

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAPA  
TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk.  
PERTAMBANGAN NIKEL POMALAA**



**BOSOWA**

**OLEH :**

**IRWAN**

**45 06 012 020**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS '45' MAKASSAR**

**2011**

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA PT. ANTAM, TBK PERTAMBANGAN NIKEL POMALAA

NAMA MAHASISWA : I R W A N

NOMOR STAMBUK : 45 06 012 020

FAKULTAS : EKONOMI

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN



TELAH DISETUJUI :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(RAMLI MANRAPI, SE., M.Si.)

(MIAH SAID, SE., M.Si.)

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas "45" Makassar

DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS "45"

KETUA PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN



(MUHLIS RUSLAN, SE., M.Si.)

(HERMINAWATY A., SE., MM.)

Tanggal Pengesahan : ..... 2011

## HALAMAN PENERIMAAN

Hari / Tanggal : **Senin, 21 Februari 2011**

Skripsi Atas Nama : **Irwan**

No. Stambuk : **45 06 012 020**

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen

### PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum : **Prof. Dr. Abd. Rahman, SH., MH.**  
(Rektor Univ. "45" Makassar)

Ketua : **Muhlis Ruslan, SE., M.Si.**  
(Dekan Fak. Ekonomi Univ. "45")

Sekretaris : **Seri Suriani, SE., M.Si.**

Anggota Penguji : **1. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.**

**2. Ramli Manrapi, SE., M.Si.**

**3. Herminawaty A., SE., MM.**

**4. Miah Said, SE., M.Si.**



(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PEGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMA.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	Vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Masalah pokok.....	4
1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian.....	4
BAB II. TINJAUWAN PUSTAKA.....	4
2.1 Kerangka teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	6
2.2 Fungsi Dan Peran MSDM.....	10
2.2.1. Melalui Iplementsai Strategi.....	13
2.2.2. menjadi Dari Kesatuan Strategi.....	13
2.2.3. Transpormasi Dan Perubahan.....	14
2.2.4. Kontribusi Karyawan.....	14
2.3 Metode Pegembagan Karyawan.....	18
2.3.1 Keahlian Konseptual.....	19
2.3.2 keahlian individu.....	19
2.3.3 Keahlian Tehnikal.....	19



2.4	Produktifitas Dan Pengukurannya .....	25
2.5	Kerangka Pikir .....	27
2.6	Hipotesis .....	28
<b>BAB III. METIOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>29</b>
3.1	Daera Dan waktu Penelitian .....	29
3.2	Metode Pengumpulan Data .....	29
3.3	Jenis dan sumber data .....	30
3.4	Metode Anaisis .....	30
3.5	Perkiraan Biaya dan Waktu Penelitian .....	32
3.6	Defenisi Oprasional .....	32
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>34</b>
4.1	Gambaran Umum Uerusahaan .....	34
4.1.1	Sejarah singkat PT. Antam Tbk.UPN Pomalaa .....	34
4.1.2	Proses Produksi .....	36
4.1.3	Stuktur Organisasi .....	46
4.2	Analisis Pengembangan Karyawan .....	47
4.2.1	Analisis Produksi .....	48
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>		<b>55</b>
5.1	Kesimpulan .....	55
5.2	Saran .....	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KESIMBAGAN KEPENTIGAN KARYAWAN DAN PERUSAHAAN.....	8
GAMBAR 2.5 KERANGKA PIKIR .....	27



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Ukuran perusahaan berkaitan erat dengan kompleksitas nya. Perusahaan yang semakin besar akan semakin kompleks. Salah satu variabel dari kompleksitas itu adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai unsur yang sangat strategis dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Rendahnya tingkat efisiensi dan perusahaan yang banyak disoroti dewasa ini tidak lepas dari kelemahan-kelemahan manajerial khususnya manajemen personalia. Hal ini sinergis dengan pandangan beberapa pakar MSDM tentang bagaimana peningkatan produktivitas karyawan dalam hubungannya terhadap peningkatan jumlah surplus perusahaan secara menyeluruh, karena bagaimanapun juga bila produktivitas karyawan meningkat maka keuntungan perusahaan akan turut meningkat pula.

Keusangan pengetahuan, keahlian, keterbatasan informasi pada diri karyawan akhirnya akan menurunkan kemampuannya dalam menjalankan (tugas-tugasnya. Begitu pula dengan munculnya tantangan-tantangan baru yang dihadapi perusahaan menyebabkan karyawan seringkali kehilangan kompetensi dan wawasan yang cukup untuk menjawab tantangan tersebut. Perusahaan besar sekalipun tidak bisa lagi bersaing hanya dengan mengandalkan si/e dan skala bisnis yang dimiliki, tetapi harus responsif terhadap perubahan. Proses bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan hirarki, melainkan dikendalikan oleh

visi dan nilai. Itu semua memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, yang memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan. Oleh sebab itu peningkatan terus menerus kemampuan dan keahlian karyawan merupakan kebutuhan yang tidak bisa dielakkan.

Masalah produktivitas tenaga kerja terhadap suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, sebab dengan adanya analisis produktivitas tenaga kerja maka perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mendukung kemampuan kerja karyawan.

Berbicara tentang produktivitas berarti kita bicara tentang kemampuan dan keahlian. Kualitas dan kemampuan seorang karyawan tidaklah lahir secara natural melainkan tercipta dari upaya investasi SDM melalui program-program pelatihan serta tingkat pendidikan baik secara manajerial maupun teknis yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Selama perusahaan memiliki komitmen terhadap perubahan, maka pelatihan dan pendidikan sebagai bagian dari pengembangan dalam rangka pencapaian tujuan strategik perusahaan SDM melalui program-program pelatihan serta tingkat pendidikan baik secara manajerial maupun teknis yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Selama perusahaan memiliki komitmen terhadap perubahan, maka pelatihan dan pendidikan sebagai bagian dari pengembangan dalam rangka pencapaian tujuan strategik perusahaan.

PT. Antam Tbk UPN Pomalaa sebagai salah satu BUMN yang berkedudukan di Kab. Kolaka Sulawesi Tenggara, untuk pertama kalinya melakukan eksplorasi pada tahun 1947 dan produksi besar-besaran dimulai pada



Tahun 1962 haingga sekarang.DI UPN Pomalaa sampai dengan tahun ini dalam aktifitas operasionalnya telah merekrut tenaga kerja dengan klasifikasi jumlah karyawan yang ikut pelatihan serta strata pendidikan formal karyawan dan volume produksi dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH KARYAWAN YANG TELAH MENGIKUTI PELATIHAN BERDASARKAN**  
**TINGKAT PENDIDIKAN TAHUN 2005-2009**

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan yang ikut pelatihan	Tingkat pendidikan karyawan						Total produksi
			S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	
2005	2084	976	2	100	30	1102	370	452	791.000
2006	2084	994	2	100	30	1102	370	452	810.000
2007	2084	1014	2	100	30	1102	370	452	870.000
2008	1977	1153	2	114	32	1142	300	372	1.610.000
2009	1977	1286	2	114	32	1142	300	372	1.625.000

*Sumber :PT.Antam Tbk .2010*

Dari data tabel diatas jelas terlihat adanya korelasi pengaruh yang sangat signifikan antara jumlah karyawan yang ikut pelatihan serta strata pendidikan formulirnya terhadap produksi yang dicapai/tahun.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis memilih judul : **"Analisis pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap tingkat produktivitas Karyawan pada PT. ANTAM Tbk PERTAMBANGAN NIKEL POMALAA"**.

