersama-sama menghasilkan produk yang sesuai persyaratan pelanggan
- Pengendalian, adalah suatu kegiatan untuk memastikan suatu proses dan produk telah dihasilkan sesuai persyaratan yang ada. Pengendalian dilaksanakan dengan adanya intruksi kerja dan *Quality Standard*

3. Bersih Dingin Cepat (BDC)

- Bersih

Adalah bila kondisi manusia, mesin, ruangan, perlengkapan dan peralatan kerja tidak bau busuk, tidak tercemar bahan kimia, tidak ada kotoran yang menempel, tidak ada pasir, debu, jamur dan lalat, tidak ada coretan yang tidak perlu serta tidak tercemar bakteri. Aplikasi bersih melalui penerapan 5 (lima) budaya bersih, di antaranya bersih penampilan (tangan, kepala/rambut dan tubuh), bersih pakaian (kaos, training, topi dalam, cadar, masker, sepatu dan avron), bersih peralatan kerja (dikondisikan bersih pada saat sebelum proses, saat proses berlangsung dan setelah proses), bersih lingkungan kerja (di dalam ruang proses, di luar ruang proses serta selalu mengkondisikan locker dalam keadaan bersih dan rapi) dan bersih hasil kerja (hasil kerja harus terbebas dari bahaya biologi, fisika, kimia dan kerugian ekonomi).

- Dingin

Adalah apabila temperatur ruangan, air dan produk sesuai dengan standard yang ditentukan. Standard temperatur dalam mengolah udang yang harus diperhatikan di antaranya ruangan proses, ruangan *packing*, ruangan *cold storage*, *anteroom*, mesin pembekuan, air untuk proses, air untuk pembekuan, air untuk *defrost* cepat, air untuk *defrost* semalam, air *glazing*, awal air perendaman dan udang selama dalam proses. Manfaat dingin adalah agar perkembangan bakteri akan terhambat dan udang akan tetap selalu segar.

- Cepat

Adalah apabila udang cepat diproses dan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tidak sampai mengalami perubahan suhu dan kualitas. Cepat akan bisa diterapkan apabila sarana transportasi memadai, perencanaan matang, proses tidak berulang-ulang, stock barang akurat dan barang mudah dilihat atau diambil.

4. Mutu dan jenis udang

- Mutu udang

Udang di sini dikatakan bermutu (berkualitas) jika udang tersebut masih dalam keadaan segar, warnanya cerah, ekor tidak rusak dan berwarna gelap (hitam), tidak mengalami kerusakan/luka pada kulit (kulit tidak mengelupas), tidak ada sayatan dibagian ujung udang, pada daging udang tidak ada sobekan, daging udang tidak patah sehingga udang tidak kehilangan beberapa ruas, tidak rusak pada bagian punggung udang, tidak ada bintik hitam pada daging udang, tidak ada lubang/luka pada daging udang serta udang tidak berwarna dasar coklat/hitam yang nampak kemerah-merahan (mengalami *discolorasi*).

- Jenis udang

Jenis udang yang diproses di PT. Bumi Menara Internusa Dampit antara lain udang windu (*black tiger*), udang putih laut (*white seacought*), udang putih tambak (*vanamei*), udang biru (*blue shrimp*), udang kayu (*pink*), udang belang (*cat*), udang krosok, udang flower, udang werus (*black pink*), udang galah (*fresh water*) dan udang barat (*banana*).

5. Critical Control Point (CCP)

HACCP adalah singkatan dari *Hazard Analysis Critical Control Point*. HACCP adalah alat manajemen atau sistem untuk melindungi proses pengolahan makanan dan proses produksi terhadap keamanan pangan (bahaya biologi, kimia maupun fisika), kerugian ekonomi dan ketidak sesuaian spesifikasi. HACCP bersifat pencegahan bukan perbaikan, sehingga HACCP merupakan sistem untuk meminimalkan resiko dari bahaya bukan untuk meniadakan bahaya.

Secara khusus fungsi HACCP di dalam perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan udang, di antaranya adalah mencegah dikembalikannya/ditariknya produk yang dihasilkan, mencegah penutupan pabrik, meningkatkan keamanan produk, pembenahan dan pembersihan pabrik,

mencegah kehilangan pembeli, meningkatkan kepercayaan konsumen serta mencegah pemborosan biaya atau kerugian akibat masalah keamanan produk. Dengan pemahaman *Hazard* menurut HACCP, maka CCP (*Critical Control Point*) dapat didefinisikan sebagai suatu tahap di mana pengendalian dapat diterapkan dan diperlukan untuk mencegah atau mengeliminasi bahaya keamanan pangan atau mengurangi sampai batas yang diterima. Di PT. Bumi Menara Internusa Dampit terdapat 3 (tiga) area yang tergolong CCP (*Critical Control Point*), di antaranya adalah penerimaan luar, proses *cooking* dan *packing* (pengepakan).

6. Pengembangan aplikasi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin)

Dalam pelaksanaan 5 R ada 4 sasaran pokok yang akan dicapai, yaitu mencakup efisiensi kerja, produktivitas kerja, kualitas kerja dan keselamatan kerja. Ringkas di sini adalah membedakan antara yang diperlukan dan tidak diperlukan serta membuang barang yang tidak diperlukan, rapi yaitu menentukan penataan barang yang tertata rapi sehingga barang yang dibutuhkan mudah untuk ditemukan, resik adalah menghilangkan sampah, kotoran dan barang asing untuk menciptakan tempat kerja yang lebih bersih, rawat pada prinsipnya mengusahakan agar tempat kerja yang sudah menjadi baik dapat selalu terpelihara sehingga kerawanan dan penyimpangan dapat segera dikenali dan berbagai masalah dapat dicegah sedini mungkin sedangkan rajin disini berkaitan dengan kebiasaan karyawan yang dibina agar dapat menjaga dan meningkatkan apa yang sudah baik.

- Dalam penyampaian materi-materi tersebut hanya dibedakan pada bobot materi (kedalaman pembahasan), yang disesuaikan dengan level dan kebutuhan tiap-tiap bidang pekerjaannya
- Selain materi-materi dasar tersebut, dapat ditambahkan materi khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan bagian masing-masing

- IV. Penanggung jawab
 - Departemen HRD
- V. Peserta
 - Seluruh karyawan dan terutama karyawan dibagian kerja kupas
- VI. Metode
 - Ceramah
 - Diskusi
 - Praktek lapangan
- VII. Evaluasi pemahaman terhadap materi pelatihan dan pemahaman kerja yang dilakukan setelah 3 (tiga) bulan masa kerja karyawan yang bersangkutan, dalam kegiatan review karyawan baru (Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009).

Untuk lebih jelasnya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapat dilihat pada Gambar 5.

Para pekerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit mengharapkan setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja yang diadakan di perusahaan, menjadikan mereka lebih baik lagi dalam bekerja. Dengan memperoleh banyak tambahan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, diharapkan dapat menjadikan mereka sebagai Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berproduktivitas tinggi dalam perusahaan.

5.3 Karakteristik Responden dan Hubungan Variabel dengan Item Indikatornya

5.3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan menyebarkan questioner pada responden, maka dapat dibuat karakteristik umum dari responden yang ada. Karakteristik tersebut akan diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 9. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	3	5,6 %
2.	Perempuan	51	94,4 %
JUMLAH		54	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Pada Tabel 9. terlihat bahwa jumlah karyawan laki-laki hanya 3 orang (5,6 %), dominasi karyawan disini terletak pada karyawan perempuan yang berjumlah 51 orang (94,4 %). Tidak heran jika mayoritas karyawan adalah perempuan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan ini diposisikan dibagian kupas yang tingkat resikonya kecil dan membutuhkan ketelitian.

Tabel 10. Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	20-25	3	5,6 %
2.	26-34	26	48,1 %
3.	35-45	23	42,6 %
4.	>45	2	3,7 %
JUMLAH		54	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasarkan Tabel 10. di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 26-34 tahun sebanyak 26 orang (48,1 %). Dengan kondisi ini, PT. Bumi Menara Internusa Dampit berharap dengan dominasi usia karyawan yang relatif muda tersebut, kedisiplinan dan ketekunan karyawan dapat ditingkatkan, tepatnya dibagian kerja kupas. Dengan demikian usaha untuk

mengadakan pengembangan Sumber Daya Manusia berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan masih mungkin dilakukan, sehingga mereka dapat memberi contoh dan semangat pada karyawan yang usianya lebih muda maupun yang lebih senior dari mereka agar lebih terpacu produktivitas kerjanya.

Tabel 11. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	17	31,5 %
2.	SLTP	23	42,6 %
3.	SLTA	14	25,9 %
JUMLAH		54	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Pada Tabel 11. di atas tampak mayoritas pendidikan karyawan bagian kerja kupas adalah hanya mencapai tingkat SLTP. Dengan adanya hal ini, maka tepat kiranya jika program pendidikan dan pelatihan kerja diadakan dan diberikan kepada seluruh karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit tanpa membeda-bedakan tingkat pendidikannya.

Tabel 12. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 tahun	3	5,6 %
2.	1-5 tahun	29	53,7 %
3.	6-10 tahun	17	31,5 %
4.	> 10 tahun	5	9,2 %
JUMLAH		54	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Dari Tabel 12. di atas menerangkan bahwa masa kerja karyawan dibagian kerja kupas antara 1-5 tahun memiliki jumlah karyawan yang paling besar yaitu sebanyak 29 orang (53,7 %). Masa kerja karyawan tersebut sudah tergolong cukup lama untuk bekerja dibagian kupas. Disini bukan masa kerjanya

yang dilihat, namun prestasi dibidang keterampilan, ketelitian, keuletan dan kemampuan dalam mengupas udang.

5.3.2 Hubungan Variabel dengan Item Indikator

Berdasarkan hasil responden dalam penelitian dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan item indikatornya

1. Variabel Pengetahuan

Dari hasil penyebaran questioner kepada 54 responden mengenai pengetahuan karyawan dalam kaitannya dengan program pendidikan dan pelatihan kerja dengan item sejumlah 3 buah dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan Terhadap Item Indikator

No.	Item Indikator	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Program pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan menjadikan pengetahuan anda tentang segala sesuatu berhubungan dengan pekerjaan menjadi bertambah	Sangat Setuju (SS)	8	14,8 %
		Setuju (S)	16	29,6 %
		Ragu-ragu (Rg)	12	22,3 %
		Tidak Setuju (TS)	14	25,9 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	4	7,4 %
		Jumlah	54	100 %
2.	Program pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan selalu dapat mengatasi kesulitan kerja yang anda hadapi sebelumnya	Sangat Setuju (SS)	4	7,4 %
		Setuju (S)	11	20,4 %
		Ragu-ragu (Rg)	17	31,5 %
		Tidak Setuju (TS)	18	33,3 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	4	7,4 %
		Jumlah	54	100 %
3.	Pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan anda akan lebih cepat setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja	Sangat Setuju (SS)	1	1,8 %
		Setuju (S)	12	22,3 %
		Ragu-ragu (Rg)	25	46,3 %
		Tidak Setuju (TS)	11	20,4 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	5	9,2 %
		Jumlah	54	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Pengetahuan adalah segala apa yang diketahui atau akan diketahui tentang suatu hal atau pengalaman dari sejumlah orang yang dipadukan secara harmonik dalam suatu bangun yang teratur (Muttaqin, 2008).

Pada Tabel 13. dari jawaban responden tersebut menerangkan bahwa dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan kerja oleh PT. Bumi Menara Internusa Dampit, karyawan banyak memperoleh tambahan pengetahuan baru khususnya yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan mereka. Namun disisi lain, setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Bumi Menara Internusa Dampit, karyawan kerja kupas khususnya justru tidak mengalami kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan begitu juga dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan mereka. Karyawan kerja kupas merasa sulit untuk memahami, menyerap dan menerapkan semua tentang pengetahuan (wawasan) yang didapat melalui program pendidikan dan pelatihan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena mutu Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) yang ada dalam perusahaan tersebut masih rendah.

