

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

KARTIKA SARI LUBIS

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 10,5 Panam Pekanbaru Telp. (0761) 63237
E-mail : kartikajq@gmail.com

Abstract: The purpose of this research was to determine the effect of Education and Training on work Productivity of employees Production. Respondents were taken as many as 65 people using the census method. Data analysis technique using simple linear regression with data processing using program SPSS 16. Based on R Square value equal to 0,107 or 10,7%. This shows that the variables Education and Training (X), contributed to the influence of Productivity at PT. Jatim Jaya Perkasa of 10.7%, while the rest of 89.3% influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Education and Training, Productivity*

Di dalam sebuah perusahaan, karyawan adalah merupakan salah satu asset yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, agar memiliki kualitas dan mempunyai keterampilan, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan itu sendiri (*in house training*) maupun lembaga-lembaga profesional yang khusus mengadakan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Pada dasarnya Pendidikan dan Pelatihan merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan karyawan, karena ilmu pengetahuan selalu berubah dan berkembang dari masa ke masa mengikuti tuntutan perkembangan dan hasil penemuan serta penelitian. Sehingga apabila dari penemuan tersebut dihasilkan suatu sistem dan teknologi yang baru, maka karyawan dapat mengoperasikan dan menguasai hasil penemuan teknologi tersebut dengan baik.

PT. Jatim Jaya Perkasa adalah salah satu perusahaan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Minyak Kelapa Sawit

(*Crude Palm Oil*) dan Cangkang Sawit (*Kernel*). Dalam upaya untuk peningkatan kualitas Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) yang dihasilkan, maka perusahaan menentukan standar kualitas Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*). Tujuannya adalah agar Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) dan Cangkang Sawit (*Kernel*) yang dihasilkan mampu menembus pasar ekspor. Selain itu standard ini bertujuan agar tingkat produktivitas karyawan juga meningkat seiring dengan ketatnya standar kualitas produksi Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) dan Cangkang Sawit (*Kernel*) yang dihasilkan baik atau tidak baik. Tapi pada observasi dari data awal, dapat dilihat bahwa kualitas minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*) PT. Jatim Jaya Perkasa benar-benar mengalami penurunan.

Tabel 1: Kondisi Kualitas Produk Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) pada PT. Jatim Jaya Perkasa Dari Tahun 2011 – 2015.

CRUDE PALM OIL	TAHUN					LIMIT	KET
	2011	2012	2013	2014	2015		
F.F.A (serabut)	5.20	4.90	4.71	5.41	5.52	Max 5 %	Kurang baik
Moisture (air)	0.23	0.16	0.14	0.19	0.22	0.01-0.20 %	Kurang baik
Dirt (kotoran)	0.018	0.015	0.013	0.019	0.020	0.010-0.020 %	Baik

Sumber: PT. Jatim Jaya Perkasa, Tahun 2016

Selain menurunnya tingkat kualitas minyak kelapa sawit (CPO), fenomena lain yang terjadi pada PT. Jatim Perkasa saat ini adalah pengawasan terkait dengan penggunaan alat-alat keselamatan kerja (*Safety*) juga masih rendah, sehingga sering menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja karyawan khususnya bagian produksi. Kemudian, beberapa peralatan produksi seperti onderdil (*sparepart*) mesin yang rusak namun memerlukan waktu yang lama untuk memperbaikinya dikarenakan alatnya harus dipesan dari luar kota sehingga menyebabkan kinerja mesin tidak maksimal. Akibatnya kegiatan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) dan Cangkang Sawit (*Kernel*) sering mengalami penumpukkan. Berikut terlampir data peralatan (mesin) pada PT. Jatim Jaya Perkasa:

Tabel 2: Peralatan Produksi Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) PT. Jatim Jaya Perkasa