## 1.2 Masalah pokok

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka masalah pokok yang akan di paparkan sebagai berikut : “seberapa besar pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Aneka Tambang Tbk Pertambangan Nikel Pomalaa.

## 1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian

### 1. Tujuan penelitian

- a. Untuk melihat, memahami dan menganalisa tentang sejauhmana hubungan strategi perusahaan terhadap pengaruh peningkatan kualitas kerja karyawan pada PT.Aneka tambang Tbk nikel pomalaa.
- b. Untuk mengetahui tingkat pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aneka tambang Tbk pertambangan nikel pomalaa.

### 2. Kegunaan penelitian

- a. Sebagai sumbangan pikiran kepa PT. Aneka tambang Tbk pertambangan nikel pomalaa, tentang sejauh mana penerapan pelatihan dan tingkat pendidikan yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Sebagai relevansi pribadi penulis dalam melakukan pengkajian terhadap metode pengembangan SDM itu sendiri.

- c. Sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada universitas "45"  
Makassar.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang relatif baru dalam perkembangan ilmu manajemen yang merupakan modernisasi dari manajemen personalia yang dianggap tradisional. Perubahan manajemen personalia ke manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak muncul begitu saja, melainkan melalui proses yang panjang. Sejalan dengan ilmu perkembangan manajemen dan dunia usaha, secara keilmuan perkembangan (MSDM) tidak lepas dari sejarah perkembangan ilmu manajemen yang dikenal sebagai Scientific Management. Maksudnya ilmu perilaku dalam kegiatan industri dan gerakan human relation serta gerakan buru yang menuntut kesejahteraan dan kegiatan di sektor bisnis yang semakin kompleks dan global.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, merupakan salah satu keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting, untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan yang menjadi pemegang dalam persaingan yang semakin ketat, merupakan bagian terpenting dari manajemen strategi perusahaan, maupun lembaga lain yang bergerak dibidang lain.



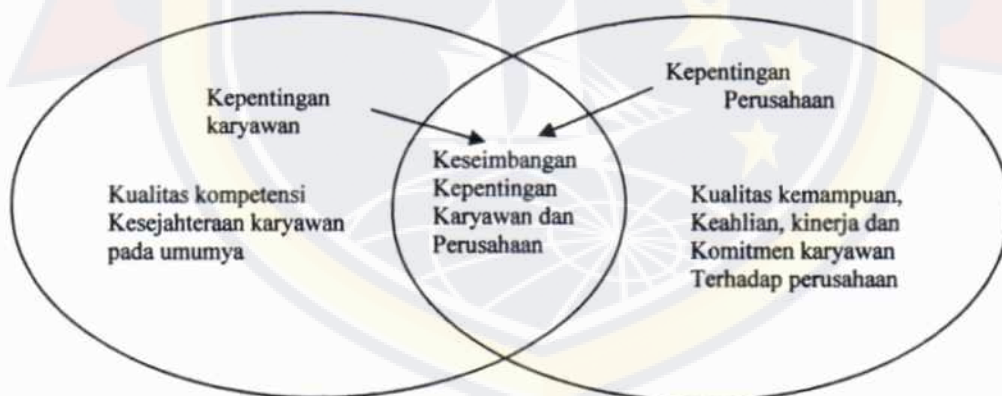
Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa secara historis terminologi MSDM merupakan konsep modernisasi dari Manajemen Personalia (MP) sehingga dalam perkembangannya telah mengalami pelebaran baik dari segi konsep maupun pada tingkat praktis. Hal ini dapat dilihat dari implementasi strategik organisasi dalam mengelola sumberdaya manusia agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman bahwa MSDM penting bagi semua organisasi, beranjak dari filosofi yang menganggap MSDM dalam perusahaan secara unik sangat penting dalam pencapaian strategik organisasi. Sumberdaya manusia dalam hal ini tidak lagi dipandang sebagai modal, melainkan dianggap sebagai salah satu aset organisasi yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi itu sendiri (Meltzer, 1990)

MSDM meletakkan tujuan organisasi sebagai Staling Point membangun konsep untuk menolong para pekerja, membuat dan mengimplementasikan keputusan-keputusan strategik untuk mencapai, tujuan pada tingkat korporat. Oleh sebab itu, MSDM dikembangkan atas dasar prose dan hasil akhir yang ditentukan oleh perkembangan interaksi yang dinamis dan faktor-faktor lingkungan bisnis seperti, ekonomi, politik, teknologi dan respons organisasi terhadap perubahan faktor-faktor tersebut. MSDM menjadi bersifat strategis karena SDM dikelola dengan cara mengakui peran kunci karyawan dalam mengimplementasikan suatu strategi bisnis, dan memotivasi karyawan atpun masyarakat agar menjadi bersikap kritis terhadap strategi kompetitif. Pandangan

ini merupakan refleksi konsep MSDM yang memiliki ciri yang berorientasi pada orang dengan penekanan memaksimalkan keahlian individual, memotivasi melalui konsultasi dengan karyawan agar menghasilkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Kebutuhan organisasi dalam hubungannya dengan karyawan ataupun masyarakat adalah peningkatan efektifitas organisasi dengan dukungan SDM yang tersedia berupa kualitas keahlian, pengetahuan, komitmen dan kemampuan lainnya. Sedangkan kebutuhan karyawan, masyarakat adalah tingkat kepuasan atas apa yang diterima dari perusahaan sebagai akibat dari kontribusi yang diberikan mereka. Secara jelas pola ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1 Keseimbangan Kepentingan karyawan dan Perusahaan**



**Gambar 1  
Keseimbangan Kepentingan karyawan dengan perusahaan**

Apapun pendekatan yang digunakan dalam mengelola SDM, tidak terlepas dari keseimbangan nilai-nilai yang ditegakkan oleh perusahaan itu

sendiri. Nilai yang dianut perusahaan tercermin dari prinsip-prinsip tertentu yang diintegrasikan kedalam pengelolaan SDM dalam organisasi. Adapun prinsip tersebut adalah :

1. Karyawan adalah investasi bagi perusahaan sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner perusahaan dalam pencapaian tujuan.
2. Kebijakan perusahaan melalui implementasi fungsi MSDM harus menciptakan kepuasan hak secara ekonomi maupun kebutuhan emosional karyawan yang seimbang dengan kebutuhan organisasi.
3. Kualitas lingkungan kerja harus mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan dan penggunaan keahlian serta kemampuan lainnya secara optimal.

Untuk lebih jelasnya pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini, maka Schermerhon terjemahan Syarifudin Alwi (1996:286) menjelaskan bahwa :

*"Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya menyangkut staffing dengan tenaga kerja yang capable tetapi melibatkan pula tanggungjawab manajerial untuk berupaya agar potensi untuk berprestasi yang ada pada diri karyawan (Potensial Performance) dapat direalisasikan secara optimal dalam organisasi".*

Untuk lebih jelasnya pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini, maka berikut ini Simamora Henry (1995:114) mengatakan bahwa MSDM adalah:



*"Bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik untuk kepentingan organisasi "*

Selanjutnya Kenoy (1990:232) menjelaskan bahwa MSDM adalah :

*"Suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM kedalam strategi bisnis "*

Sedangkan Storey (1999:121) mengemukakan bahwa MSDM adalah .

*" pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan yang kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan kultur yang integrated, struktural dalam teknik-teknik personal".*

Dari berbagai defenisi tersebut diatas, maka inti dari pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana memberdayakan, mengembangkan dan mempertahankan MSDM dalam organisasi agar mampu memberikan konstribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan kerja yang di memiliki.

## **2.2. Fungsi Dan Peran MSDM**

Tujuan organisasi berdasarkan perspektif ini dapat dicapai secara efektif apabila faktor "Human" sebagai resources dalam organisasi diberdayakan melalui implementasi fungsi-fungsi MSDM dengan dukungan sumber daya lainnya. MSDM memberikan arti yang sangat penting pertama, karyawan sebagai elemen kunci dalam berbagai kegiatan organisasi (Pemasaran



Organisasi dan Keuangan) memiliki peran-peran strategi dalam implementasi strategi pada tingkat corporate atau organisasi, sehingga para manajer dan karyawan selalu terlibat dalam kegiatan intra personal dan fungsi silang dalam organisasi.

Kedua, MSDM memberikan pemikiran yang selalu diperbaharui tentang bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi/masyarakat sehingga mereka mendukung pencapaian tujuan. MSDM dalam perkembangannya memiliki perhatian yang sangat kuat untuk mengelola aspek-aspek psikologi internasional dan memadukannya dengan kemampuan individual baik keahlian, pengetahuan maupun pengalaman yang dimiliki agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Ketiga, MSDM memberikan kontribusi pemikiran tentang bagaimana fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan pengembangan, penilaian kerja diintegrasikan kedalam konsep strategi organisasi sehingga MSDM menjadi bersifat strategik,

Secara umum fungsi atau aktifitas MSDM meliputi tiga elemen pokok (Schermerhon, 1996:286) :

1. Pengontrolan kerja yang baik

Kegiatannya meliputi perencanaan SDM, dan penempatan tujuan.

2. Pengembangan tenaga kerja berkualitas kegiatannya meliputi program orientasi jabatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan SDM.

### 3. Pemeliharaan kerja

Kegiatannya meliputi pengelolaan resensi dan turnover, Performance apparel, kompensasi, kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga kerja.

Tujuan dari implementasi fungsi-fungsi MSDM tersebut secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari SDM yang ada dalam organisasi melalui cara-cara yang strategik, etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini berarti perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsi MSDM tersebut harus memandang karyawan sebagai partner dan tidak semata-mata memandang kinerjanya.

Secara spesifik, pengelolaan SDM dalam perusahaan memiliki implementasi fungsi-fungsi MSDM tersebut, di tujukan pula untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan SDM yang baik :

1. Mampu menunjukkan komitmen dan kualitas kemampuan yang diharapkan
2. Mampu mendorong efektifitas perusahaan secara optimal.
3. Mampu menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan .

Dilihat dari segi kepentingan karyawan, sudah tentu aktifitas ditujukan untuk :

1. Mendorong terciptanya kesejahteraan karyawan
2. Mendorong terciptanya harmonisasi hubungan antar karyawan.
3. Menciptakan kepuasan kerja.

Dalam dinamika perkembangan MSDM sebagai selalu disiplin ilmu, peran MSDM dalam membangun kemampuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui faktor manusia (Human) dalam organisasi terwujud dalam empat hal (Dave Ulrich, 1997) :

### **1. Melalui Implementasi strategi**

Strategi bisnis seringkali mengalami kegagalan dalam implementasinya disebabkan ketidakmampuan tim manajemen pelaksana menerjemahkan strategi bisnisnya kedalam perilaku praktek. Kegagalan itu seringkali juga disebabkan oleh ketidaksamaan interpretasi tentang visi dan misi organisasi. Karena itu, sangatlah penting bagi manajemen menginformasikan dan membahas secara intensif tentang visi dan misi strategik perusahaan kepada semua level pengambil keputusan dan karyawan sehingga diperoleh pengertian yang lama tentang hal itu. Strategi SDM berperan melakukan praktek-praktek MSDM dalam membentuk kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk mendukung implementasi bisnis yang dijalankan

### **2. Menjadi Bagian Dari Kesatuan Strategik**

Setiap orang dalam organisasi memiliki fungsi - fungsi yang saling terkait dalam proses pencapaian tujuan strategik organisasi. Karena itu, manajemen dapat membangun kemampuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif dengan membangun kesatuan strategik organisasi. Kesatuan strategik ini ada bila semua karyawan pada berbagai level dan



departemen memiliki kontribusi dan komitmen yang sama dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

### **3. Transformasi Dan Perubahan**

Organisasi selalu menghadapi, perubahan lingkungan yang seringkali tidak dapat diduga. Oleh sebab itu, organisasi harus mengadopsi perubahan itu. SDM dalam organisasi harus terlibat dalam pengelolaan perubahan itu dan kapasitas-kapasitas untuk mengelola perubahan itu bisa ditingkatkan dengan cara menjalankan praktek-praktek MSDM secara tepat. Dalam peran inipun MSDM bertanggungjawab dalam meningkatkan kapasitas orang-orang dalam organisasi untuk selalu siap melakukan perubahan, dan mengelola perubahan dengan sukses pimpinan bersama masyarakat harus selalu mengidentifikasi perubahan-perubahan yang mungkin terjadi sebagai akibat perubahan lingkungan bisnis merencanakan perubahan dan berupaya agar perubahan itu sesuai dengan yang diharapkan.

### **4. Kontribusi karyawan**

Dalam peran sebagai manajemen kontribusi dalam suatu organisasi, keterkaitan peran masyarakat dengan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan merupakan fokus utama. Peningkatan kontribusi orang-orang dalam organisasi diyakini dapat ditingkatkan dengan membangun komitmen dan kompetensi mereka. Disini peran manajer SDM dan pimpinan dalam meningkatkan kompetensi dan komitmen m karyawan sangat penting artinya dalam proses kesejahteraan karyawan.



Konsep keunggulan kompetitif yang meletakkan SDM sebagai elemen-elemen kunci akibat dari peran yang dimainkannya harus dipahami dalam konteks kerja organisasi. Dalam kerangka ini, peningkatan kinerja karyawan (Produktivitas, Kualitas dan Profit) menurut Sandang P Sebagian (1998:33) akan dipengaruhi oleh :

1. Tingkat keterlibatan dan komitmen orang-orang terhadap tugasnya. Faktor ini akan mendorong mereka bekerja lebih giat.
2. Praktek-praktek MSDM dalam meningkatkan keahlian, kompetensi serta fasilitas bagi upaya orang-orang untuk menerapkan kebijakan dan energinya bagi peningkatan kinerja karyawan. Faktor ini akan membuat SDM bekerja lebih cepat (smarter).
3. Kebijakan dan komitmen manajemen untuk meletakkan orang pada posisi tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Faktor ini akan mendorong motivasi kerja karyawan.