2. Variabel Keterampilan

Dari hasil penyebaran questioner kepada 54 responden mengenai keterampilan karyawan dalam kaitannya dengan program pendidikan dan pelatihan kerja dengan item sejumlah 3 buah dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan Terhadap Item Indikator

No.	Item Indikator	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Program pendidikan dan pelatihan kerja yang anda ikuti menjadikan anda lebih siap untuk menerima pekerjaan yang lebih sulit tingkatannya dibanding pekerjaan semula	Sangat Setuju (SS)	4	7,4 %
		Setuju (S)	29	53,7 %
		Ragu-ragu (Rg)	18	33,3 %
		Tidak Setuju (TS)	3	5,6 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
		Jumlah	54	100 %
2.	Dengan diadakannya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja oleh perusahaan selalu memberikan tambahan keterampilan yang baru guna menyelesaikan pekerjaan anda	Sangat Setuju (SS)	4	7,4 %
		Setuju (S)	25	46,3 %
		Ragu-ragu (Rg)	19	35,2 %
		Tidak Setuju (TS)	6	11,1 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
		Jumlah	54	100 %
3.	Dengan diikuti sertakan anda dalam program pendidikan dan pelatihan kerja, dapat mengurangi frekuensi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Setuju (SS)	7	13,0 %
		Setuju (S)	19	35,2 %
		Ragu-ragu (Rg)	18	33,3 %
		Tidak Setuju (TS)	10	18,5 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
		Jumlah	54	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Keterampilan adalah usaha untuk memperoleh kompetensi cekat, cepat dan tepat dalam menghadapi sebuah permasalahan dengan keahlian yang dimiliki yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain (Muttaqin, 2008).

Pada Tabel 14. dari jawaban responden tersebut memberikan pernyataan bahwa dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan kerja oleh PT. Bumi Menara Internusa Dampit, karyawan banyak memperoleh tambahan keterampilan baru khususnya yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan mereka. Setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Bumi Menara Internusa Dampit, karyawan kerja kupas dapat mengurangi frekuensi tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan mereka

bahkan mereka pun menjadi lebih siap untuk menerima pekerjaan yang lebih sulit tingkatannya dibanding pekerjaan semula. Meskipun tidak sedikit pula responden yang memberikan jawaban (pernyataan) ragu-ragu bahkan tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan. Hal ini disebabkan karena materi yang diberikan sulit untuk diserap dan dipahami, sehingga karyawan tersebut cenderung bingung untuk menerapkan keterampilan yang telah diberikan oleh perusahaan melalui program pendidikan dan pelatihan kerja.

3. Variabel Kemampuan

Dari hasil penyebaran questioner kepada 54 responden mengenai kemampuan karyawan dalam kaitannya dengan program pendidikan dan pelatihan kerja dengan item sejumlah 3 buah dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Terhadap Item Indikator

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Dengan diikuti sertakan dalam program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih mampu melaksanakan pekerjaan anda dengan lebih baik	Sangat Setuju (SS)	6	11,2 %
		Setuju (S)	22	40,7 %
		Ragu-ragu (Rg)	21	38,9 %
		Tidak Setuju (TS)	4	7,4 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,8 %
		Jumlah	54	100 %
2.	Dengan diikuti sertakan dalam suatu program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih mampu untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan di mana anda bekerja	Sangat Setuju (SS)	5	9,2 %
		Setuju (S)	20	37,1 %
		Ragu-ragu (Rg)	19	35,2 %
		Tidak Setuju (TS)	9	16,7 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,8 %
		Jumlah	54	100 %
3.	Setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih bisa dan sanggup dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi dari sebelumnya	Sangat Setuju (SS)	9	16,7 %
		Setuju (S)	15	27,8 %
		Ragu-ragu (Rg)	17	31,5 %
		Tidak Setuju (TS)	8	14,8 %
		Sangat Tidak Setuju (STS)	5	9,2 %
		Jumlah	54	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Kemampuan adalah kapasitas sekumpulan sumber daya untuk secara integratif melakukan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan merupakan kesanggupan untuk melakukan hal yang benar dan efektif (Muttaqin, 2008).

Pada Tabel 15. dari jawaban responden tersebut menerangkan bahwa setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Bumi Menara Internusa Dampit, karyawan kerja kupas merasa dirinya lebih mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga karyawan kerja kupas dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Hanya saja mereka sedikit ragu (sangsai) untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi dari sebelumnya. Meskipun begitu, karyawan semakin berusaha untuk terus selalu memberikan yang terbaik kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti dengan melakukan observasi dan dari hasil pencatatan dokumen yang dimiliki PT. Bumi Menara Internusa Dampit mengenai produktivitas masing-masing karyawan bagian kerja kupas yang berjumlah 54 orang meliputi kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dalam mengupas udang, dapat ditulis dalam sebuah tabel yang dapat dilihat pada Tabel 16.

5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.4.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 16. Hasil Produktivitas (Kuantitas dan Kualitas) dari Masing-Masing Karyawan Bagian Kerja Kupas

No.	Kuantitas (pcs)	Kualitas (pcs)	Waktu yang Ditetapkan Dalam Mengupas Udang
1.	400	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
2.	421	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
3.	430	3	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
4.	500	6	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
5.	530	6	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
6.	410	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
7.	330	4	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
8.	405	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
9.	520	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
10.	390	6	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
11.	500	4	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
12.	380	9	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
13.	530	4	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
14.	520	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
15.	490	9	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
16.	390	9	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
17.	460	6	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
18.	490	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
19.	515	4	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
20.	385	11	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
21.	555	9	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
22.	525	4	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
23.	530	6	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
24.	660	3	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
25.	270	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
26.	400	7	Ditetapkan dalam waktu 1 jam

No.	Kuantitas (pcs)	Kualitas (pcs)	Waktu yang Ditetapkan Dalam Mengupas Udang
27.	405	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
28.	495	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
29.	500	2	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
30.	395	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
31.	695	7	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
32.	415	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
33.	490	12	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
34.	430	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
35.	495	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
36.	336	11	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
37.	700	1	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
38.	540	2	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
39.	541	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
40.	410	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
41.	695	1	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
42.	520	5	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
43.	515	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
44.	540	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
45.	410	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
46.	400	11	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
47.	390	10	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
48.	386	11	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
49.	296	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
50.	279	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
51.	449	2	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
52.	416	8	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
53.	414	10	Ditetapkan dalam waktu 1 jam
54.	419	6	Ditetapkan dalam waktu 1 jam

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan atau yang diperoleh. Dalam penelitian ini kuantitas merupakan jumlah produk (udang) yang dihasilkan atau dikupas tiap orang (individu) dalam pcs (ekor) / jam (ditetapkan dalam waktu 1 jam). Sedangkan kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Pengertian kualitas dalam penelitian ini merupakan jumlah produk yang sesuai dengan standart mutu perusahaan.

Pada Tabel 16. dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian kerja kupas yang memiliki tingkat pendidikan terbatas, namun mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Karyawan kerja kupas mampu mengupas udang sesuai dengan target perusahaan dan kualitas dari hasil kupasan mereka pun bisa dipertanggungjawabkan. Hal ini dikarenakan meskipun karyawan bagian kerja kupas sedikit memiliki pengetahuan dan wawasan, akan tetapi karyawan kerja kupas tersebut memiliki keterampilan dan kemampuan yang selalu mereka asah agar mereka dapat terus bekerja (mengupas udang) dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan dimana mereka bekerja.

Tabel 17. Uji Validitas

No.	Item	Korelasi Product Moment (r hitung)	Keterangan
1	X1.1	0,886	Valid
	X1.2	0,900	Valid
	X1.3	0,801	Valid
2	X2.1	0,711	Valid
	X2.2	0,817	Valid
	X2.3	0,844	Valid
3	X3.1	0,697	Valid
	X3.2	0,814	Valid
	X3.3	0,777	Valid
4	Y1.1	0,820	Valid
	Y1.2	0,905	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Instrumen dikatakan valid jika korelasi *product moment* menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (*r* tabel). Jika r *product moment* > *r* tabel, maka instrumen dikatakan valid.

Dari data tersebut terbukti bahwa korelasi produk momen lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,3), maka instrumen dikatakan valid sehingga butir pertanyaan pada tabel di atas yang menunjukkan valid adalah yang layak untuk dianalisis.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006).

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen yang digunakan pada suatu penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas pada penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6-0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X1	0,826	Reliabel
X2	0,701	Reliabel
X3	0,630	Reliabel
Y	0,646	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

5.5 Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas

5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor pendidikan dan pelatihan kerja yang diduga berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian kupas di PT. Bumi Menara Internusa Dampit antara lain terdiri dari pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan kemampuan (X3). Analisa data ini menggunakan program SPSS 14.0 yang hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Analisa Regresi Linear Berganda Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,136
Pengetahuan (X1)	-0,030
Keterampilan (X2)	0,267
Kemampuan (X3)	0,467

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Dari perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan antar variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan kerja yang terdiri dari pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan kemampuan (X3) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi linear yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,136 + (-0,030) \text{ pengetahuan} + (0,267) \text{ keterampilan} + (0,467) \text{ kemampuan} + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel. Analisa di atas menunjukkan bahwa variabel pengetahuan (X1) memiliki hubungan yang tidak searah karena mempunyai tanda negatif yang artinya jika variabel bebas (pengetahuan) dinaikkan, maka akan menyebabkan penurunan pada variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Sedangkan pada variabel keterampilan (X2) dan variabel kemampuan (X3) hubungannya adalah searah karena memiliki tanda positif yang artinya jika variabel bebas (keterampilan dan kemampuan)

dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

Nilai konstanta regresi sebesar 1,136 mempunyai arti bahwa tanpa adanya variabel bebas (pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan kemampuan (X3) = 0), maka produktivitas kerja karyawan sebesar 1,136.

Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan (X1) adalah sebesar -0,030. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila koefisien regresi lainnya konstan, maka kenaikan variabel pengetahuan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan bagian kupas. Akan tetapi nilai signifikansi variabel pengetahuan adalah (0,756 > 0,05), artinya bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan upaya yang dilakukan PT. Bumi Menara Internusa Dampit dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan kerja yang berupa pengetahuan ternyata tidak dapat mendorong semangat para karyawan bagian kupas untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Nilai koefisien regresi variabel keterampilan (X2) adalah sebesar 0,267. Nilai ini mempunyai arti bahwa kenaikan variabel keterampilan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan bagian kupas dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap atau *ceteris paribus*, dengan nilai signifikansi (0,048 < 0,05). Artinya bahwa variabel keterampilan berpengaruh nyata terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja, hal ini dikarenakan upaya yang dilakukan PT. Bumi Menara Internusa Dampit dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan kerja yang berupa keterampilan sangat baik sehingga dapat mendorong semangat para karyawan bagian kupas untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Nilai koefisien regresi variabel kemampuan (X3) adalah sebesar 0,467. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila koefisien regresi lainnya konstan maka kenaikan variabel kemampuan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan

bagian kupas. Nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) juga dapat diketahui bahwa variabel kemampuan berpengaruh nyata terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja, hal ini membuktikan bahwa upaya yang dilakukan PT. Bumi Menara Internusa Dampit dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan kerja yang berupa kemampuan sangat baik sehingga dapat mendorong semangat para karyawan bagian kupas untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Koefisien e melambangkan faktor-faktor lain di luar kemampuan manusia. Koefisien ini mempunyai arti bahwa kemampuan manusia dalam memperhitungkan sesuatu sangat terbatas dan masih ada kekuatan lain yang dapat mempengaruhi, yaitu ALLAH SWT.

5.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi di atas adalah sebesar 0,372 yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan atau bersama-sama menjelaskan atau memberikan pengaruh sebesar 37,2 % kepada variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas. Sedangkan sisanya sebesar 62,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

5.5.3 Uji F (*Over All Test*)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja yang terdiri dari pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan kemampuan (X3) secara bersama-sama (*over all test*) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas (Y). Data analisa uji F dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Hasil Uji F (Over All Test)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.638(a)	.407	.372	.55551	.407	11.443	3	50	.000	1.932

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 14.0 untuk variabel-variabel bebas yang dimasukkan ke dalam regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 11,443 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan untuk memperoleh nilai F tabel adalah dilihat dari nilai regression (df) sebesar 3 dan residual (df) sebesar 50, sehingga diperoleh F tabel sebesar 8,58. Dengan demikian F hitung ($11,443 > F \text{ tabel } (8,58)$), maka hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan kemampuan (X3) secara bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas (Y) atau dengan kata lain model yang diestimasi layak diterima dan digunakan untuk menduga adanya hubungan antara variabel bebas (pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan kemampuan (X3)) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

5.5.4 Uji t (Partial Test)

Pengaruh parsial atau secara individu dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melakukan uji t. Data analisa uji t dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Hasil Uji t (Partial Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	t Tabel	Keterangan
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1,136	0,474		2,397	0,020		
PENGETAHUAN	-0,030	0,097	-0,040	-0,312	0,756	4,541	Tidak Signifikan
KETERAMPILAN	0,267	0,132	0,248	2,026	0,048	1,68	Signifikan
KEMAMPUAN	0,467	0,130	0,508	3,592	0,001	2,40	Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

1. Uji Parsial Antara Variabel Pengetahuan (X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel pengetahuan (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas (Y).

