



Volume X, Nomor 2, Mei 2016

ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

UTAMA

JURNAL EKONOMI KEUANGAN DAN MANAJEMEN

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA
DOSEN UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA**

M.Asbullah

**PENERAPAN ETIKA BISNIS TERHADAP KELAYAKAN DAN KEAMANAN
AIR MINUM ISI ULANG DI KABUPATEN BOGOR**

Imelda Barus

**PERAN PENTING ETIKA BISNIS BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN
INDONESIA DALAM BERSAING DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN**

Jeffry H. Sinaulan

**PERAN AUDIT INTERNAL DALAM PENUNJANG EFEKTIVITAS FUNGSI
KEPEGAWAIAN PADA DINAS SOSIAL KOTA BEKASI**

Hj. Misrofingah

KOMPUTER DALAM LOGIKA MANUAL Mencari Hari

Mustaqim

**EFEKTIFITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOGRAVURE**

Sentosa Bangun

PENGLOLAHAN MODAL KERJA DALAM KEGIATAN BISNIS

Sri Sugiarti

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENDIDIKAN KOMPUTER
AKUNTANSI FIRAGO COLLEGE CENTRE DI JAKARTA**

Yoga Fortuna

**STRATEGI PEMASARAN UNTUK MENINGKATKAN JUMLAH KUNJUNGAN
WISATA DKI JAKARTA**

Nurlela Ginting

ALAMAT REDAKSI:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530
Telp.(021) 7890965-66
Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id
lppm_utama@yahoo.com
Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>

Volume X, Nomor 2, Mei 2016

ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

Pelindung:

Rektor

Universitas Tama Jagakarsa (UTAMA)

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

DEWAN REDAKSI

Ketua Dewan Redaksi:

Ketua LPPM UTAMA

Wakil Ketua Dewan Redaksi:

Wakil Ketua LPPM UTAMA

Anggota Dewan Redaksi:

Dr. H.M. Noor Sembiring, S.E., M.M

Dr. H. Rahmat Sembiring, S.E, M.M

Dr. H. M. R. Ulung Sembiring S.E., M.M.

Budi Akhmad Tarigan, S.E., M.M (UTAMA)

Dr. F.X.Soewarto ,S.E, M.S (Univ. Atmajaya Yogyakarta)

Dr. Wilson Bangun, M.M (Univ. Maranatha Bandung)

Dr. Agus Zainul Arifin, M.Sc (UNTAR)

Prof. Dr. J.H. Sinaulan, S.E, S.H (UTAMA)

Prof. Drs. NFH Ginting, S.H, M.M

Dr. Firmanta Sebayang, S.E, M.M

Redaksi Pelaksana:

H. Hamidullah Mahmud, Lc, MA

Wati Rosmawati, S.E., M.M.

Budi Akhmad Tarigan, S.E., M.M

Yoga Fortuna, S.E, M.M

Swasta Bangun, S.E., M.M.

Penerbit:

Universitas Tama Jagakarsa (UTAMA)

Alamat Redaksi:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa

Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530

Telp.(021) 7890965-66

Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id

Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>



Volume VII, Nomor 2, Mei 2016

ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

JURNAL EKONOMI KEUANGAN DAN MANAJEMEN

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA M.Asbullah.....	1 - 8
PENERAPAN ETIKA BISNIS TERHADAP KELAYAKAN DAN KEAMANAN AIR MINUM ISI ULANG DI KABUPATEN BOGOR Imelda Baru	9 - 18
PERAN PENTING ETIKA BISNIS BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN INDONESIA DALAM BERSAING DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN Jeffry H. Sinaulan.....	19 - 32
PERAN AUDIT INTERNAL DALAM PENUNJANG EFEKTIVITAS FUNGSI KEPEGAWAIAN PADA DINAS SOSIAL KOTA BEKASI Hj. Misrofingah.....	33 - 46
KOMPUTER DALAM LOGIKA MANUAL Mencari Hari Mustaqim.....	47 - 56
EFEKTIFITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOGRAVURE Sentosa Bangun.....	57 - 68
PENGLOLAHAN MODAL KERJA DALAM KEGIATAN BISNIS Sri Sugiarti.....	69 - 80
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENDIDIKAN KOMPUTER AKUNTANSI FIRAGO COLLEGE CENTRE DI JAKARTA Yoga Fortuna.....	81 - 88
STRATEGI PEMASARAN UNTUK MENINGKATKAN JUMLAH KUNJUNGAN WISATA DKI JAKARTA Nurlela Ginting.....	89- 98