Pembentukan kemampuan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif tidak bisa dilakukan secara parsial, melainkan harus terintegrasi dengan sumber-sumber keunggulan lainnya. Perlu disadari bahwa SDM bukanlah satu-satunya faktor yang perlu dikembangkan karena keberhasilan mereka juga ditentukan oleh faktor-faktor strategis lainnya. Waterman (1998), mengidentifikasi empat faktor keunggulan kompetitif :

#### **1. Organisasi**

organisasi merupakan salah satu sumber keunikan dalam konsep keunggulan bersaing. Kemampuan organisasi ditunjukkan dengan kemampuan mengelola sistem dan orang/karyawan, untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan kebutuhan strategi. Perusahaan seperti bangunan yang memiliki pilar-pilar yang saling mendukung tegaknya bangunan. Pilar-pilar itu saling terintegrasi sebagai suatu arsitektur bangunan yang menjamin eksistensi bangunan itu dalam jangka waktu yang diharapkan. Demikian pula dengan perusahaan. Arsitektur perusahaan juga terdiri dari pilar-pilar yang disebut sistem- sistem yang membentuk perusahaan.

## **2. Kemampuan**

Kemampuan manajemen mendesain, mengintegrasikan dan mengoperasikan elemen-elemen organisasi dengan dukungan seluruh masyarakat menentukan efektifitas organisasi. Kemampuan teknologi dan fleksibilitas keuangan organisasi dipadukan dengan kemampuan kerja masyarakat melakukan proses kerja dan membangun kepercayaan timbal balik antara perusahaan dan karyawan, merupakan prasyarat bagi kemajuan organisasi dalam menghadapi tantangan hidup.

## **3. Kultur**

Dimensi kultural sangat penting bagi efektifitas organisasi yang terbentuk melalui interaksi antar perilaku organisasi yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan kultur corporate yang ideal yang diinginkan oleh perusahaan

merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting. Kultur organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang harus selalu menjadi pegangan karyawan dalam suatu organisasi untuk memahami tindakan mana yang dipertimbangkan untuk diterima dan tidak diterima. Implementasi dalam praktek bisnis melalui kultur yang terbentuk dalam organisasi itu muncul; sikap berupa komitmen yang kuat dari para masyarakat terhadap pemerintah. Komitmen ini dibangun melalui pembentukan nilai-nilai seperti menghargai orang lain, kerja keras, solidaritas sosial yang tinggi yang mempengaruhi perilaku dalam suatu organisasi perusahaan.

#### **4. Sumber Daya Manusia**

Hampir semua pakar SDM mengandalkan optimalisasi penggunaan SDM sebagai elemen kunci keunggulan kompetitif bagi organisasi. Persoalannya adalah bagaimana membentuk kompetensi-kompetensi dan komitmen kinerja karyawan baik secara individu atau kelompok guna memenuhi kebutuhan dalam organisasi dan mengintegrasikan kompetensi tersebut kedalam proses bisnis dan sistem manajemen yang dijalankan organisasi. Kualitas dan karakteristik masyarakat yang diperlukan oleh pemerintah pada hakikatnya tidak terlepas dari tantangan-tantangan bersaing yang akan dihadapi oleh pemerintah sekarang maupun dimasa yang akan datang. Karena itu, praktek-praktek MSDM harus membentuk kualitas kemampuan dan komitmen SDM yang sesuai dengan karakteristik masyarakat baik melalui pendekatan lunak maupun pendekatan keras.



### 2.3. Metode pengembangan karyawan

Apabila dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap masyarakat bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan SDM yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya, pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya manusia atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui teknik pengembangan apa. Bahkan sesungguhnya pertanyaan tersebut bukan hanya harus dihadapi dan dijawab oleh setiap organisasi secara mikro, tetapi juga dijawab secara makro.

Pengalaman banyak oleh pemerintah menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para masyarakat serta-merta dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Artinya karyawan baik yang masih baru atau yang telah lama masih memerlukan pengembangan dalam bentuk pelatihan tentang berbagai segi pekerjaan yang kerjakan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Disinilah letak pentingnya pengembangan sumber daya manusia.



Program Pengembangan dan Pelatihan saat ini tidak hanya tertuju pada bagaimana meningkatkan keahlian teknis yang terkait dengan pekerjaan, tetapi juga peningkatan wawasan seni kerja, lingkungan organisasi, cara berfikir, kemampuan bekerja sama, dan sikap dalam menghadapi perubahan lingkungan. Kepentingan terhadap suatu program pelatihan dan pendidikan tidak bisa dilepaskan dari kultur yang terbentuk dalam suatu organisasi dan strategi yang dijalankan oleh pihak pemerintah. Pola pelatihan akan mengikuti orientasi strategi organisasi terutama dalam kebijakan penarikan dan pengembangan orang-orang dalam organisasi.

### **1. Keahlian Konseptual**

Keahlian konseptual menyangkut kemampuan individu dalam karyawan dengan berbagai fungsi kerja seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu diperbaharui. pimpinan level atas harus memiliki porsi kemampuan konseptual yang lebih besar jika dibandingkan dengan step kalangan bawah.

### **2. Keahlian bersifat individu**

Pada diri individu pada level jabatan apapun, harus memiliki kemampuan ini yang terlihat pada kemampuan bekerjasama, komunikatif sesama karyawan

### **3. Keahlian Tehnikal**

Keahlian yang bersifat tehnikal adalah kemampuan individu yang bersifat pada keahlian khusus tehnik operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan administrasi lainnya. Pimpinan pada level bawah harus memiliki kemampuan tehnikal yang lebih besar karena mereka berhadapan dengan operasi langsung yang banyak bersentuhan langsung dengan kemampuan khusus dan penggunaan alat-alat. Kemampuan dan keahlian itu bagi peningkatan efektifitas, organisasi diberbagai level harus selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan yang diharapkan sejalan dengan perubahan yang dihadapi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi, merupakan faktor eksternal organisasi sebagai pendorong bagi perlunya pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan investasi intelektual. Oleh karena itu program pelatihan dan pendidikan harus bersifat strategis.

Pelatihan dan pengembangan (Training and Development) bagi suatu organisasi yang selalu menempatkan SDM sebagai salah satu sumber keunggulan kompetitif merupakan faktor yang menentukan karena kedua program ini berkaitan erat dengan kebutuhan organisasi akan kesejahteraan masyarakat yang memiliki kompetensi tinggi. Pemerintah dengan karakteristik seperti itu akan selalu berupaya meningkatkan keahlian karyawan agar mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengembangan SDM dalam suatu organisasi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi

dalam produktivitas. organisasi yang berorientasi teknologi dan global menyadari bahwa pengembangan karyawan baik melalui pelatihan maupun pendidikan merupakan salah satu cara mempertahankan keunggulan melalui keunggulan SDM yang dimiliki.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan fungsi kerja yang menjadi tanggungjawab individu yang bersangkutan saat ini, dan sasaran yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja individu dalam kinerja atau fungsinya saat ini. Pengembangan (Devolvement) cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus disiapkan bagi kepentingan yang akan datang. Sasaran dari program ini menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan atau yang terencana.

Drs. Moejikal (1979 :130 ) mengemukakan pengertian pelatihan sebagai berikut.