Tahun	Mesin	Jumlah (Unit)	Kondisi	
			Baik (Unit)	Rusak (Unit)
2011	Sterilizer	8	7	1
	Threser	15	12	3
	Digester	7	7	0
	Screw Press	6	6	0
	Vacum Dryer	13	11	2
	Sludge Separator	2	2	0
2012	Sterilizer	8	7	1
	Threser	15	11	4
	Digester	7	7	0
	Screw Press	6	5	1
	Vacum Dryer	13	10	3
	Sludge Separator	2	2	0
2013	Sterilizer	8	8	0
	Threser	15	13	2
	Digester	7	6	1
	Screw Press	6	6	0
	Vacum Dryer	13	12	1
	Sludge Separator	2	2	0
2014	Sterilizer	8	8	0
	Threser	15	14	1
	Digester	7	7	0
	Screw Press	6	6	0
	Vacum Dryer	13	13	0
	Sludge Separator	2	1	1
2015	Sterilizer	8	7	1
	Threser	15	13	2
	Digester	7	6	1
	Screw Press	6	6	0
	Vacum Dryer	13	10	3
	Sludge Separator	2	2	0

Sumber: PT. Jatim Jaya Perkasa, Tahun 2016

Apabila dilihat dari kajian literatur mengenai pendidikan dan pelatihan juga produktivitas dapat dijelaskan sebagai

berikut menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2006:69-70) menyatakan bahwa pendidikan adalah “berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”. Sedangkan latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Drs. Jan Bella (dalam Hasibuan, 2006:70) bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik secara teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, yang dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Menurut Andrew F. Sikula (dalam Hasibuan, 2006:70) “latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu”. Ivancevich J.M (dalam Marwansyah, 2010:154) mengemukakan pengertiannya mengenai pelatihan dan pengembangan (diklat) sebagai “proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. Mengacu pada beberapa konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang diikuti karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan perilaku kerja demi tuntutan produktivitas kerja pada jabatan yang diembannya. Sehingga jelaslah bahwa kebutuhan akan pendidikan

dan pelatihan bersifat *urgensi* dan penting pada organisasi dalam mengatasi masalah kesenjangan yang terjadi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pada diri karyawan.

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang asing, maka perlu mempelajari dahulu cara mengerjakan pekerjaan itu. Tidak ada seseorang yang mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik apabila tidak mempelajari terlebih dahulu, bahkan apabila pekerjaan itu nampak mudah, misalnya mengetik surat. Orang yang belum memiliki pengalaman akan mengalami kesulitan dalam melaksanakannya.

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dilaksanakan perusahaan. Tujuan pendidikan dan pelatihan merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaan dan pengawasan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam proses pendidikan dan pelatihan perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan ditetapkan oleh penanggungjawab pendidikan dan pelatihan, yaitu manajer personalia. Dalam proses pendidikan dan pelatihan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu kelompok serta mendapat saran, ide, atau kritik yang bersifat konstruktif agar lebih baik. Metode pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai.

Pendidikan dan pelatihan kerja yang dipilih hendaknya sesuai dengan pekerjaan yang diterima karyawan sebagai peserta pendidikan dan pelatihan. Menurut Handoko (2001: 110-114) ada 2 (dua) kategori pokok metode latihan dan pengembangan, yaitu metode praktis (*on the job training*) dan metode simulasi (*off the job training*).

Pemilihan materi (isi program pendidikan dan pelatihan) yang tepat merupakan unsur penting dalam pencapaian

tujuan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien. Pemilihan materi ini harus mempertimbangkan banyak hal, seperti peserta, tujuan yang hendak dicapai dan pekerjaan yang akan dihadapi. Handoko (2001:109) menyatakan bahwa isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai ketrampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Mangkunegara (2003:51) menyatakan bahwa materi pelatihan dan pendidikan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan. Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa pentingnya penentuan materi pendidikan dan pelatihan yang memperhatikan kesesuaian pekerjaan, pendidikan, ketentuan dan alokasi waktu pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dicapai.