ALAMAT REDAKSI:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530
Telp.(021) 7890965-66
Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id
Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>

**EFEKTIFITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. INDOGRAVURE**

**Oleh :
Sentosa Bangun**

Abstrak

Dengan semakin pesatnya persaingan bisnis saat ini maka setiap perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain baik di pasar domestik maupun pasar global. Program pendidikan pelatihan sangat dibutuhkan oleh perusahaan umumnya dan PT. Indogravure khususnya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Apabila produktivitas kerja karyawannya rendah dan terus menurun perusahaan tersebut sulit bersaing bahkan dapat koleb. Begitu juga bila karyawan tidak dapat mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) maka akan tergeser dari posisinya. PT. Indogravure merupakan perusahaan yang memproduksi kemasan fleksibel dari bahan alumunium foil cellophane dan percetakan. Perusahaan tersebut mempunyai pelanggan seperti industri farmasi, makanan kosmetik, pakan serta obat-obatan ternak. Agar dapat mengikuti perkembangan IPTEK maka karyawan harus meningkatkan keterampilan dan kreativitasnya melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : *Efektifitas peningkatan produktivitas kerja*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang semakin tajam maka kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (karyawan) merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi duatu perusahaan yang senantiasa diprogramkan dan direalisasikan, agar memacu tingkat produktivitas karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan dapat tetap terjaga dengan baik. Salah satu

program pengembangan sumber daya manusia yang karyawan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan tersebut sehingga tercapai peningkatan produktivitas kerja karyawan dan menunjang tujuan, sasaran atau target perusahaan. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru akan dapat menjalankan tugas-tugas barunya dan bagi karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya saat ini maupun masa datang. Dengan adanya program

pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dan diikuti dengan benar maka akan menghasilkan karyawan yang efektif, berbobot, cerdas, terampil dan mahir dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal.

B. Perumusan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain daripada kompensasi, maka masalahnya dibatasi hanya yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat bermanfaat bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

1. Pembatasan Masalah

Peranan Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu perusahaan harus terus berusaha untuk dapat memberikan program pendidikan dan pelatihan agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat.

Mengingat pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang sangat penting, maka penulis akan membatasi permasalahan yang ada mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

2. Pokok Permasalahan

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk menciptakan karyawan yang handal dan trampil. Agar pembahsannya lebih terarah dan fokus maka pokok permasalahan :

- a. Bagaimana perkembangan produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun (selama 5 tahun)
- b. Apakah efektif pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui perkembangan tingkat produktivitas kerja Tikaryawan..
2. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada PT. Indogravure..

D. Ruang Lingkup Penelitian

Cakupan penelitian ini hanya berkisar tentang data-data yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dibahas, yang mencakup antara lain :

1. Jumlah karyawan lima tahun terakhir.
2. Jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Jam kerja satu hari
4. Jumlah hari kerja setahun
5. Jumlah penerimaan perusahaan setiap tahun selama lima tahun terakhir.

Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan, data-data yang diperoleh diolah dan dilakukan analisa sampai dapat dibuat kesimpulan.

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian, Tujuan, Manfaat dan Metoda Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor utama yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.