***"Pelatihan diartikan sebagai sesuatu yang terus menerus dilakukan sehingga kemampuan individu pada hakekatnya dapat meningkat dan selalu ada yang perlu dipelajari".***

Sedangkan Alex S. Nito Semito (1984:116) mengemukakan bahwa pelatihan adalah :

*"Suatu kegiatan dari organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki (Inn mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para*



*masyarakat sesuai dengan tingkat kebutuhan"* Lain halnya dengan Melayu S.P Hasibuan (1994:137) berpendapat bahwa :

*"Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ melalui pendidikan ataupun pelatihan lapangan "*

Pelatihan dan pengembangan yang tepat memerlukan perencanaan yang sistematis dan kontekstual dimulai dari tahap :

#### **1. Analisis Kebutuhan**

Kebutuhan organisasi menyangkut peningkatan kualitas, kemampuan dan keahlian karyawan melalui pelatihan dan pendidikan harus terkait dengan misi, tujuan dan strategi organisasi. Melalui analisis ini dapat dirumuskan tujuan pelatihan. Analisis kebutuhan tugas adalah analisis tentang kompetensi dan perilaku apa yang diperlukan bagi keberhasilan masyarakat dalam menjalankan tanggungjawabnya. Berdasarkan analisis ini dapat teridentifikasi dalam hal apa karyawan perlu dilatih. Sedangkan analisis kebutuhan individu, menyangkut penaksiran terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan yang dituntut oleh suatu jabatan. Dan juga perlu diidentifikasi pengetahuan, keahlian, kemampuan spesifik apa yang diperlukan. Ini terkait dengan desain instruksional yang akan disusun, terutama jika pelatihan dan pendidikan ini dilakukan oleh internal organisasi.

Pengembangan menyangkut penentuan karir dimana yang akan datang berdasarkan kinerja yang telah ditunjukkan nya. Informasi yang



diperoleh dari pengembangan berupa kekuatan dan kelemahan individu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila analisis menunjukkan penurunan kinerja individu disebabkan oleh keahlian, kemampuan atau problem motivasi maka program pelatihan yang baru bagi individu tertentu merupakan solusi yang paling tepat. Selain itu faktor lain yang turut menentukan kapan program pelatihan dan pendidikan dilaksanakan yaitu faktor yang berkaitan dengan perubahan. Berbagai tekanan perubahan lingkungan seringkali mendorong misi, visi, tujuan dan strategi bisnis yang dilakukan organisasi.

## **2. Desain Instruksional**

Dari proses analisis kebutuhan diatas, dapatlah dengan mudah menentukan apa tujuan pelatihan dan pengembangan, siapa yang harus mengikuti pelatihan, materi apa yang disajikan, dan metode apa yang digunakan. Semua ini merupakan desain instruksional.

Pelatihan yang dilakukan baik yang bersifat internal maupun external memerlukan desain instruksional yang tepat (tujuan, metode dan program). Metode pelatihan sangat menentukan keberhasilan trainee. Pemilihan metode pelatihan dilihat dari segi tempat pelatihan :

### **1. On the job training (OJT)**

Metode OJT yaitu pelatihan langsung pada jabatan, bertujuan mengenalkan secara langsung pada trainer tentang seluk beluk kinerja.

## **2. Of the job training (OF.IT)**

Metode OFJT ditujukan bagi peningkatan kemampuan, keahlian yang tidak terkait dengan job secara langsung, tetapi sangat mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan tugas.

**3. Presentase** adalah kelompok include yang mengandalkan komunikasi langsung antara trainer dan trainig melalui media tertentu baik yang bersifat klasikal maupun pembelajaran jarak jauh.

**4. Behavior Modeling** adalah metode yang melatih kemampuan interrelationship dalam meningkatkan keahlian yang spesial dan cara penerapannya dalam kinerja.

**5. Adventure Learning**, terfokus pada pelatihan tentang bekerja berdasarkan team work, bagaimana membangun kelompok dalam memahami dinamika hubungan antar karyawan dengan karyawan.

## **3. Evaluasi**

Diatas telah disinggung bahwa program pelatihan seringkali mengalami kegagalan. Keberhasilan pelatihan dan pendidikan ditentukan seberapa jauh trainee mampu menerapkan pengalaman belajarnya dalam job yang menjadi tanggung jawabnya. Evaluasi terhadap program pelatihan dan pendidikan sangatlah penting untuk memperoleh umpan balik bagi program

pelatihan serupa atau program lanjutan. Ada empat pendekatan dalam melakukan evaluasi terhadap program pelatihan dan pendidikan yaitu :

1. Reaksi trainee terhadap program pelatihan. Bagaimana persepsi peserta terhadap materi, instruktur dan lain sebagainya.
2. Dievaluasi mengenai pembelajaran yaitu apakah trainee menguasai dengan baik pengetahuan dan keahlian selama pelatihan dan pendidikan berlangsung.
3. Evaluasi tentang perilaku, apakah terjadi perubahan perilaku dalam job seperti yang diharapkan oleh tujuan pelatihan.
4. Penilaian terhadap hasil, evaluasi dilakukan sejauhmana efek dari pelatihan terhadap karyawan.

#### **2.4. Produktivitas Dan Pengukurannya**

Masalah produktivitas kerja karyawan dan peningkatannya dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan sebab produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan itu sendiri.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu untuk meningkatkan mutu kehidupan. Untuk definisi kerja produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Sedangkan dalam definisi teknis operasional produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu :



- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih baik, atau
- b. Jumlah produksi yang banyak besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang maksimal, atau
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, atau
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumberdaya yang relatif baik.

Dalam doktrin pada konferensi Oslo 1984, tercantum pengertian umum produktivitas, yaitu :

*"Suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber - sumber rill yang makin maksimal"*

Sedangkan L. Greenberg (1993:112) terjemahan R. Nangoi mengemukakan pengertian produktivitas adalah :

*"Suatu pendekatan indisciplin untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan sumber daya secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi"*

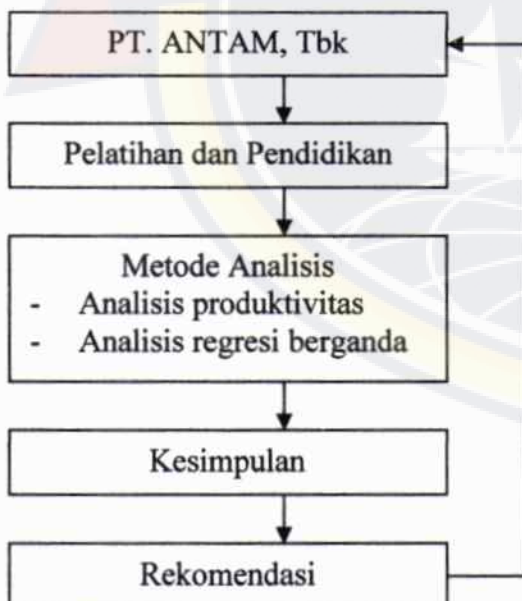
Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada tingkat pengukuran produktivitas digunakan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Berbeda dengan pengukuran produktivitas tenaga kerja dimana berdasarkan sistem fisik



perorangan. Namun pengukuran ini terkadang tidak memuaskan dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, Hari, atau bulan). Secara Umum ada dua cara pengukuran produktivitas yakni : waktu tenaga kerja.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, dapatlah ditarik satu kesimpulan bahwa produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dengan ketrampilan, barang, modal, manajemen, informasi, energi dan sumber - sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup karyawan.