Hipotesis :

- $H_0 : \beta_1 = 0$ (artinya, variabel pengetahuan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas)
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$ (artinya, variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas)
- Dengan $df (n - k - 1) = 50$ dimana $t_{tabel} = 4,541$
- $t_{hitung} = -0,312$

Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar -0,312 kurang dari t_{tabel} sebesar 4,541, maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 0,756 sehingga kesimpulannya secara parsial variabel pengetahuan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas.

2. Uji Parsial Antara Variabel Keterampilan (X2) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel keterampilan (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas (Y).

Hipotesis :

- $H_0 : \beta_2 = 0$ (artinya, variabel keterampilan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas)
- $H_1 : \beta_2 \neq 0$ (artinya, variabel keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas)

- Dengan $df (n - k - 1) = 50$ dimana $t_{tabel} = 1,68$
- $t_{hitung} = 2,026$

Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,026 lebih dari t_{tabel} sebesar 1,68, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 0,048 sehingga kesimpulannya secara parsial variabel keterampilan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas.

3. Uji Parsial Antara Variabel Kemampuan (X3) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel kemampuan (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas (Y).

Hipotesis :

- $H_0 : \beta_3 = 0$ (artinya, variabel kemampuan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas)
- $H_1 : \beta_3 \neq 0$ (artinya, variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian kupas)
- Dengan $df (n - k - 1) = 50$ dimana $t_{tabel} = 2,40$
- $t_{hitung} = 3,592$

Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,592 lebih dari t_{tabel} sebesar 2,40, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 0,001 sehingga kesimpulannya secara parsial variabel kemampuan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas.

5.6 Implikasi dari Hasil Penelitian Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas

Keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan mutu kinerjanya sangat dipengaruhi oleh faktor mutu Sumber Daya Manusia. Oleh sebab itu, agar kendali mutu produk dapat dilaksanakan dengan baik maka dibutuhkan peninjauan kembali fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia. Praktik manajemen Sumber Daya Manusia tidak berdiri sendiri atau lepas dari proses perbaikan mutu produk (barang dan jasa) suatu perusahaan. Dengan demikian, manajemen Sumber Daya Manusia harus dilaksanakan sejalan dengan pencapaian proses peningkatan mutu kinerja perusahaan. Untuk menghasilkan mutu Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berproduktivitas kerja tinggi, langkah yang harus ditempuh dalam suatu perusahaan adalah dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan kerja kepada para karyawannya.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan kerja yang diterapkan oleh PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas. Program pendidikan dan pelatihan kerja yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas, yaitu dengan F hitung sebesar 11,443 yang lebih besar dari F tabel sebesar 8,58. Program pendidikan dan pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 37,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas.

Berdasarkan nilai tersebut, maka faktor pendidikan dan pelatihan kerja juga perlu mendapatkan perhatian dari PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, khususnya karyawan dibagian kerja kupas. Seperti misalnya dengan menambahkan pelatihan kerja, baik berupa keterampilan di lapangan maupun

pemberian materi pembelajaran. Melihat faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibagian kerja kupas adalah keterampilan dan kemampuan, dengan tanpa mengurangi sistem pembelajaran yang berupa pemberian materi, informasi, pengetahuan dan wawasan. Dengan pelatihan kerja diharapkan pengembangan dari karyawan tersebut untuk dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan perubahan. Misalnya perubahan-perubahan teknologi, perubahan-perubahan metode kerja dan sebagainya serta menuntut pula pada perubahan sikap dan tingkah laku. Oleh karena itulah perusahaan yang bersangkutan harus tetap menjadi pelopor bagi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja bagi para karyawannya.

Sebagai salah satu asset utama perusahaan dengan tanpa mengabaikan sumber daya yang lain, maka Sumber Daya Manusia harus mendapatkan perhatian yang lebih dari pihak manajemen perusahaan bila mereka ingin tetap bertahan dalam ketatnya persaingan yang ada sekarang ini. Keberhasilan manusia sebagai faktor tenaga kerja dalam menjalankan kewajibannya merupakan cerminan keberhasilan dalam kesediaan berkorban dan bekerja keras demi kepentingan perusahaan maupun tenaga kerja itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan kerja adalah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang produktif dan disiplin serta mempunyai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data dan kemudian dilakukan pengolahan terhadap data tersebut, sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. Bumi Menara Internusa Dampit merupakan perusahaan perikanan yang bergerak dibidang industri pengolahan udang melalui proses pembekuan. PT. Bumi Menara Internusa Dampit memberikan program pendidikan dan pelatihan kerja kepada karyawan bagian kupas terdiri atas pemberian materi pelatihan dasar yang mempelajari di antaranya tentang visi, misi, nilai dasar dan struktur organisasi perusahaan, pengenalan terhadap ISO 9001:2000 (International Organization for Standardization), pemberian materi tentang BDC (Bersih, Dingin, Cepat), penekanan materi terhadap mutu dan jenis udang, praktik keterampilan memilah dan mengupas udang dengan cepat dan benar berdasarkan mutu dan jenisnya, praktik penyelesaian kerja secara tepat dan efektif, pemberian materi tentang CCP (Critical Control Point) serta penerapan aplikasi 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Setelah mengikuti program ini, perusahaan berharap agar karyawan bagian kupas tersebut memiliki tambahan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan
2. Pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh sebesar 37,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas. Dilihat dari persamaan regresi linear bahwa variabel keterampilan (X2) dan kemampuan (X3) memiliki nilai positif, sedangkan variabel pengetahuan (X1) memiliki nilai negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja (SDM) dibagian kerja kupas PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang terbatas tingkat pendidikannya, merasa hanya membutuhkan tambahan keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya (mengupas udang)
3. Dari hasil uji t dapat dilihat nilai t hitung dan t tabel pada masing-masing variabel yang menunjukkan pengaruh paling dominan. Variabel pengetahuan

(X1) diperoleh t hitung $-0,312$ yang lebih kecil dari t tabel $4,541$, sehingga pengetahuan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas. Variabel keterampilan (X2) diperoleh t hitung $2,026$ yang lebih besar dari t tabel $1,68$, sehingga keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas. Variabel kemampuan (X3) diperoleh t hitung $3,592$ yang lebih besar dari t tabel $2,40$, sehingga dengan adanya nilai t hitung tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan dan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas adalah variabel kemampuan

6.2 Saran

Dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah :

1. Harapan yang sangat besar ditujukan kepada pemerintah agar dapat memberikan lebih dukungan serta kebijakannya terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja (diklat) yang diberikan kepada seluruh tenaga kerja yang bekerja di perusahaan maupun kepada masyarakat umum. Hal ini bertujuan agar para tenaga kerja dan masyarakat umum mengerti dan memahami akan pentingnya pendidikan dan pelatihan kerja. Dimana pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan tersebut nantinya akan dapat memberikan kemudahan dalam meningkatkan produktivitas kerja serta bekal untuk meraih kesuksesan dalam memasuki dunia kerja
2. Disarankan kepada PT. Bumi Menara Internusa Dampit agar lebih fokus meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja yang berada di dalamnya serta tidak terlepas dari program pelatihan kerja, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterampilan dan kemampuan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kupas serta disarankan pula kepada PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapatnya memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi terhadap penyelesaian pekerjaannya terlebih kepada karyawan dibagian kerja kupas. Pemberian penghargaan tersebut bertujuan agar para karyawan lebih termotivasi dan lebih giat lagi dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, 2005. **Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Jiwasraya Persero)**. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang. (tidak diterbitkan)
- Arikunto, 2006. **Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)**. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Azwar, 1997. **Metode Penelitian**. Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta
- Bernadin dan Russel, 1993. **Human Resource Management**. Mc Graw Hill. Singapura
- Consuelo, Jesus, Twila, Bella, Gabriel, 1993. **Pengantar Metode Penelitian**. UI-Press. Jakarta
- Damayanthi dan Wahyuddin, 2005. **Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta**. Thesis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta. (tidak diterbitkan)
- Dharma, 2000. **Manajemen Prestasi Kerja**. CV. Rajawali. Jakarta
- Gomes, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Handoko, 2001. **Manajemen Edisi 2**. BPFE. Yogyakarta
- Irawan, 1991. **Pengantar Ekonomi Perusahaan**. BPFE. Yogyakarta
- Iswari, 2004. **Analisis Penerapan Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Teri Nasi (*stolephorus commersonii*) pada PT. ILUFA Pasuruan**. Skripsi. Fakultas Perikanan. Universitas Brawijaya. Malang. (tidak diterbitkan)
- Kantor Kelurahan Dampit, 2008. **Profil Wilayah Kecamatan Dampit**. Kantor Kelurahan Dampit Kabupaten Malang. (tidak diterbitkan)
- Kasmir, 2003. **Studi Kelayakan Bisnis**. Prenada Media Kencana. Bogor
- Kurniasari, 2004. **Manajemen Tenaga Kerja pada Perusahaan Pembekuan Ikan di PT. Sumber Pangan Nusantara Sidoarjo, Jatim**. Skripsi. Fakultas Perikanan. Universitas Brawijaya. Malang. (tidak diterbitkan)
- Kurniawan, 2005. **Pengantar Manajemen Edisi 1**. Prenada Media. Jakarta
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta

- , 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesia. Bogor
- Manullang, 1981. **Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta
- , 1990. **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Rineka Cipta. Jakarta
- Marihot, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)**. PT. Grasindo. Jakarta
- Muttaqin, 2008. **Pembelajaran Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan**. (www.google.com) (diakses pada tanggal 17 Mei 2009)
- Nazir, 1999. **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nitisemito, 1982. **Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Permana, 2004. **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Indah Cemerlang Singosari Malang**. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang. (tidak diterbitkan)
- Prajitiasari, 2002. **Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Mentari Massen Toys Indonesia Jombang)**. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang. (tidak diterbitkan)
- PT. Bumi Menara Internusa Dampit, 2009. **Buku Laporan Personalial PT. Bumi Menara Internusa Dampit**. PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang. (tidak diterbitkan)
- Simanjuntak, 1985. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia. Jakarta
- , 1998. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia. Jakarta
- Singarimbun, 1987. **Metode Penelitian Survai**. LP3ES. Jakarta
- , 1995. **Metode Penelitian Survai**. LP3ES. Jakarta
- Siswanto, 1989. **Manajemen Tenaga Kerja**. Sinar Baru. Bandung
- Sugiyono, 2001. **Metode Penelitian Administrasi**. Alfabeta. Bandung
- Sumarsono, 2003. **Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan**. Graha Ilmu. Jember
- Utomo, 2007. **Eksplorasi Data Dan Analisis Regresi Dengan SPSS**. Muhammadiyah University Press. Surakarta

DAFTAR LAMPIRAN**Lampiran 1. Quesioner Penelitian**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan

PT. Bumi Menara Internusa II

Jl. Pahlawan No. 1 Dampit

Kabupaten Malang

Jawa Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang dengan judul “Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kupas Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur”, maka saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Galuh Giska Rampamea Dyah Andini

NIM : 0510840024

Fakultas : Perikanan

Program Studi : Sosial Ekonomi

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan untuk meluangkan waktu mengisi quesioner yang saya ajukan. Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini dan mengingat semata-mata untuk kepentingan Akademik, mohon untuk diisi dengan sebenar-benarnya dan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Kerena seluruh jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaannya dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan sebagai responden saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Galuh Giska Rampamea Dyah Andini

**QUESTIONER PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KUPAS
PADA PT. BUMI MENARA INTERNUSA DAMPIT
KABUPATEN MALANG PROPINSI JAWA TIMUR**

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i memberi tanda silang (x) pada jawaban berikut sesuai dengan keadaan anda saat ini :

1. Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia Bapak/Ibu/Sdr/i :
 - a. 20 - 25 tahun
 - b. 26 - 34 tahun
 - c. 35 - 45 tahun
 - d. Di atas 45 tahun
3. Pendidikan :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Lainnya (sebutkan)...
4. Masa kerja anda di PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur adalah :
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1 - 5 tahun
 - c. 6 - 10 tahun
 - d. Lebih dari 10 tahun



Daftar Pertanyaan

Pendidikan dan Pelatihan Kerja

a. Pengetahuan

1. Program pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan menjadikan pengetahuan anda tentang segala sesuatu berhubungan dengan pekerjaan menjadi bertambah

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Ragu-ragu (Rg)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Program pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan selalu dapat mengatasi kesulitan kerja yang anda hadapi sebelumnya