Setiap karyawan lama maupun baru sangat memerlukan pendidikan dan latihan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar dan bagi karyawan lama khususnya juga sangat perlu diberikan pendidikan dan pelatihan agar mereka lebih menguasai pekerjaannya. Berikut dikemukakan pengertian pendidikan berdasarkan pendapat beberapa ahli :

Menurut Edwin B. Flippo, dalam bukunya yang berjudul "Manajemen sumber daya manusia" (2006: 70) mengemukakan : "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh".

"Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu". Sedangkan menurut Mulia Nasution (2007 : 71), Manajemen Personalia Aplikasi dan Perusahaan mengemukakan :

"Pendidikan dan pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan

keahlian karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan."

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan antara lain :

- a. Pendidikan dan pelatihan membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.
- b. Pendidikan dan pelatihan merupakan alat untuk mempromosikan karyawan.
- c. Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi tingkah laku manusia.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu dalam memberikan pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien. adapun tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan dan pelatihan menurut Mulia Nasution (2007 : 72-73) sebagai berikut :

- "a. Tujuan Pendidikan
 - 1) Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus.
 - 2) Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
 - 3) Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan secara tepat.
 - 4) Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan.
 - 5) Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan.
- b. Tujuan Pelatihan

- 1) Memperbaiki moral kerja karyawan.
- 2) Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
- 3) Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin.
- 4) Karyawan diharapkan dapat menekan penerobosan pemakaian bahan baku”.

3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Setelah diketahui tentang tujuan diadakanya pendidikan dan pelatihan harus diketahui juga manfaat pendidikan dan pelatihan. Manfaat dari pendidikan dan pelatihan, yaitu :

- a. Segi pribadi
 - 1) Menambah pengetahuan
 - 2) Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaannya.
 - 3) Merubah sikap para karyawan dalam bekerja dan mengambil keputusan.
 - 4) Memperbaiki atau menambah atau balas jasa yang diperoleh di tempat kerja.
- b. Segi perusahaan
 - 1) Menaikkan produktivitas karyawan.
 - 2) Menurunkan biaya.
 - 3) Mengurangi pergantian karyawan.
 - 4) Memungkinkan memperoleh keuntungan yang lebih besar karen direalisasikan ketiga manfaat tersebut diatas.
 - 5) Memperbaiki image.

4. Metoda Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan karyawan tergantung kebutuhan perusahaan. Misalnya; ketrampilan, pengetahuan dari karyawan harus sesuai dengan kondisi dan materi yang akan diajukan.

Jika perusahaan ingin mendapatkan metoda yang terbaik maka ada faktor-faktor yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Efektivitas biaya
- b. Isi program yang dikehendaki
- c. Kelayakan fasilitas-fasilitas
- d. Preferensi dan kemampuan peserta
- e. Kemampuan pelatih
- f. Prinsip-prinsip dasar.

Ada dua metoda yang sering digunakan dalam program pendidikan dan pelatihan yaitu :

- a. Metode *On The Job Training* (Rotasi jabatan, latihan instruktur jabatanm magang, coacing, pengawasan sementara).
- b. Metode *Off The Job Training* terdiri dari :
 - 1) Metode simulasi (Metode study kasus, role playing, business games, vestibule training, latihan laboratorium, program pengembangan eksekutif)
 - 2) Metode presentase informasi (kuliah, presentasi video, metode konferensi)

B. Pengertian Produktivitas dan Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut Bambang Kussriyanto (2006 : 2) pengertian produktivitas adalah sebagai berikut: “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam satuan waktu”.

Sedangkan pengertian produktivitas menurut Anton Dajan (2008 : 253) yaitu :

“Produktivitas ialah tingkat efektifnya serangkaian atau suatu faktor produksi dipergunakan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa yang ekonomis”.

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa produktivitas merupakan ukuran bagi keberhasilan yang berdampak positif, baik itu dalam tugas pekerjaan atau pemecahan masalah. Dengan kata lain, produktivitas merupakan cara kerja yang lebih cepat, tepat dan menguntungkan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005: 30) peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) bentuk, yaitu :

1. Jumlah pendapatan yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
2. Jumlah pendapatan yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah pendapatan yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
4. Jumlah pendapatan yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil”.