## 2.5. Kerangka Pikir



## 2.6. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis uji yang diajukan adalah :

*"Diduga bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan"*



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih tempat penelitian pada PT. Aneka Tambang Tbk Pertambangan Nikel Pomalaa dikabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara dengan waktu penelitian kurang lebih 3 (tiga) bulan lamanya.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penuli menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan

Adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada berbagai pustak dengan membaca dan mengumpulkan beberapa referensi dari teori-teori yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (Field Research) meliputi:

- a. Observasi dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan.
- b. Interview dilakukan dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung dengan pengelola pelatihan pengembangan beberapa karyawan.
- c. Teknik penentuan sampel dilakukan dalam penelitian ini diterapkan pada unit/satuan kerja dengan jumlah 497 orang

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan diperoleh dari penulisan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung dengan pihak personalia serta beberapa pihak sehubungan dengan data yang diperoleh.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta informasi lainnya yang berkaitan dengan pelatihan dan pendidikan karyawan.

### 3.4. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya maka metode analisis digunakan dalam pembahasan skripsi ini :

#### 1. Analisis Deskriptif

Bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan yang dihubungkan dengan tingkat produktivitas Adapun model pengembangan SDM tersebut menggunakan model pelatihan dan pendidikan.

#### 2. Analisis Kuantitatif

Bertujuan untuk mengukur pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas yang dapat diformulasikan sebagai berikut :

#### **Analisis Produktivitas**



Untuk mengetahui kemampuan variable input yang ikut pelatihan dan pendidikan untuk menghasilkan output :

$$PT = \frac{OT}{I}$$

o PT (Pendidikan)

Dimana:

PT (Pendidikan) : Produktivitas tenaga kerja yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

OT : Jumlah pelatihan yang telah mengikuti pendidikan.

I : Jumlah karyawan yang telah mengikuti pendidikan.

o PT( Pelatihan)

Dimana :

PT (Pelatihan) : Produktivitas tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan.

OT : Jumlah produksi karyawan yang telah mengikuti pelatihan/tahun.

I : Jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan

### 3. Analisis regresi berganda

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara produktivitas dengan pelatihan dan pendidikan yang dilakukan.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

- Y : Produktivitas Kerja
- a : Konstanta
- $x_1$  : Produktivitas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan
- $x_2$  : Jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan
- $b_1$  : Koefisien Pemurah Produktivitas karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan
- $b_2$  : Koefisien Pemurah produktivitas yang mengikuti pelatihan

### 3.5. Perkiraan Biaya dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian dalam penulisan ini kurang lebih 1 bulan lamanya dengan perkiraan biaya yang digunakan penulis selama mengadakan penelitian sebagai berikut :

1. Biaya buku penunjang	Rp.	123.000
2. Biaya Pengetikan	Rp.	100.000
3. Biaya foto copy dan jilid	Rp.	100.000
4. Biaya Transportasi	Rp.	325.000
5. <u>Biaya tak terduga</u>	<u>Rp.</u>	<u>100.000</u>
Jumlah	Rp.	738.000

### 3.6. Defenisi Operasional

Adapun definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. **MSDM** adalah bagaimana memberdayakan, mengembangkan dan mempertahankan MSDM dalam organisasi agar mampu memberikan

kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

- b. **Pelatihan** adalah suatu kegiatan dari karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kemampuannya.
- c. **Pengembangan** adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral sesuai dengan kinerja melalui pendidikan.
- d. **Produktivitas** mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia, ketrampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, energi dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa**

PT. Antam Tbk, (UPN POMALAA) adalah bagian dari PT. Antam Tbk. Perusahaan ini berkedudukan di Pomalaa, kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara dengan inti kegiatan utama adalah penambangan nikel menjadi feeronikel.

Nikel pertamakali ditemukan di UPN Pomalaa pada tahun 1909. Kegiatan eksplorasi dilakukan pada tahun 1934 dan produksi besar-besaran dilakukan pada tahun 1962. UPN Pomalaa merupakan pusat kegiatan penambangan nikel perseroan yang utama.

Di UPN Pomalaa terdapat tiga penambangan biji nikel dan pabrik feni. Pada saat ini PT. Antam UPN Pomalaa mengoperasikan tiga unit pabrik yang dikenal dengan pabrik feni 1, feni 2, feni 3. Wilayah penambangan biji nikel Pomalaa berada di pantai atau pulau kecil yang kemudian diangkat untuk pasokan pabrik feni atau dimuat dengan tujuan ekspor.

UPN Pomalaa terletak 30 Km sebelah selatan kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara dimana kawasan tersebut berada di Pantai Timur Teluk Bone, yang dimana memiliki dermaga sendiri untuk kegiatan bongkar muat biji nikel dan feeronikel dan pembongkaran berskala besar lainnya.



Pada fase kepemilikannya, UPN Pomalaa telah tiga kali mengalami peralihan penguasaan hak atas tambang. Fase pertama penguasaan hak tambang mengatasnamakan pemerintah Belanda / VOC dengan metode penambangan semi modern dan kegiatan eksplorasinya masih berskala kecil. Meletusnya perang dunia II yang ditandai dengan kemenangan bangsa Asia dan masuknya bangsa Jepang ke Indonesia, menyebabkan penguasaan hak tambang mengalami peralihan. Namun kepemilikan tersebut tidak berlangsung lama akan tetapi aktivitas eksplorasi mulai berkembang bahkan aktivitas penambangan semakin melebar.

Diproklamasikannya kemerdekaan RI pada tahun 1945 mengakibatkan aktivitas eksplorasi dan penambangan sempat terhenti pada tahun 1953 pemerintah membuka kembali lokasi penambangan tersebut dengan melakukan join ke beberapa negara seperti Jepang, Jerman dan Kanada dimana hal ini berlangsung sampai tahun 1996 pada tahun berikutnya pemerintah mulai mengelola sendiri operasional pabrik sampai sekarang.

Penambangan di UPN Pomalaa tersebar pada tiga wilayah yaitu utara, tengah dan selatan. Wilayah utara dan tengah berada pada KP DU 5, seluas 2.836,72 Hektar dan KP DU 53 seluas 3.635,0 Hektar. Wilayah selatan berada pada KP DU 4, seluas 727,02 Hektar dan KP DU 52 seluas 400 Hektar. KP DU 4 dan KP DU 5 berlaku sampai dengan 16 Juli 2001, sedangkan KP DU 52 dan KP DU 53 berlaku sampai tanggal 15 Maret 2009. Semua KP dapat diperpanjang setiap 10 tahun sesuai dengan kebutuhan.

#### 4.1.2 Proses Produksi

Nikel merupakan logam yang memiliki karakteristik utama seperti kekuatan dan resistensi terhadap korosi dan oksidasi pada temperatur tinggi. Nikel pada umumnya dipergunakan karena dapat bercampur dengan logam lain dalam meningkatkan kekuatan dan resistensinya terhadap korosi. Kurang lebih dari dua per tiga dari nikel yang dikonsumsi oleh negara barat dipergunakan untuk memproduksi baja anti karat (stainless steel) sedangkan sisanya dipergunakan untuk campuran baja, campuran logam nikel, campuran logam tembaga, elektroplating dan berbagai produk lainnya seperti aki dan katalis.