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Ragu-ragu (Rg)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan anda akan lebih cepat setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Ragu-ragu (Rg)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

b. Keterampilan

1. Program pendidikan dan pelatihan kerja yang anda ikuti menjadikan anda lebih siap untuk menerima pekerjaan yang lebih sulit tingkatannya dibanding pekerjaan semula
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-ragu (Rg)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Dengan diadakannya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja oleh perusahaan selalu memberikan tambahan keterampilan yang baru guna menyelesaikan pekerjaan anda
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-ragu (Rg)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Dengan diikuti sertakan anda dalam program pendidikan dan pelatihan kerja, dapat mengurangi frekuensi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-ragu (Rg)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

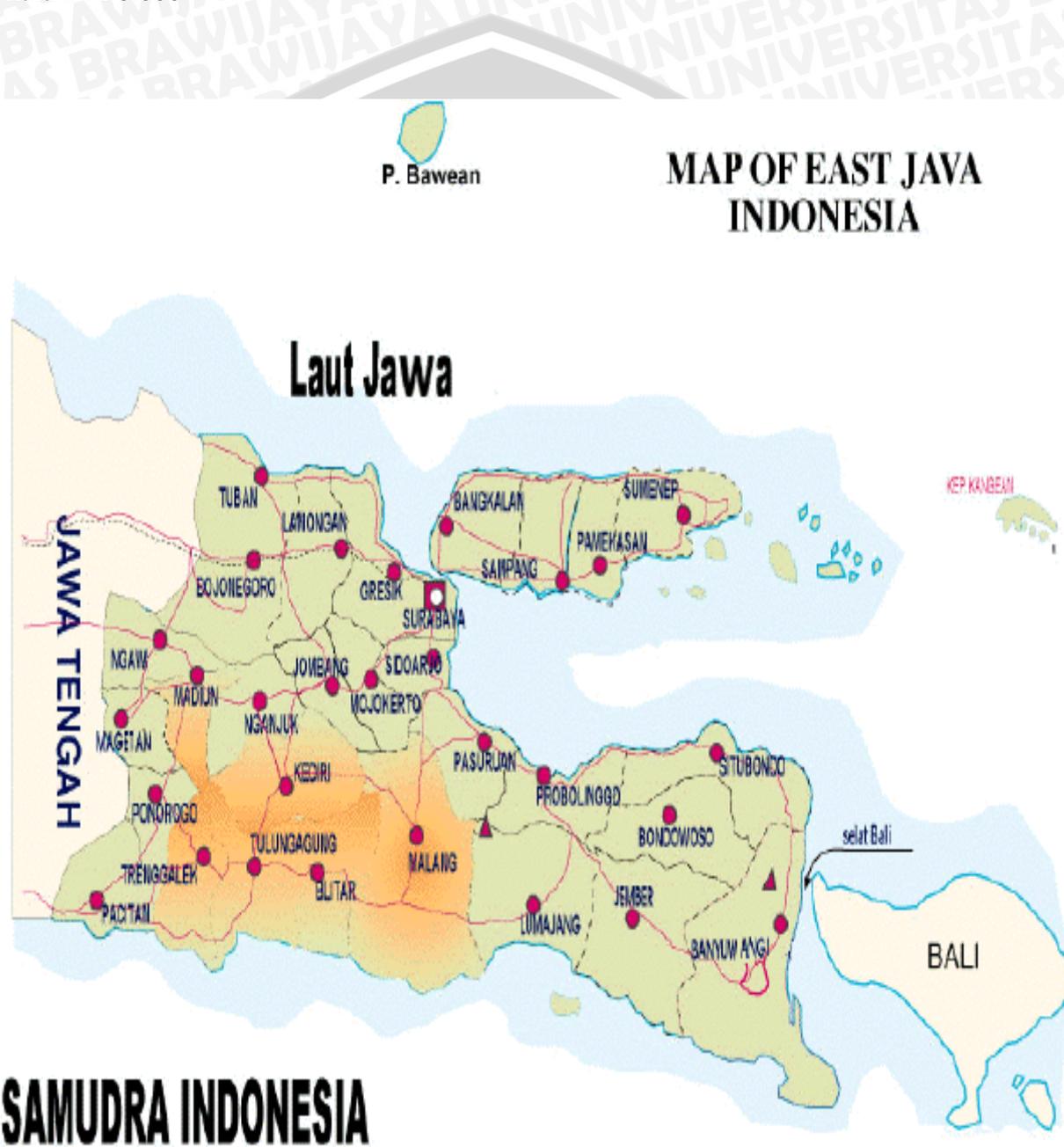
c. Kemampuan

1. Dengan diikuti sertakan dalam program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih mampu melaksanakan pekerjaan anda dengan lebih baik
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-ragu (Rg)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Dengan diikuti sertakan dalam suatu program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih mampu untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan di mana anda bekerja
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-ragu (Rg)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja, anda menjadi lebih bisa dan sanggup dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi dari sebelumnya
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-ragu (Rg)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Lampiran 2. Letak Lokasi Kecamatan Dampit

Peta Propinsi Jawa Timur

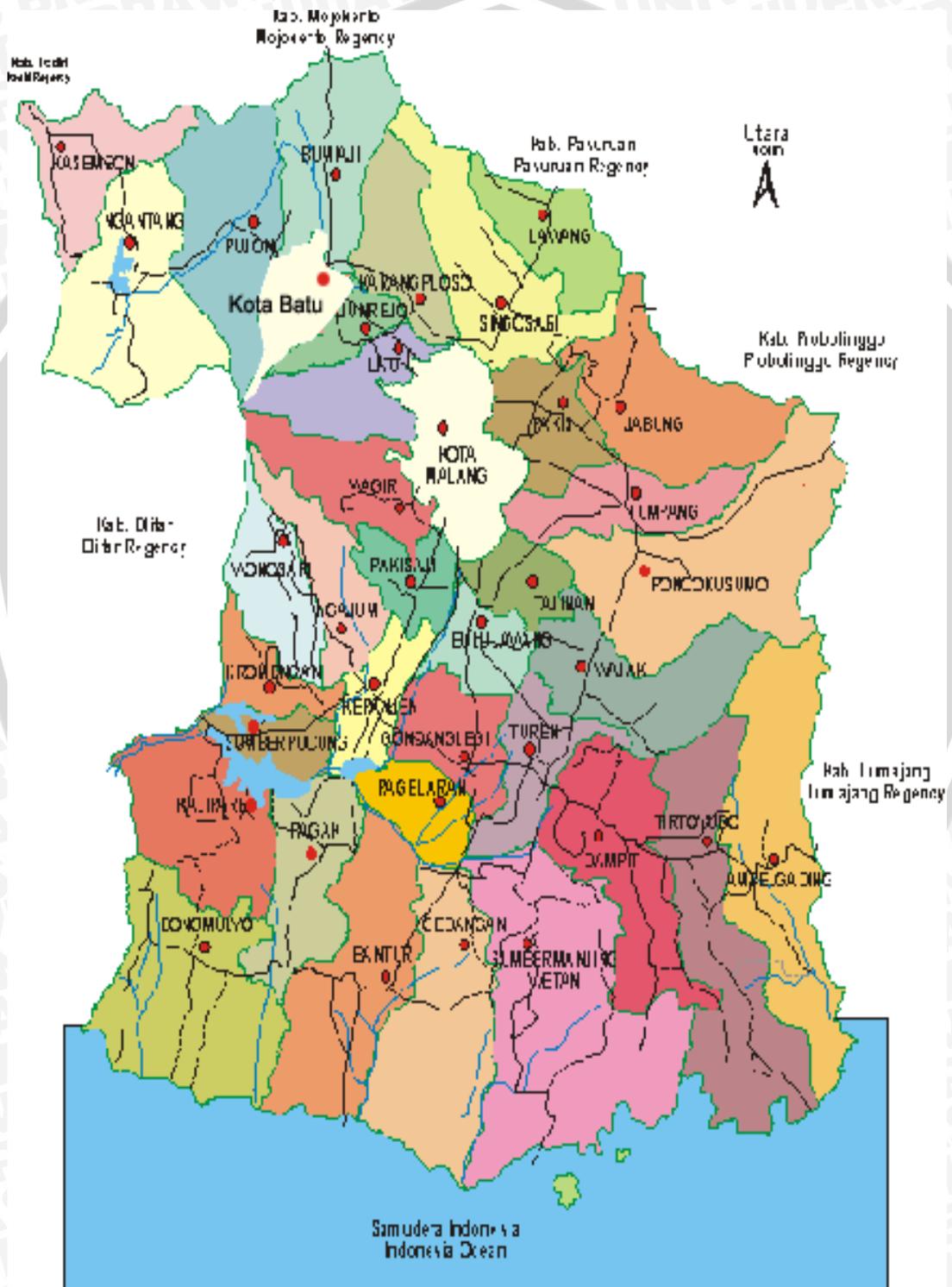
Skala : 1 : 5.000



Lanjutan lampiran 2a.