Rumus produktivitas tenaga kerja menurut J. Ravianto (2008 : 113) adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan adalah : Sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen yang efisien, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang ikut meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena dengan pendidikan karyawan dapat memperoleh pengetahuan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas dan juga landasan untuk mengembangkan diri untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metoda Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dan beberapa informasi yang relevan penulis menggunakan :

1. Pengumpulan Data Kepustakaan

Teknik pengumpulan data yang bersumber dari study atau telaah kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder, yaitu pengetahuan tentang teori dan metoda analisis yang berasal dari majalah dan buku-buku mengenai sumber daya manusia.

2. Pengumpulan Data Lapangan

Penulis melakukan riset lapangan yaitu dengan mengadakan penelitian langsung pada perusahaan yang menjadi objek peneliti PT. Indogravure untuk mendapatkan data primer, yang berupa informasi dan keterangan lain yang dibutuhkan.

B. Teknik Analisis Data

Metode ini digunakan untuk menganalisis dan membahas pokok masalah yang diteliti dengan menggunakan metode :

1. Produktivitas kerja per periode akan dihitung dengan rumus: unit produksi yang dihasilkan per periode (output) dibagi dengan jumlah karyawan perusahaan / periode kali jumlah kerja standar per periode (input).
2. Analisis data tersebut di atas dilakukan untuk mengukur efektifitas program pendidikan dan pelatihan karyawan divisi dengan menggunakan dua cara yaitu:
 - a. Menghitung angka ratio efektifitas (RE), antara tingkat produktivitas kerja (Y) dan jumlah peserta pendidikan (X_1) dan peserta pelatihan (X_2) per periode selama periode yang diteliti.

$$RE = \frac{\text{Produktivitas Kerja Karyawan}}{\text{Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan}}$$

Indikasi:

- 1) Apabila RE selalu meningkat selama periode yang diteliti maka dapat dikatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan perusahaan selama periode yang diteliti adalah efektif.
- 2) Apabila RE cenderung meningkat selama periode yang diteliti maka dapat dikatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan perusahaan selama periode yang diteliti adalah cukup efektif.
- 3) Apabila RE cenderung menurun selama periode yang diteliti maka dapat dikatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan perusahaan selama periode yang diteliti adalah kurang efektif.
- 4) Apabila RE selalu menurun selama periode yang diteliti maka dapat dikatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan

perusahaan selama periode yang diteliti adalah tidak efektif.

- b. Membandingkan antara persentase perubahan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan ($\% \Delta X$) per periode dan persentase perubahan tingkat produktivitas ($\% \Delta Y$) per periode selama periode yang diteliti.

Indikasi:

- 1) Jika rata-rata ($\% \Delta Y$) selama periode yang diteliti lebih besar daripada rata-rata ($\% \Delta X$) selama periode yang sama, maka dapat dikatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan perusahaan selama periode yang diteliti adalah efektif / cukup efektif.
- 2) Jika rata-rata ($\% \Delta Y$) selama periode yang diteliti lebih kecil daripada rata-rata ($\% \Delta X$) selama periode yang sama, maka dapat dikatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan perusahaan selama periode yang diteliti adalah kurang efektif / tidak efektif.

IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Perusahaan

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kemasan produk industry PT. Indogravure berusaha terus maju dan tampil secara lebih profesional. Untuk itu diperlukan karyawan yang berkompeten dan mempunyai pengetahuan yang tinggi serta inisiatif dan kreatif dalam bekerja. Untuk itu PT. Indogravure berusaha untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan. Kebutuhan akan pendidikan

dan pelatihan bagi karyawan PT. Indogravure sangat diperlukan baik bagi perusahaan maupun karyawan sangat di erpulan, sebab ilmu pengetahuan dan tekonogi (Iptek) terus berkembang yang berpengaruh pada cara kerja. Dengan adanya alasan tersebut, maka PT. Indogravure mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu :

1. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan.
2. Mempersiapkan karyawan dengan memberi tambahan pengetahuan sebelum atau setelah ia memegang jabatan baru.
3. Tambahan pengetahuan atau ketrampilan untuk promosi jabatan.
4. Memberikan motivasi bagi karyawan atau penyegaran agar lebih bergairah didalam menjalankan pekerjaan.
5. Sumbangan terhadap negara, meningkatkan sumber daya.

Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Indogravure yaitu menggunakan metode *On The Job Training*, dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itu dilakukan dalam perusahaan itu sendiri. Adapun para pelatihnya terdiri dari karyawan perusahaan itu sendiri dan dari luar perusahaan yang sengaja didatangkan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap para karyawan tersebut. Sebelum melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan PT. Indogravure menerapkan syarat-syarat atau kriteria yang harus dipenuhi oleh peserta yaitu :

1. Mempersiapkan karyawan sesuai dengan kebutuhan lapangan berdasarkan jumlah mutu waktu serta syarat.

2. Karyawan tersebut harus berada pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan materi yang akan diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
3. Karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan rajin serta mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Karyawan yang memiliki kriteria tersebut, baik karyawan baru maupun karyawan lama akan dipilih untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaan cara atau metoda diterapkan dalam pendidikan dan pelatihan PT. Indogravure bagi karyawan baru yaitu :

- a. Tahap Orientasi.

Dalam tahap pendidikan orientasi peserta pendidikan dan pelatihan PT. Indogravure mendapatkan orientasi dan bimbingan di kelas atau langsung ditempat bekerja atau di lapangan. Adapun orientasi training di PT. Indogravure meliputi:

- 1) Peraturan perusahaan.
- 2) Job Description.
- 3) Observasi PT. Indogravure.
- 4) Perkenalan dengan bagian-bagian yang ada di PT. Indogravure.

Tahap Orientasi ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk menyesuaikan diri dan mengembangkan potensi dirinya serta bertanggung jawab dalam bekerja.

- b. Tahap Pengetahuan Dasar Praktis. Dalam tahap ini, peserta pendidikan dan pelatihan diberi pengetahuan teknis yang mendasar tentang bidang pekerjaannya. disini diharapkan karyawan baru tersebut memiliki kesamaan kemampuan dan ketrampilan dengan karyawan yang lebih senior.

- c. Tahap Pendidikan Lanjutan

Peserta Pendidikan dan Pelatihan ditahap ini mulai mempraktekkan apa yang sudah didapat dan dipelajari dalam kelas maupun lapangan pada tempat

bekerja yang sebenarnya. Adapun cara atau metoda pendidikan dan pelatihan pada berbagai tingkat adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan tingkat bawah, cara atau metoda yang diterapkan adalah :
 - 1) Sistem bimbingan
 - 2) Sistem Peragaan
- b. Karyawan tingkat menengah, cara yang diterapkan adalah :
 - 1) Sistem perkuliahan
 - 2) Sistem magang
- c. Karyawan tingkat atas dan pimpinan :
 - 1) Sistem perkuliahan
 - 2) Sistem studi kasus

Didalam suatu perusahaan harus mempunyai struktur untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan karyawan yang akan dikembangkan. Pelatih yang akan melaksanakan pengembangan yaitu :

- a. Pelatih Internal. Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan pada karyawan. Setiap kepala bagian mutlak menjadi pelatih internal bagi karyawan bawahannya.
- b. Pelatih eksternal Pelatih eksternal adalah seorang atau tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada karyawan. Baik pelatih atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.
- c. Pelatihan gabungan internal dan eksternal Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatihan yang memberikan pengembangan pada karyawan. Cara ini lebih baik karena dasar

teoritis dan praktisnya untuk melakukan pekerjaan lebih mantap.