Bahan galian nikel ekonomis terjadi dalam bentuk sulfida atau laterik, dengan sekitar 70% dari cadangan dunia berada dalam bentuk nikel laterik. Tipe dari biji nikel menentukan metode pengolahan biji.

Nikel primer merupakan terminologi yang umumnya dipergunakan untuk nikel yang dimurnikan dari bijinya dan umumnya dapat dikategorikan dalam dua kategori. Kategori 1, logam nikel yang dimurnikan dengan tingkat kemurnian di atas 99% dan sebagian dimurnikan dari konsentrat sulfida. Nikel kategori 1 dengan tingkat kemurnian minimum 99,8% sehingga dapat diregistrasikan dan diperdagangkan di London Metal Exchange (LME) dan umumnya dalam bentuk Katoda, pellet atau briket. Kira-kira 60% dari produksi nikel negara barat merupakan nikel kategori 1.

Kategori 2 merupakan logam nikel yang dimurnikan dari biji nikel laterik, dan pada umumnya dijual dalam bentuk feronikel atau nikel oksida dan tidak dapat diperdagangkan pada LME. Sebagian besar nikel kategori 2 diproduksi stainless steel sedangkan bagian dijual sebagai bahan baku untuk pemurnian lebih lanjut menjadi nikel kategori 1. Kira-kira 30% dari produksi nikel dari negara barat merupakan nikel kategori 2.

Endapan nikel laterik terbentuk akibat pelapukan yang disebabkan oleh pengaruh perubahan cuaca tropis atas bantuan periodit. Cuaca yang telah merubah komposisi bebatuan dan melarutkan unsur-unsur yang mudah larut, seperti logam, nikel, kobal, dan besi. Komposisi lapisan laterik seutuhnya terbentuk dari lapisan limonit dan saplorit, lapisan limonit terutama terbentuk dari hidrosida besi, dimana sebagian besar susunan batuan induk telah rusak. Lapisan saprolit terutama mengandung magnesium dan silikat besi, dimana sebagian besar susunan batuan induk terlindungi. Endapan nikel laterik mempunyai struktur lapisan yang tidak rata diatas batuan dasar dan tidak tekonsolidasi.

Dalam biji limonit, nikel terdapat bersama-sama oksida magan dan hidrosida besi. Dalam biji saprolit nikel terutama terdapat dalam mineral berkilat garnerik, yang merupakan senyawa nikel silikat magnesium. Endapan saplorit biasanya banyak mengandung nikel dengan kadar lebih dari 1,8% NI, dimana kadar ekonomis umumnya lebih besar dari 2.0% Ni.



Eksplorasi pada daerah cadangan pertama-tama dapat dilakukan dengan cara pengeboran pada spasi 100 m, kemudian spasi tersebut dipersempit menjadi 25 m yaitu pada saat akan dibuat rencana penambangan yang lebih terinci serta perhitungan cadangan yang lebih akurat. Alat bor yang dipakai umumnya berukuran kecil dan digunakan untuk pengambilan sampel inti serta penentuan ketebalan endapan nikel. Sampel inti diambil di setiap interval ke dalam pengeboran 1 m dan recoveri sampel inti mencapai 90%. UPN Pomalaa memperkirakan tonase endapan berdasarkan data-data hasil pengeboran M & S bersama UPN Pomalaa menggunakan kriteria pengelompokkan cadangan dan sumber daya mineral sebagai berikut:

Cadangan terbukti: biji saprolit dan limonit yang memenuhi persyaratan sebagai umpan pabrik feni atau tujuan ekspor yang telah diambil sampelnya sampai 25m telah memiliki rencana penambangan secara terperinci.

Cadangan tereka: biji saprolit dan limonit yang telah memenuhi persyaratan pabrik feni atau untuk tujuan ekspor yang telah diambil sampelnya dengan spasi 25m tetapi baru pada tahap rencana penambangan umum.

Sumber daya mineral: biji saprolit dan limonit yang telah memenuhi persyaratan sebagai umpan pabrik feni atau untuk tujuan ekspor yang telah diambil sampelnya minimal 25m tetapi belum dilengkapi rencana penambangan umum.



SDM tercatat : biji saprolit atau limonit memenuhi persyaratan sebagai umpan pabrik feni atau untuk tujuan ekspor yang telah diambil sampelnya minimal dengan spasi 25m tetapi belum dilengkapi rencana penambangan umum.

M&S berpendapat bahwa metode eksplorasi yang diterapkan sudah terdapat dan telah memenuhi persyaratan internasional dalam pengelompokan cadangan ataupun sumber daya mineral.

Endapan nikel laterik pada umumnya dangkal dan tidak kompak sehingga dapat dengan mudah ditambangkan dengan menggunakan truk dan sovel. Biji itu memerlukan sedikit preparasi seperti pengeringan, penyarigan, dan kadang-kadang pemecahan terhadap bongkahan terutama pada bagian bawah lapisan biji saprolit agar sesuai dengan persyaratan. Persyaratan penting bagi biji kandungan kadar nikel, selain itu pada biji saprolit harus mengandung kadar besi yang rendah, sedangkan pada limonit kadar silika harus maksimum. Pada proses elkem yang digunakan di Pomalaa kebasahan biji sangat penting yaitu dengan diukur sebagai perbandingan antara kadar kalsium dan kadar magnesium terhadap silika, dimana harus lebih besar dari 0,5. Kadar air juga merupakan faktor komersial yang penting.

Antam sangat berpengalaman dalam penambangan nikel laterik dan mempunyai kedudukan cukup kuat dalam pemasaran biji nikel laterik, terutama ke Jepang dan Austria. Pengelolaan biji nikel saprolit secara ekonomis telah

lama digunakan akan tetapi untuk biji limonit baru pada tahap pengembangan karena pelanggan biji nikel ini relatif sedikit. Tambang di UPN Pomalaa mempunyai endapan sesuai dengan karakteristik pola pembentukan biji nikel jenis laterik sebagai akibat proses pelapukan dari batuan-batuan periodik pada daerah tropis. Biji nikel saprolit terdapat dalam mineral garnerik dengan kadar yang ekonomis, dengan kebasahan yang tinggi serta jenuh dengan kandungan air yang dapat dicapai 40%. Pada umumnya komposisi lapisan biji terdiri dari tanah, yang tidak subur, lapisan tanah penutup yang memiliki ketebalan hingga 4m dan kemudian diikuti lapisan limonit setebal 4m hingga 6m diatas lapisan biji saprolit dengan ketebalan hampir sama yang berada di atas permukaan batuan dasar yang tidak rata. Lapisan tanah penutup ada kalany berkadar rendah, diantaranya ada yang berupa bongkahan berdiameter lebih dari satu meter.

Di UPN Pomalaa sumber daya mineral dan cadangannya diperkirakan oleh Antam dengan mempergunakan metode suatu daerah pengaruh. Setiap lubang bor diperuntukkan bagi suatu daerah yang pengaruh secara umum berbentuk segiempat atau segi banyak. Metode ini sedang dalam penelitian dan akan diterapkan untuk menentukan blok biji. Dengan demikian dapat diperjelas bahwa posisi lapisan tanah penutup sehingga akan membantu mengurangi pengotoran pada saat pada penambangan.