Peta Kabupaten Malang

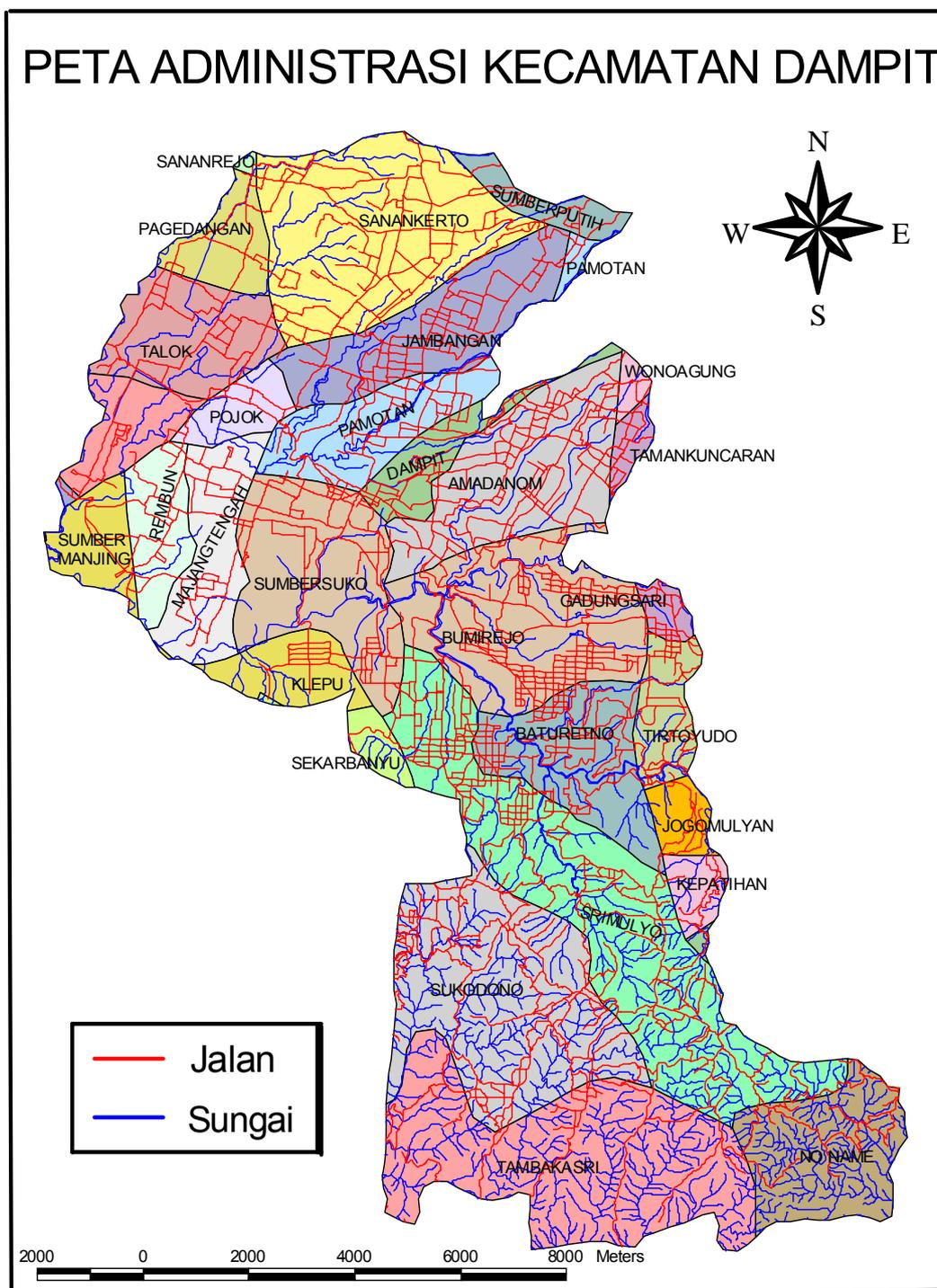
Skala : 1 : 5.000



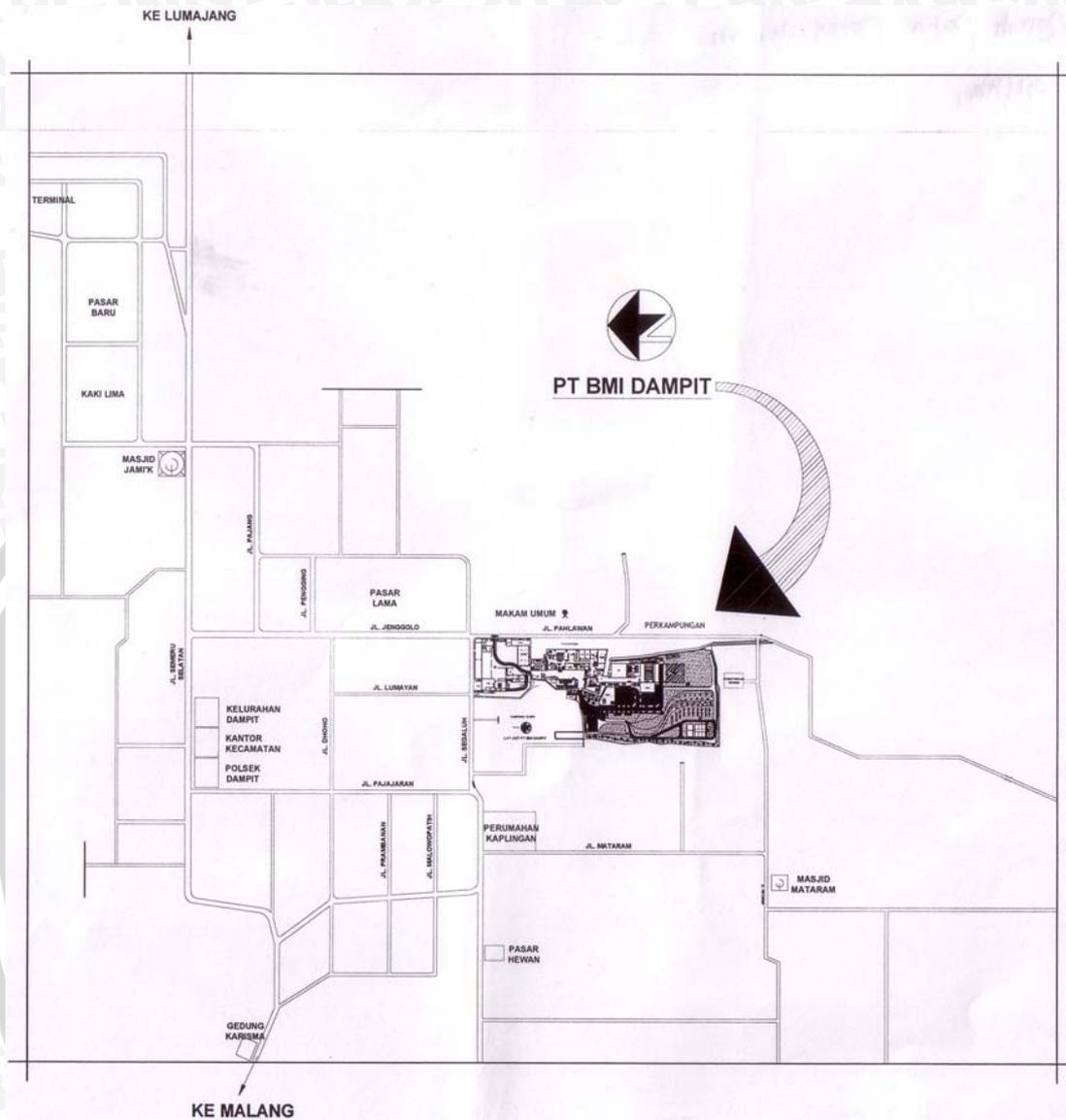
Lanjutan lampiran 2b.

Peta Kecamatan Dampit

Skala : 1 : 5.000



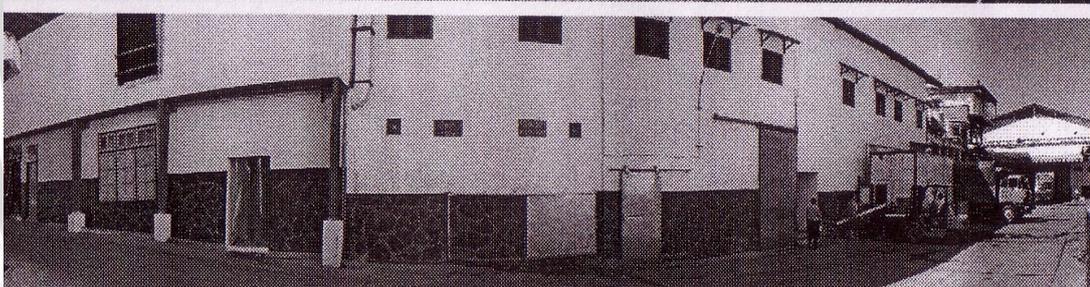
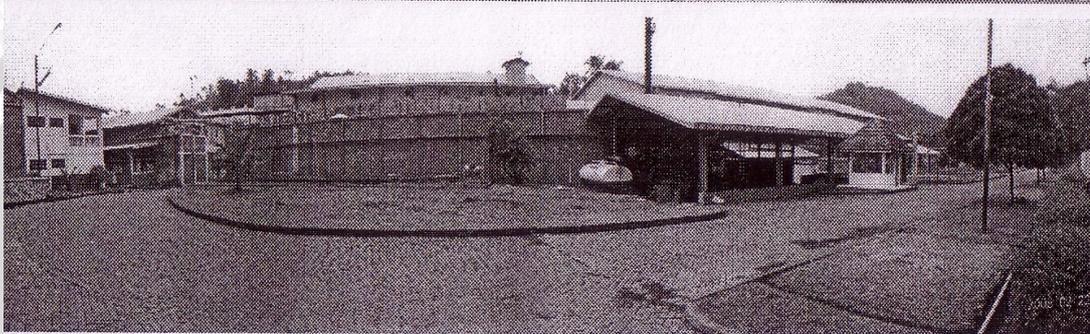
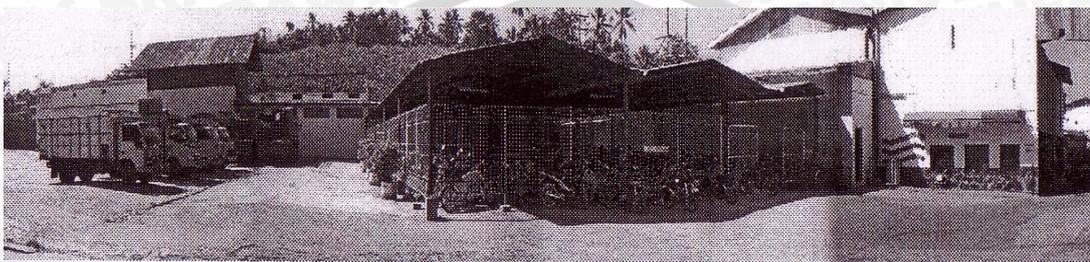
Lampiran 3. Lokasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit



Sumber : Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009

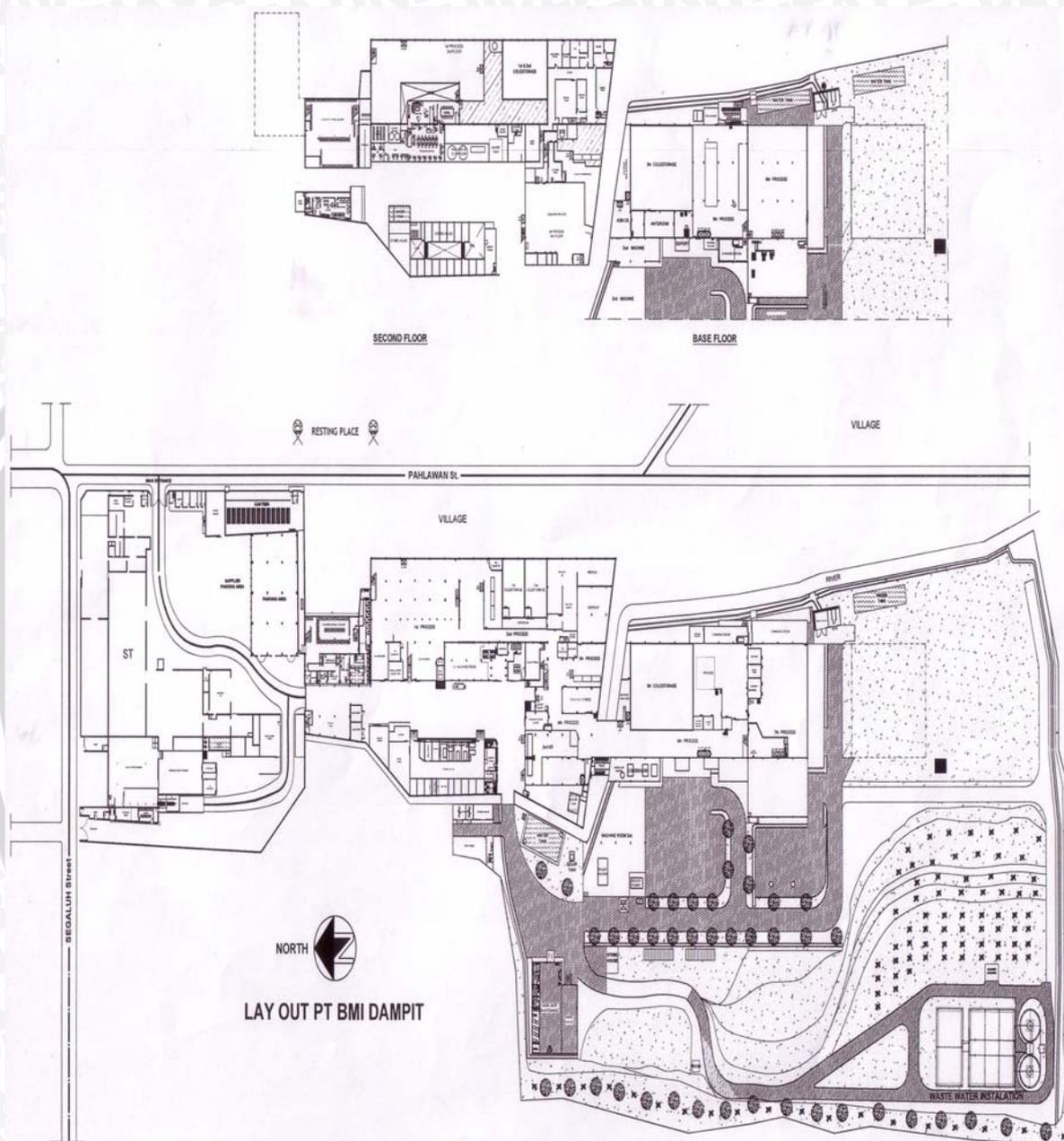
Lanjutan lampiran 3a.

Lokasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit



Sumber : Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009

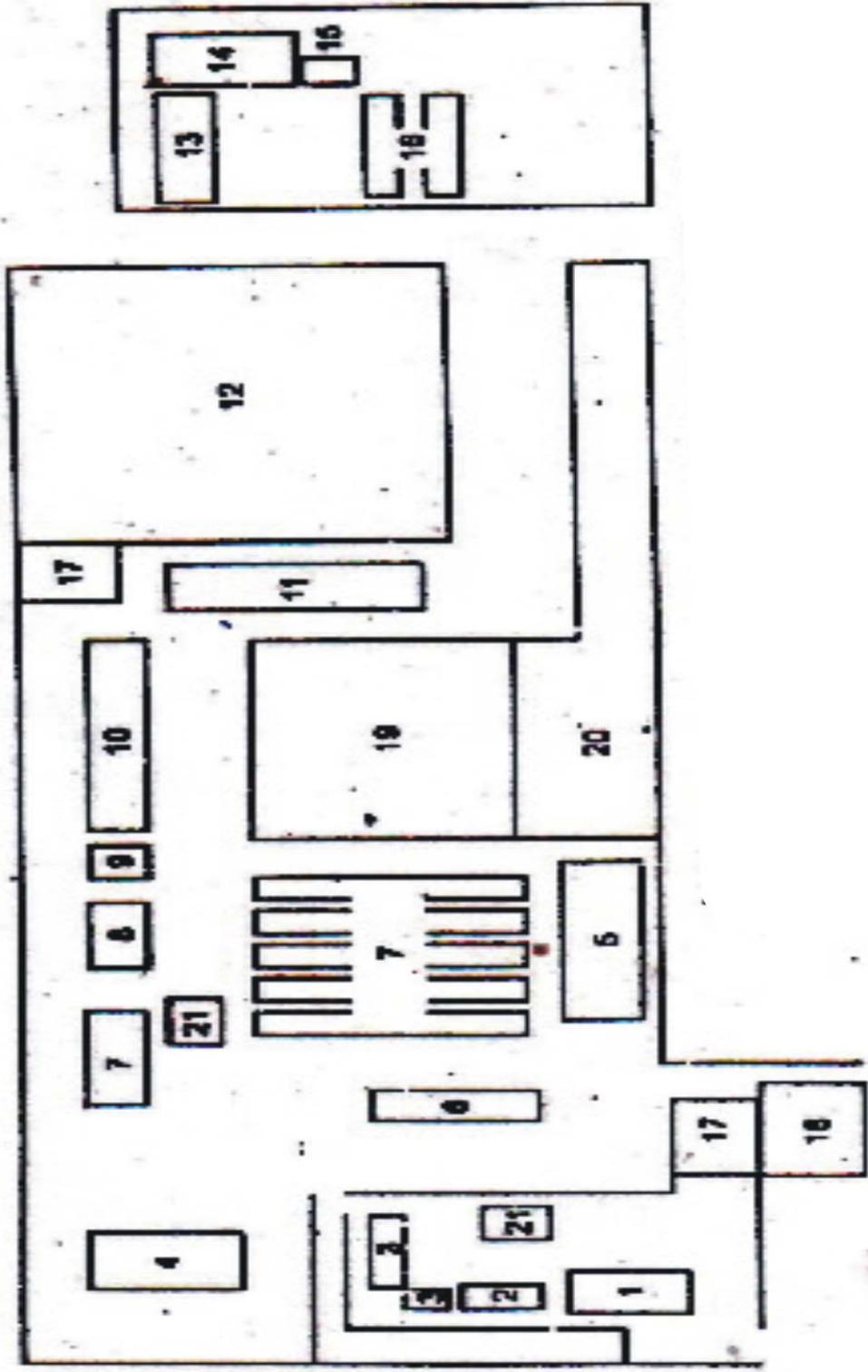
Lampiran 4. Tata Letak Ruang, Mesin dan Peralatan Produksi PT. BMI Dampit



Sumber : Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009

Lanjutan lampiran 4a.

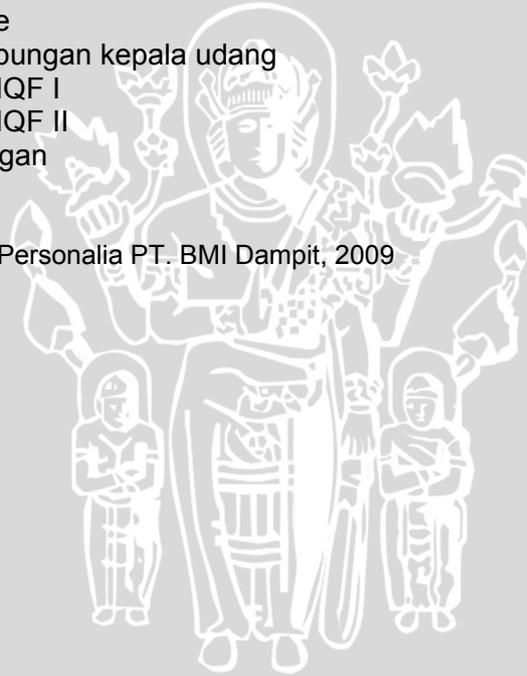
Denah Tata Letak Mesin dan Peralatan Produksi



Lanjutan lampiran 4b.**Keterangan :**

2. Mesin pencuci udang
2. Penirisan
3. Meja sampling
4. Autochecker
5. Meja Pemotongan kepala
6. Meja sampling
7. Meja sortasi
8. Meja penimbangan akhir dan labeling
9. Pencucian akhir
10. Meja penyusunan
11. Mesin contact plate freezer
12. Cold storage
13. Mesin defrost
14. Meja polybag
15. Metal detector
16. Pengemasan carton
17. Ice flake
18. Penampungan kepala udang
19. Ruang IQF I
20. Ruang IQF II
21. Timbangan

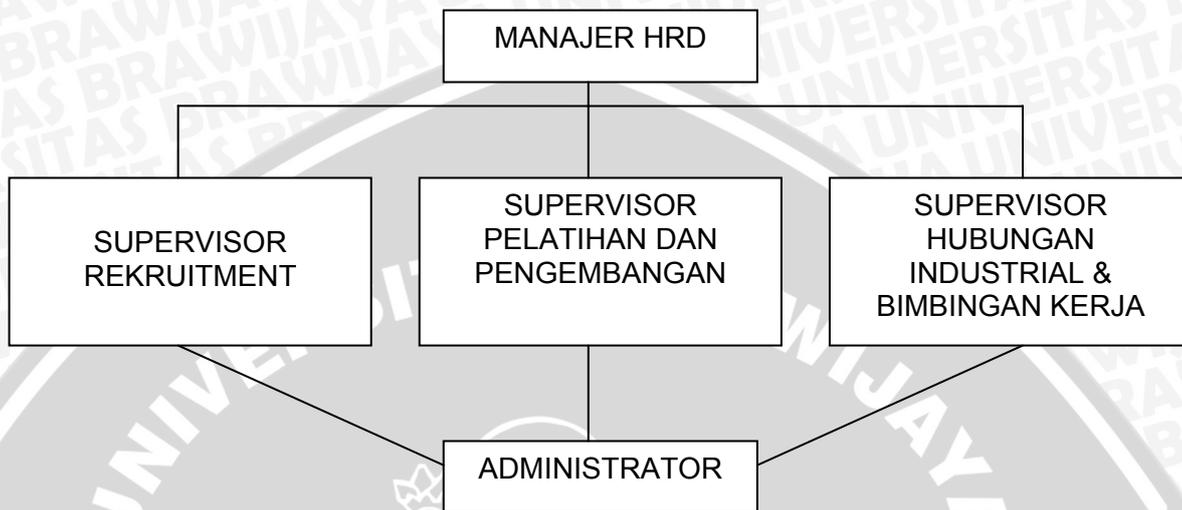
Sumber : Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009





Lanjutan lampiran 5a.

Struktur Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa Dampit



Sumber : Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009

Lampiran 7. Uji Validitas

Pengetahuan (X1)

Correlations

		X1	X1.1	X1.2	X1.3
X1	Pearson Correlation	1	.886**	.900**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54
X1.1	Pearson Correlation	.886**	1	.714**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	.900**	.714**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	.801**	.528**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keterampilan (X2)

Correlations

		X2	X2.1	X2.2	X2.3
X2	Pearson Correlation	1	.711**	.817**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54
X2.1	Pearson Correlation	.711**	1	.402**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.004
	N	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.817**	.402**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000
	N	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.844**	.382**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	
	N	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kemampuan (X3)**Correlations**

		X3	X3.1	X3.2	X3.3
X3	Pearson Correlation	1	.697**	.814**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54
X3.1	Pearson Correlation	.697**	1	.495**	.225
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.102
	N	54	54	54	54
X3.2	Pearson Correlation	.814**	.495**	1	.420**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002
	N	54	54	54	54
X3.3	Pearson Correlation	.777**	.225	.420**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.102	.002	
	N	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Produktivitas Kerja (Y)**Correlations**

		Y	Y1	Y2
Y	Pearson Correlation	1	.820**	.905**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	54	54	54
Y1	Pearson Correlation	.820**	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	.905**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8. Uji Reliabilitas

Pengetahuan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	3

Keterampilan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	3

Kemampuan (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	3

Produktivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	2

Lampiran 9. Analisa Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.5648	.70072	54
X1	2.9756	.92223	54
X2	3.5185	.65020	54
X3	3.3822	.76197	54

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.246	.463	.595
	X1	.246	1.000	.105	.511
	X2	.463	.105	1.000	.433
	X3	.595	.511	.433	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.037	.000	.000
	X1	.037	.	.225	.000
	X2	.000	.225	.	.001
	X3	.000	.000	.001	.
N	Y	54	54	54	54
	X1	54	54	54	54
	X2	54	54	54	54
	X3	54	54	54	54

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.638(a)	.407	.372	.55551	.407	11.443	3	50	.000	1.932

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.594	3	3.531	11.443	.000 ^a
	Residual	15.429	50	.309		
	Total	26.023	53			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.136	.474	2.397	.020	.184	2.089						
	X1	-.030	.097	-.312	.756	-.226	.165	.246	-.044	-.034	.722	1.385	
	X2	.267	.132	2.026	.048	.002	.531	.463	.275	.221	.794	1.260	
	X3	.467	.130	3.592	.001	.206	.728	.595	.453	.391	.593	1.687	

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X3	X2	X1	
1	Correlations	X3	1.000	-.444	-.520
		X2	-.444	1.000	.151
		X1	-.520	.151	1.000
	Covariances	X3	.017	-.008	-.007
		X2	-.008	.017	.002
		X1	-.007	.002	.009

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.902	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.061	8.018	.04	.68	.10	.00
	3	.023	13.148	.33	.14	.00	.81
	4	.015	16.382	.63	.18	.89	.19

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

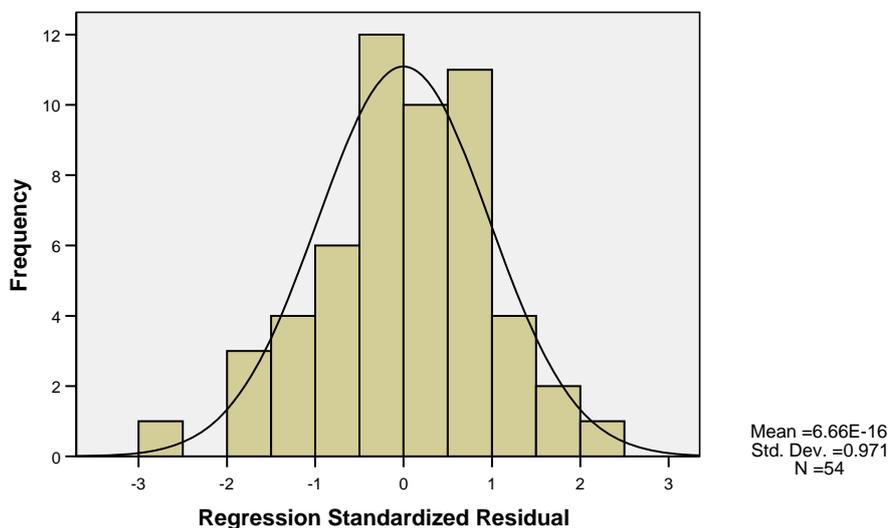
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.6216	4.5160	3.5648	.44708	54
Residual	-1.48116	1.27692	.00000	.53956	54
Std. Predicted Value	-2.110	2.128	.000	1.000	54
Std. Residual	-2.666	2.299	.000	.971	54

a. Dependent Variable: Y

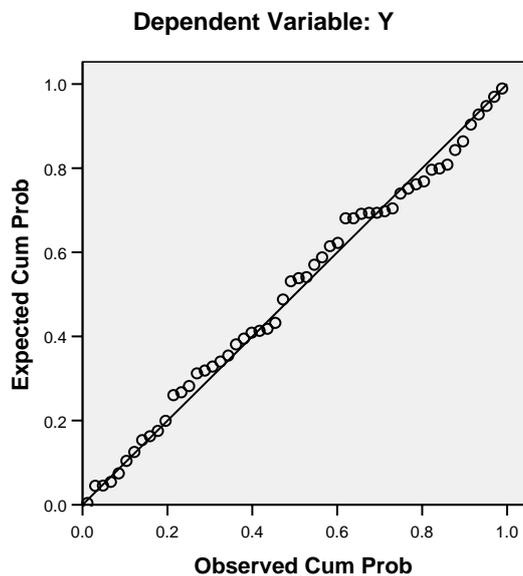
Charts

Histogram

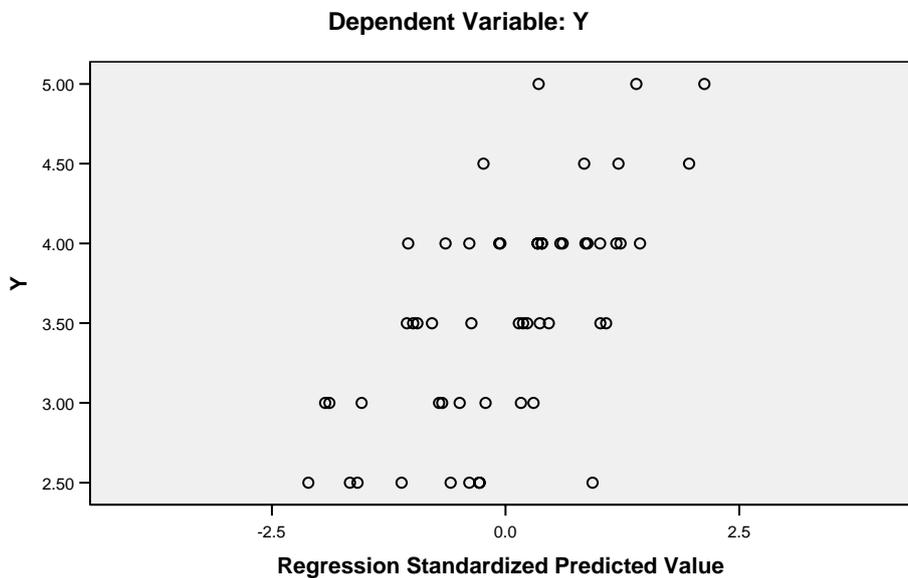
Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