Menurut Simanjuntak (2001:30) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan per satuan waktu. Kemudian menurut Suryana (2000:9) yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan antara *input* dengan *output*. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata berupa fisik (barang atau jasa) dengan sebenarnya. Sumber daya *input* terdiri dari faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia. Dalam hal ini produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas tergantung kepada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Simanjuntak dalam Fitri (2015) mengatakan bahwa permasalahan rendahnya produktivitas tenaga kerja juga menjadi salah satu program dari sekian banyak program kerja yang dilakukan, sebab program tersebut merupakan hal yang

saling terkait yang dapat mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Peningkatan produktivitas tenaga kerja akan mendukung angka kesempatan kerja. Menurut Dewan Produktivitas Nasional Indonesia yang dikutip oleh Basrowi (2010:162) merumuskan tentang produktivitas yang dikemukakan oleh Taliziduhu Ndraha (1997:138) adalah: "Suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey kepada karyawan. Responden diambil sebanyak 65 orang dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 16

HASIL

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dan diolah dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diketahui bahwa selama penelitian yang dilakukan di PT. Jatim Jaya Perkasa Kec. Kubu Babussalam Kab Rokan Hilir, dengan penetapan sample secara sensus yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Jatim Jaya Perkasa pada tahun 2015 yang berjumlah 65 orang. Ringkasan hasil pengolahan datanya, adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.374	1.209		4.447	.000
X	.384	.140	.326	2.741	.008
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan nilai $t_{hitung} 2,7410 > t_{tabel} 1,99962$ atau Sig sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kec Kubu Babussalam Kab Rokan Hilir.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.107	.092	.73619
a. Predictors: (Constant), X				

Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.107 atau 10,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X), memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa sebesar 10,7 %, sedangkan sisanya sebesar 89,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan, sebaiknya PT. Jatim Jaya Perkasa selalu memberikan pendidikan dan pelatihan agar karyawan memiliki tingkat kecerdasan yang baik sehingga setiap pekerjaan yang dikerjakan minim dari kesalahan, dan memberikan tingkat pemahaman yang baik dalam bekerja sehingga karyawan cepat memahami aturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Selain itu, perusahaan juga sebaiknya mampu menyediakan teknologi yang canggih dan berkualitas untuk peralatan produksi seperti onderdil (*sparepart*) mesin agar lebih memudahkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Strategisnya, peranan manajemen juga dapat meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, memiliki kapasitas mesin produksi yang besar sehingga tingkat produktivitas

perusahaan sesuai dengan target, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan menggunakan alat-alat keselamatan kerja (*safety*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lubis, K. A. (2008) bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh Ningrum, W. (2013) bahwa pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 31,571 > F_{tabel} = 2,23$, demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan karyawan (X_1) diperoleh nilai 0,043 dan untuk variabel pelatihan karyawan (X_2) diperoleh nilai 0,000.

SIMPULAN

Pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu sumber peningkatan produktivitas kerja, hal ini karena melalui pendidikan dan pelatihan kemampuan karyawan dapat meningkat sehingga perlu adanya usaha untuk meningkatkan kemampuan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Revika Aditama
- Basrowi dan Suwandi. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2006:69-70) Drs. Jan Bella (dalam Hasibuan, 2006:70) teori pendidikan.
- Fitri, 2015, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi di Sumatera Barat*. Jurnal Kajian Ekonomi, Vol. 4 No.7
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*

Manusia, Edisi II.BPFE
Yogyakarta : Yogyakarta

- Hermanto, Bambang, 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (persero) UPJ Ambunten*. Jurnal. "PERFORMANCE" Bisnis & Akuntansi Volume IV, No.1, Maret 2014.
- Lubis, K. A. (2008). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan* (Master's thesis).
- Ningrum, W. (2013). pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd Edition)*. Bandung: Alfabeta.
- Moenir, 2008, *Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payman J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stoner, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, University Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi, Malang
- Suryana. (2000). *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta : Salemba 4.