Adapun para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Jenis pelatihan dapat dibedakan dengan dua cara yaitu :

- a. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
- b. Cara formal yaitu supervisor menunjukan seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

B. Analisis Pokok Masalah

Dampak positif dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memberikan hasil yaitu adanya peningkatan produktivitas kerja. Perhitungan produktivitas kerja adalah dengan melihat perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dan tiap sumber yang dipakai selama proses produksi. Untuk memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi maka harus ditunjang dengan beberapa faktor dalam perusahaan selain faktor pendidikan dan pelatihan, seperti kondisi kerja karyawan, motivasi karyawan, kompensasi, tunjangan karyawan dan lain-lain. Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Dengan pendidikan dan pelatihan selain menambah pengetahuan juga

meningkatkan keterampilan bekerja sehingga diharapkan dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang tinggi dan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Untuk lebih memperjelas berhasil atau tidaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh PT. Indogravure dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka usaha yang dilakukan adalah dengan mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Indogravure, rumus yang digunakan :

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Pendapatan Perusahaan}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jam Kerja Efektif}}$$

Penerimaan (pendapatan) perusahaan : Hasil yang diperoleh perusahaan dari penjualan produk perawatan tubuh pada periode tertentu (satu tahun).

Jumlah karyawan : Banyaknya karyawan yang bekerja pada PT. Indogravure pada waktu periode tertentu (satu tahun).

Jam kerja efektif : Jumlah jam kerja yang benar-benar digunakan untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk

menentukan jam kerja setiap karyawan setahun yaitu hari kerja setahun dikalikan dengan jam kerja setiap hari. Hari kerja selama 1 tahun 365 hari dikurangi dengan hari minggu dan libur = 300 hari, sedangkan setiap karyawan bekerja 1 hari selama 8 jam. Jadi jam kerja setiap karyawan selama 1 tahun $300 \times 8 \text{ jam} = 2400 \text{ jam kerja}$. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil pembagian antara output dan input. Dalam hal ini jumlah penerimaan diposisikan sebagai output, sedangkan jumlah jam kerja karyawan dinyatakan sebagai input. Perhitungan dan perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Indogravure selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 4-1 sebagai berikut.

1. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan, 2011-2015

Data tentang perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan dapat selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 4-1 di bawah ini:

Tabel 4-1
PT. Indogravure Perubahan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan
Tahun 2011 – 2015

Tahun (1)	Jumlah Karyawan	Jumlah Jam Kerja Karyawan (3)	Jumlah Penerimaan (dalam ribuan) (2)	Produktivitas Kerja Karyawan (4)	$\Delta\%$ (5)
2011	281	674.400	10.135.232	15028,52	-
2012	294	705.600	10.765.510	15257,24	1,52
2013	304	729.600	11.768.445	1612,99	5,72
2014	311	746.400	11.550.000	15474,28	(4,07)
2015	320	768.000	13.775.000	17936,19	15,91
Rata-rata Perubahan				15,965,24	4,77%

Sumber: PT. Indogravure yang telah diolah.

Tabel 4-1 menunjukkan bahwa terjadi perubahan produktivitas karyawan selama lima tahun. Tingkat produktivitas kerja karyawan tahun 2011-2015 mengalami kenaikan dan penurunan, tingkat rata-rata produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 15.965,24 dengan perubahan rata-rata dalam persen adalah 4,77% kenaikan produktivitas yang paling mengembirakan adalah di tahun 2015

yaitu sebesar 17.936,19 dan perubahan dalam persen sebesar 15,91%. Hal ini dikarenakan meningkatnya pendapatan pada tahun 2015 sebesar Rp 13.775.000 yang disebabkan banyaknya permintaan dari konsumen berupa produk perawatan tubuh dan perawatan rumah tangga. Data tentang perkembangan rasio efektivitas berdasarkan tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4-2 di bawah ini:

Tabel 4-2
PT. Sara Lee Body Care Indonesia, Tbk Rasio Efektivitas
Berdasar Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2011 – 2015