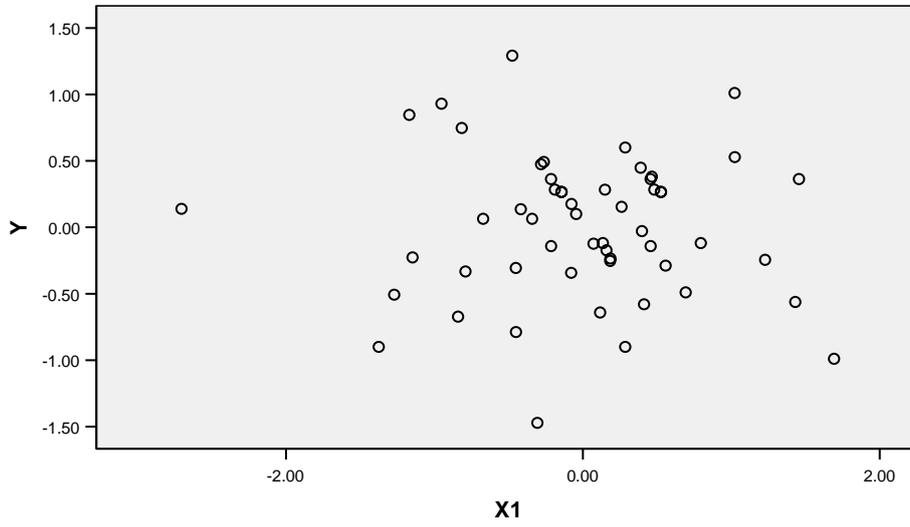


Scatterplot



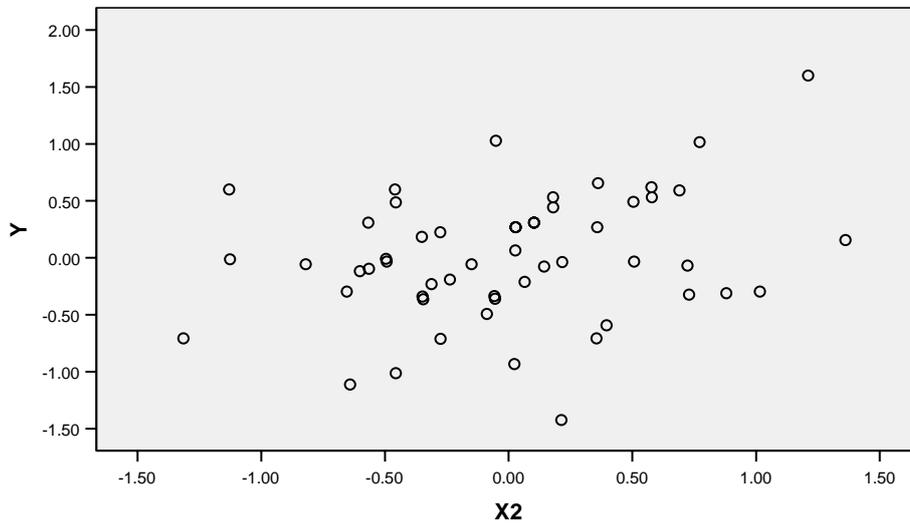
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



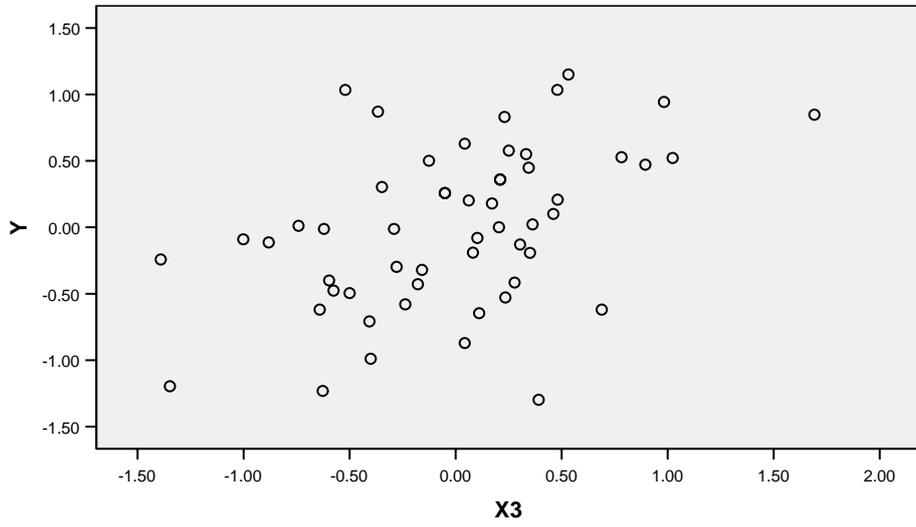
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



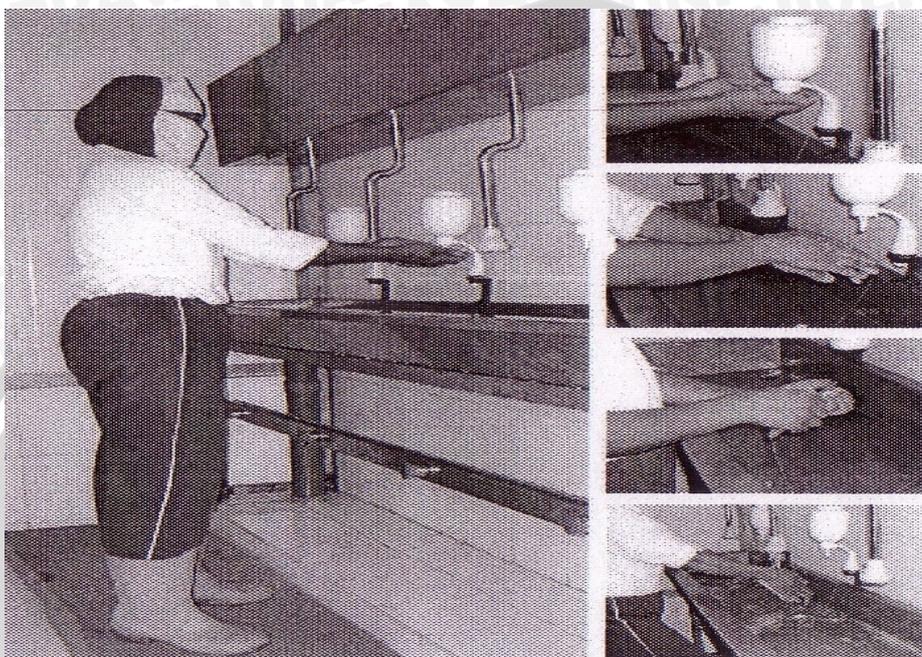
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y

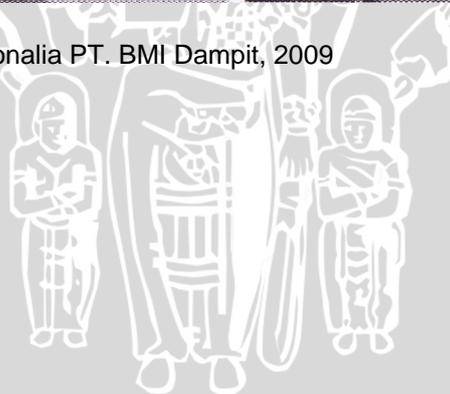


DAFTAR GAMBAR

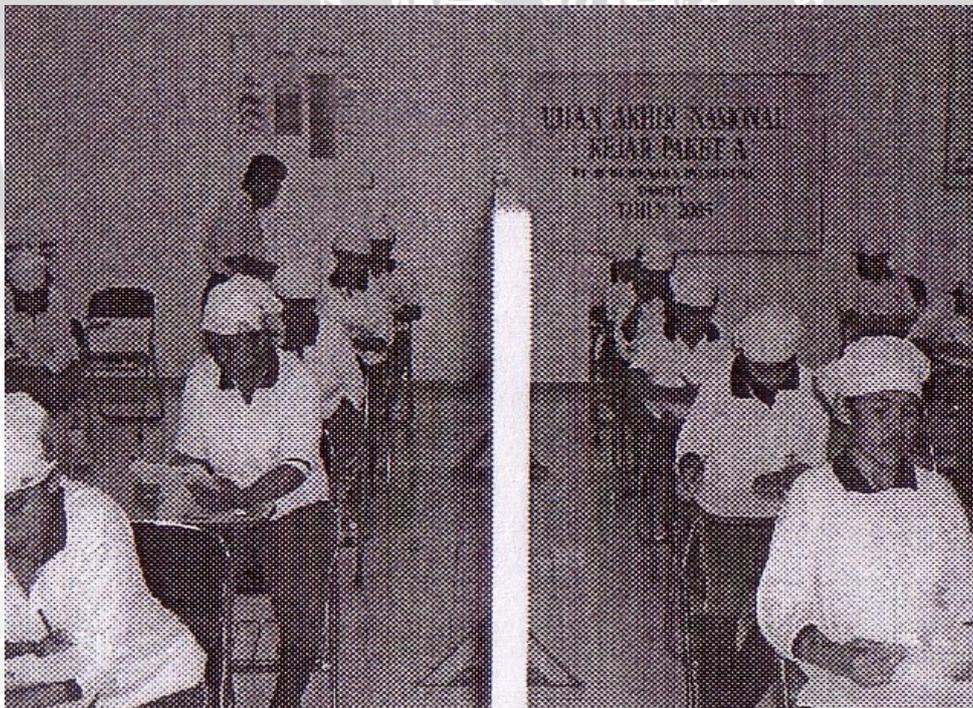
Gambar 4. Pelaksanaan Penerapan Kedisiplinan Karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit



Sumber : Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009



Gambar 5. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit



Sumber : Buku Laporan Personalia PT. BMI Dampit, 2009

Lampiran 6. Tabulasi Data Quesioner
Pengetahuan (X1)

No.	X1	X1.1	X1.2	X1.3	JML
1	4.67	5	5	4	14
2	4.33	5	4	4	13
3	4.00	4	4	4	12
4	3.33	3	3	4	10
5	4.00	5	4	3	12
6	3.67	4	4	3	11
7	3.00	4	2	3	9
8	2.00	2	1	3	6
9	3.67	5	4	2	11
10	3.33	4	3	3	10
11	2.00	2	2	2	6
12	2.67	2	3	3	8
13	3.00	4	2	3	9
14	4.33	4	5	4	13
15	3.67	4	4	3	11
16	2.00	2	2	2	6
17	3.00	3	3	3	9
18	4.00	5	4	3	12
19	3.00	3	3	3	9
20	3.00	3	3	3	9
21	2.67	3	2	3	8
22	3.67	4	4	3	11
23	2.00	2	2	2	6
24	2.00	2	2	2	6
25	2.00	2	2	2	6
26	3.33	3	4	3	10
27	3.00	3	3	3	9
28	3.67	5	3	3	11
29	4.00	5	3	4	12
30	3.33	3	4	3	10
31	3.33	3	4	3	10
32	3.67	4	3	4	11
33	2.00	2	2	2	6
34	3.00	3	3	3	9
35	2.33	2	2	3	7
36	1.67	1	2	2	5
37	2.00	2	2	2	6
38	1.00	1	1	1	3
39	3.67	4	3	4	11
40	2.67	3	2	3	8
41	3.67	4	3	4	11
42	3.00	2	3	4	9
43	4.00	4	3	5	12
44	3.00	3	3	3	9
45	2.00	2	2	2	6
46	1.67	2	2	1	5
47	2.33	4	2	1	7
48	2.33	4	2	1	7
49	2.00	2	2	2	6
50	3.33	4	3	3	10
51	4.33	4	5	4	13
52	1.00	1	1	1	3
53	4.67	5	5	4	14
54	1.67	1	1	3	5
RATA 2	2.98	3.19	2.87	2.87	

Keterampilan (X2)