Tahun	Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan	$\Delta\%$	Produktivitas Kerja Karyawan	$\Delta\%$	Rasio Efektivitas
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2011	25	-	15028,52	-	601,14
2012	27	8	15257,24	1,52	565,08
2013	20	(25,92)	1612,99	5,72	80,65
2014	30	50	15474,28	(4,07)	515,81
2015	33	10	17936,19	15,91	543,52
Rata-rata		10,52		4,77	

Sumber: Dari Tabl 4-1

Tabel 4-2 menunjukkan bahwa Rasio Efektivitas program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan PT. Indogravure dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Pada tahun 2011 rasio efektivitasnya adalah sebesar 601,14 dengan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan sebanyak 25 orang dengan hasil produktivitas kerja karyawan sebesar 15028,52. Kemudian rasio efektivitas mengalami penurunan di tahun 2012 menjadi 565,08 dengan 27 orang. Peserta pendidikan dan pelatihan dengan hasil produktivitas kerja

karyawan sebesar 15257,24. Tahun 2013 rasio efektivitas cenderung menurun 80,65 dengan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan sebanyak 20 orang dengan hasil produktivitas kerja sebesar 1612,99. Tahun 2014 rasio efektivitas mengalami kenaikan sebesar 515,81 dengan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan sebanyak 30 orang dengan hasil produktivitas kerja karyawan sebesar 5474,28. Pada tahun 2015 rasio efektivitas mengalami peningkatan yang sangat tajam sebesar 543,52 dengan 33 peserta pendidikan dan pelatihan serta produktivitas kerja

karyawan yang meningkat sebesar 17936,19.

Berdasarkan analisis di atas rasio efektivitas antara produktivitas kerja karyawan dengan pendidikan dan pelatihan di PT. Indogravure cenderung meningkat selama lima tahun yang diteliti. Dari tabel 4-2 di atas, maka dapat diketahui bahwa rata-rata persentase perubahan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan sebesar 10,52% lebih besar dari persentase perubahan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 4,77%.

V. Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pembahasan-pembahasan sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan akhir :

1. Peserta pendidikan dan pelatihan PT. Indogravure sejak tahun 2011 -2015 selalu mengalami peningkatan, karena perusahaan menganggap pendidikan dan pelatihan itu sangat bermanfaat.
2. Perkembangan produktivitas kerja karyawan sejak tahun 2011-2015 juga mengalamis peningkatan, kecuali Tahun 2014 turun 4,7%, hal ini berarti prosentase kenaikan penerimaan/pendapatan perusahaan lebih besar dari prosentase kenaikan jumlah jam kerja karyawan setahun.
3. Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan cukup efektif karena reasio efektivitas selama periode yang diteliti cenderung meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Dajan, Anto, **Pengantar Metode Statistik**, jilid I, LP3ES, Jakarta, 2008.

Flippo, Edwin B., **Personnel Management**, edisi keenam, diterjemahkan oleh Moh. Masud, Erlangga, Jakarta, 2006.

Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta, 2004.

Hasibuan, Malayu S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan kesembilan, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 2005.

Kusrianto, Bambang, **Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 2008.

Nasution, Mulia, **Manajemen Personalia Aplikasi dan Perusahaan**, cetakan kedua, Djambatan, Jakarta, 2007.

Nitisemito, Alex S., **Manajemen Personalia**, edisi ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.

Ravianto, J., **Dasar-dasar Produktivitas**, Universitas Terbuka, Karunika, Jakarta, 2008.

Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung, 2004.

Simamora, Henry, **Manajemen**, cetakan pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2009.

Simanjuntak, Payaman, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta, 2005.

Stoner, James A.F., **Management**, 2nd edition, diterjemahkan oleh Agus Maulana MSM, IPPM,

Manajemen, jilid 2 edisi kedua, Jakarta : Erlangga, 2007.

Terry, George R., **Azas-azas Manajemen**, diterjemahkan oleh Winardi, Alumni Bandung, 2008.