No.	X2	X2.1	X2.2	X2.3	JML
1	4.33	5	4	4	13
2	4.00	4	4	4	12
3	4.00	4	4	4	12
4	3.33	4	4	2	10
5	3.00	3	4	2	9
6	3.33	4	3	3	10
7	3.00	3	3	3	9
8	3.67	3	4	4	11
9	3.67	3	3	5	11
10	2.33	3	2	2	7
11	2.33	3	2	2	7
12	2.67	2	3	3	8
13	4.00	4	4	4	12
14	5.00	5	5	5	15
15	3.67	4	3	4	11
16	2.67	3	3	2	8
17	3.67	3	4	4	11
18	3.67	4	4	3	11
19	3.33	4	3	3	10
20	4.00	4	4	4	12
21	3.67	4	3	4	11
22	3.00	3	3	3	9
23	3.00	4	2	3	9
24	4.67	4	5	5	14
25	3.67	4	4	3	11
26	3.33	3	3	4	10
27	3.00	3	3	3	9
28	4.00	4	4	4	12
29	3.33	4	3	3	10
30	3.67	3	5	3	11
31	3.00	3	3	3	9
32	3.33	4	3	3	10
33	2.00	2	2	2	6
34	3.33	4	3	3	10
35	4.00	4	4	4	12
36	3.00	2	4	3	9
37	4.67	4	5	5	14
38	4.33	4	4	5	13
39	3.67	5	4	2	11
40	3.33	4	3	3	10
41	4.33	4	4	5	13
42	3.67	3	4	4	11
43	3.33	4	3	3	10
44	4.00	4	4	4	12
45	2.67	3	3	2	8
46	3.00	3	2	4	9
47	4.00	4	4	4	12
48	2.33	3	2	2	7
49	4.00	4	4	4	12
50	3.00	4	3	2	9
51	4.00	4	4	4	12
52	4.00	4	4	4	12
53	3.33	3	4	3	10
54	4.67	5	4	5	14
RATA 2	3.52	3.63	3.50	3.43	

Kemampuan (X3)

No.	X3	X3.1	X3.2	X3.3	JML
1	4.00	4	4	4	12
2	4.33	4	5	4	13
3	4.33	5	4	4	13
4	4.33	4	4	5	13
5	4.33	4	4	5	13
6	3.67	4	4	3	11
7	3.33	3	3	4	10
8	2.33	2	2	3	7
9	3.67	4	2	5	11
10	3.33	3	3	4	10
11	3.00	3	3	3	9
12	2.00	3	2	1	6
13	3.67	4	3	4	11
14	4.00	5	4	3	12
15	2.33	3	3	1	7
16	2.33	3	2	2	7
17	3.67	3	4	4	11
18	4.33	4	4	5	13
19	4.33	4	4	5	13
20	4.00	4	4	4	12
21	2.33	3	2	2	7
22	3.67	4	4	3	11
23	3.00	2	3	4	9
24	3.00	4	3	2	9
25	2.67	3	3	2	8
26	3.67	4	4	3	11
27	3.00	3	5	1	9
28	4.33	5	5	3	13
29	3.33	4	3	3	10
30	3.67	3	4	4	11
31	3.33	4	3	3	10
32	3.33	3	4	3	10
33	2.67	4	2	2	8
34	3.67	3	4	4	11
35	3.00	3	3	3	9
36	3.33	3	4	3	10
37	4.00	4	3	5	12
38	4.67	4	5	5	14
39	3.67	5	3	3	11
40	3.00	4	3	2	9
41	5.00	5	5	5	15
42	3.67	3	4	4	11
43	4.00	3	4	5	12
44	3.33	4	3	3	10
45	2.00	2	2	2	6
46	2.00	3	2	1	6
47	2.00	1	2	3	6
48	2.00	2	1	3	6
49	3.33	3	3	4	10
50	3.33	3	3	4	10
51	4.00	4	4	4	12
52	2.33	3	3	1	7
53	3.33	5	3	2	10
54	3.67	4	4	3	11
RATA 2	3.38	3.52	3.35	3.28	

Produktivitas Kerja (Y)

No.	Y	Y1	Y2	JML
1	3.50	3	4	7
2	4.00	4	4	8
3	4.50	4	5	9
4	4.00	4	4	8
5	4.00	4	4	8
6	3.50	3	4	7
7	3.50	3	4	7
8	3.50	3	4	7
9	4.00	4	4	8
10	3.50	3	4	7
11	4.00	4	4	8
12	3.00	3	3	6
13	4.00	4	4	8
14	4.00	4	4	8
15	3.50	4	3	7
16	3.00	3	3	6
17	4.00	4	4	8
18	4.00	4	4	8
19	4.00	4	4	8
20	2.50	3	2	5
21	3.50	4	3	7
22	4.00	4	4	8
23	4.00	4	4	8
24	5.00	5	5	10
25	2.50	2	3	5
26	3.00	3	3	6
27	3.00	3	3	6
28	4.00	4	4	8
29	4.50	4	5	9
30	3.50	3	4	7
31	4.00	5	3	8
32	3.00	3	3	6
33	2.50	4	1	5
34	3.50	4	3	7
35	4.00	4	4	8
36	2.50	3	2	5
37	5.00	5	5	10
38	4.50	4	5	9
39	4.00	4	4	8
40	3.00	3	3	6
41	5.00	5	5	10
42	4.00	4	4	8
43	3.50	4	3	7
44	3.50	4	3	7
45	3.00	3	3	6
46	2.50	3	2	5
47	2.50	3	2	5
48	2.50	3	2	5
49	3.00	3	3	6
50	2.50	2	3	5
51	4.50	4	5	9
52	3.00	3	3	6
53	2.50	3	2	5
54	3.50	3	4	7
RATA 2	3.56	3.59	3.54	

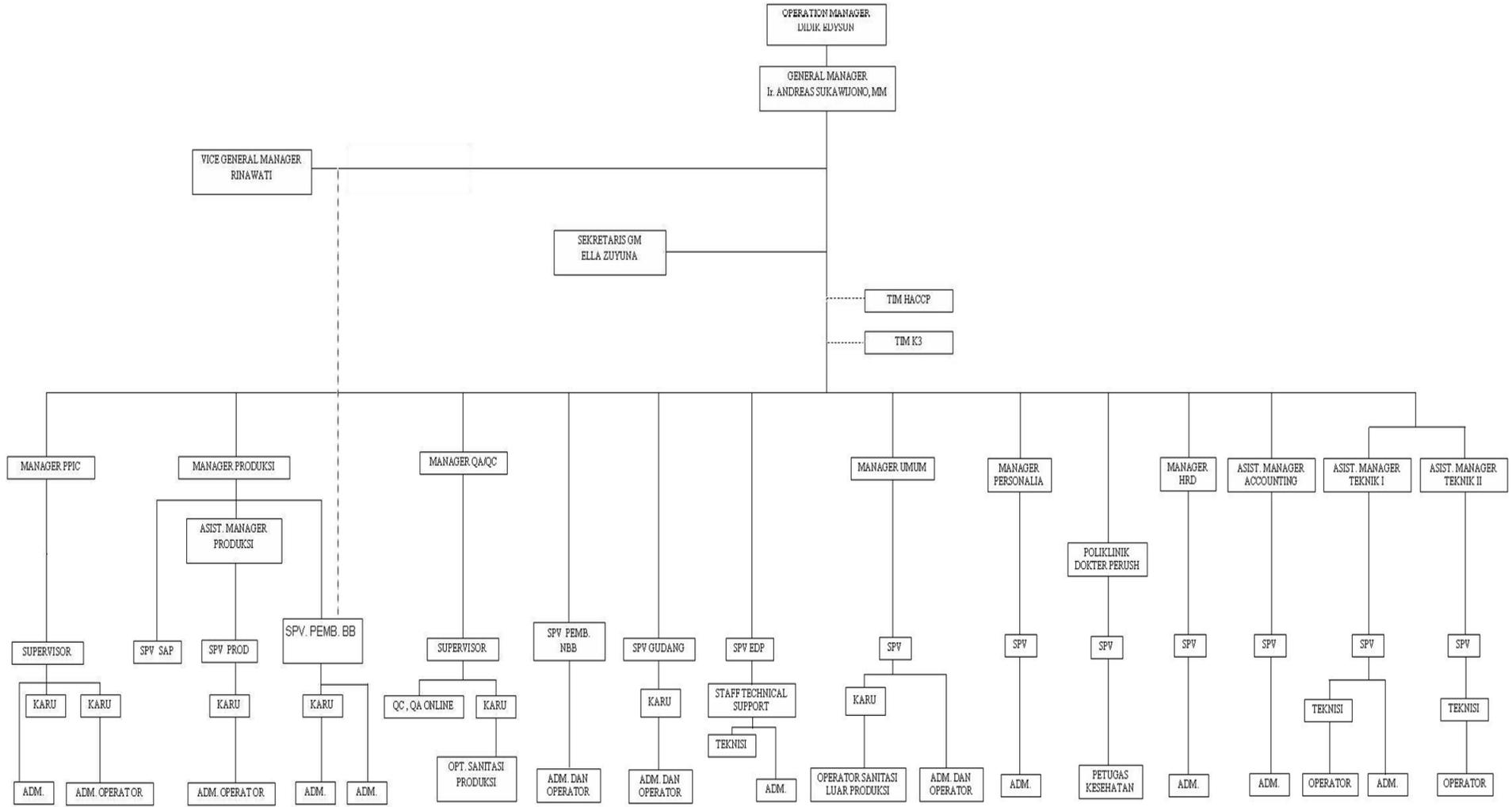
Tabulasi Data

No.	X1	X2	X3	X	Y
1	4,67	4,33	4,00	4,33	3,50
2	4,33	4,00	4,33	4,22	4,00
3	4,00	4,00	4,33	4,11	4,50
4	3,33	3,33	4,33	3,66	4,00
5	4,00	3,00	4,33	3,78	4,00
6	3,67	3,33	3,67	3,56	3,50
7	3,00	3,00	3,33	3,11	3,50
8	2,00	3,67	2,33	2,67	3,50
9	3,67	3,67	3,67	3,67	4,00
10	3,33	2,33	3,33	3,00	3,50
11	2,00	2,33	3,00	2,44	4,00
12	2,67	2,67	2,00	2,45	3,00
13	3,00	4,00	3,67	3,56	4,00
14	4,33	5,00	4,00	4,44	4,00
15	3,67	3,67	2,33	3,22	3,50
16	2,00	2,67	2,33	2,33	3,00
17	3,00	3,67	3,67	3,45	4,00
18	4,00	3,67	4,33	4,00	4,00
19	3,00	3,33	4,33	3,55	4,00
20	3,00	4,00	4,00	3,67	2,50
21	2,67	3,67	2,33	2,89	3,50
22	3,67	3,00	3,67	3,45	4,00
23	2,00	3,00	3,00	2,67	4,00
24	2,00	4,67	3,00	3,22	5,00
25	2,00	3,67	2,67	2,78	2,50
26	3,33	3,33	3,67	3,44	3,00
27	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
28	3,67	4,00	4,33	4,00	4,00
29	4,00	3,33	3,33	3,55	4,50
30	3,33	3,67	3,67	3,56	3,50
31	3,33	3,00	3,33	3,22	4,00
32	3,67	3,33	3,33	3,44	3,00
33	2,00	2,00	2,67	2,22	2,50
34	3,00	3,33	3,67	3,33	3,50
35	2,33	4,00	3,00	3,11	4,00
36	1,67	3,00	3,33	2,67	2,50
37	2,00	4,67	4,00	3,56	5,00
38	1,00	4,33	4,67	3,33	4,50
39	3,67	3,67	3,67	3,67	4,00
40	2,67	3,33	3,00	3,00	3,00
41	3,67	4,33	5,00	4,33	5,00
42	3,00	3,67	3,67	3,45	4,00
43	4,00	3,33	4,00	3,78	3,50
44	3,00	4,00	3,33	3,44	3,50
45	2,00	2,67	2,00	2,22	3,00
46	1,67	3,00	2,00	2,22	2,50
47	2,33	4,00	2,00	2,78	2,50
48	2,33	2,33	2,00	2,22	2,50
49	2,00	4,00	3,33	3,11	3,00
50	3,33	3,00	3,33	3,22	2,50
51	4,33	4,00	4,00	4,11	4,50
52	1,00	4,00	2,33	2,44	3,00
53	4,67	3,33	3,33	3,78	2,50
54	1,67	4,67	3,67	3,34	3,50
RATA 2	2,98	3,52	3,38	3,29	3,56

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Lampiran 5. Struktur Organisasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit



Keterangan :

- Garis Perintah
- - - - Garis Koordinasi