Antam telah menyusun rencana penambangan secara terperinci sehingga tahun 2020 akan mencoba menguraikan rencana bentuknya sesudah kurun waktu tersebut. Antam memperkirakan tonase dan kadar dari hasil pengeboran yang dinyatakan dalam suatu panduan blok model. M&S telah mempergunakan faktor recovery dan pengotoran terhadap tonase dan kadar yang diperkirakan sebagai acuan dalam menyusun perkiraan jumlah cadangan nikel. Cadangan rencana terperinci digolongkan sebagai cadangan terbukti, sedangkan yang bersifat umum digolongkan sebagai cadangan tereka. Cadangan ini telah diteliti secara terperinci hingga tanggal 1 Januari 2005 dan telah diperbaharui hingga tanggal 30 Oktober 2009.

#### **4.1.2.1 Metode Penambangan**

Buldozer digunakan untuk mengupas tanah penutup, dan hasil pengupasan didorong ke samping dan dimanfaatkan untuk reklamasi setelah berakhirnya penambangan. Penambangan dilakukan oleh perseroan dengan menggunakan sovel dimana bagian permukaan tanah akan tetap terpelihara, atau dengan menggunakan eskaptor untuk menggali hingga ke bawah tanah dan selanjutnya biji dimuat ke dalam truk. Contoh bijih diambil untuk menentukan kadar selama penambangan berlangsung. Tidak memerlukan pengeboran dan peledakan, karena bijih telah mengalami pelapukan. Jika daya dukung tanah rendah, yang menggunakan penggunaan peralatan, maka ekskavator khusus untuk



daerah yang berawa dapat dipergunakan untuk mendorong bijih kesuatu tempat dimana dozer dapat beroperasi.

#### **4.1.2.2 Tingkat Produksi**

Di UPN Pomalaa, terdapat 9.800.000 ton cadangan yang memenuhi kriteria kadar umpan pabrik. Cadangan tersebut cukup untuk penambangan hingga tahun 2020. Jika COG diturunkan menjadi 1,8% Ni, maka terdapat 16.000.000 ton biji dengan rata-rata 2,1% Ni. Besarnya COG dapat naik turun tergantung dari kebutuhan.

#### **4.1.2.3 Persiapan Sebelum Pengangkutan**

Di UPN Pomala, bijih nikel kasar disaring dan dipecah, kemudian diangkut dari lokasi tambang ketempat penumpukkan oleh truk. Lokasi penumpukkan tergantung pada lokasi dan tujuan bijih tersebut. Penumpukkan ini bersifat sementara sambil menunggu waktu dimuat ke tongkang atau ke kapal.

#### **4.1.2.4 Kinerja Lingkungan**

Kewajiban lingkungan di lokasi pertambangan menjadi perhatian konsultan lingkungan independen yang dengan tekun meneliti masalah lingkungan, menyusun rencana tindak lingkungan. Bidang-bidang khusus yang menjadi perhatian adalah ISI 14.000 pada tanggal 14 April 2000. Untuk sistem manajemen perseroan. Akreditasi ini akan diperbaharui lagi dan akan diaudit



setiap enam bulan sekali. Pabrik nikel memiliki proses produksi adalah sebagai berikut (terlampir).

Dari tanur putar pengering, lidi saprolit disaring pada penyekat getar berkurang 5 cm. Ukuran tanah penutup dihancurkan terlebih dahulu untuk kemudian disaring bersama-sama dengan ukuran halus disamping pada penampungan bantu (batubara, amtrasit, dan batu kapur) diumpkan melalui alat pengumpan khusus untuk bijih saplorit dan limonit dan bahan pembantu diumpkan ke dalam tanur putar kalsinasi dengan perbandingan tertentu setelah dilakukan penimbangan yang teliti. Di dalam tanur putar klasinasi yang bersuhu operasi sekitar 1000 derajat celcius akan terjadi pengeluaran kandungan air beserta sebagian zat tambang yang terkandung dalam batu kapur dan batubara. Semua debu yang terikut dalam gas buang tanur putar klasinasi ditangkpa dan dijadikan pellet untuk diumpkan kembali ke dalam mesin putar klasinasi. Di dalam tanur listrik yang bersuhu operasi sekitar 1.600 derajat celcius terjadi proses peleburan, reduksi dan pemisahan kotoran yang melekat pada batuan yang telah diuraikan yang kemudian disemprot sehingga kotoran / debu yang melekat dihilangkan. Proses ini berlangsung selama satu bulan tergantung banyaknya cadangan limonit dan saprolit hasil tambang.

Di negara-negara barat tidak termasuk Rusia, Kanada merupakan produsen nikel terbesar dengan produksi mencapai 18% dari jumlah produksi dunia. Presentase ini mengalami penurunan tajam bila dibandingkan dengan

tahun 1972 yang mencapai 36% dari produksi dunia. Menurutnya produksi Kanada yang diikuti dengan munculnya produsen baru seperti Indonesia mencerminkan adanya perubahan teknologi produksi nikel dan semakin meningkatnya kemampuan industri dalam mengelola biji nikel laterik. Produksi Indonesia pada saat ini mewakili 10% dari produksi dunia.

Industri nikel dunia terdiri dari produksi kecil. Produksi nikel dunia didominasi oleh produsen besar seperti INCO Limited (Inco) dari Kanada combinat dari Rusia yang keseluruhan produksinya mencapai 35% dari produksi dunia.

Inco merupakan leader dalam pasokan nikel dunia sejak adanya penambangan pada sub-during basin di Kanada pada akhir tahun 1900an. Inco menguasai 75% dari kapasitas industri nikel dunia dan posisi ini mengalami penurunan tajam hingga saat ini.

Stainless steel merupakan sumber permintaan nikel yang utama, kira-kira 2/3 dari nikel yang dikonsumsi oleh negara barat dipergunakan dalam produksi stainless steel. Stainless steel dipergunakan karena karakteristik seperti resistensi terhadap panas dan korosi, serta karakter mekanismenya di dalam sejumlah pemakaian pada proses industri, transportasi, konstruksi dan alat-alat listrik.

Permintaan nikel dunia telah meningkat sebesar 4,1% sejak tahun 1986. Selama dua puluh tahun terakhir ini konsumsi nikel mengalami peningkatan

pertumbuhan majemuk sebesar 2,8% mengalahkan pertumbuhan konsumsi pertumbuhan logam dasar utama lainnya. Negara-negara Eropa barat seperti Jepang dan Amerika Serikat merupakan negara-negara utama yang mengkonsumsi nikel dunia.

Permintaan nikel mengalami penurunan pada tahun 1996 sebagai akibat dari turunnya produksi stainless steel dunia. Produksi stainless turun sebesar 0,5% setelah didahului oleh masa pertumbuhan selama dua tahun yang mencapai lebih dari 12% per tahun yang mengakibatkan permintaan nikel meningkat sebesar 15%. Produksi stainless steel mengalami penurunan tajam akibat dari meningkatnya tingkat persediaan pada periode ekspansi.

LME merupakan pusat dari penentuan harga pasar nikel kategori 1. Produsen nikel kategori 2 mempergunakan harga LME sebagai patokan untuk menentukan harga produknya. Harga nikel pada umumnya mengikuti pola siklus dari komoditas dimana harga ditentukan oleh jumlah permintaan dan penawaran yang ada. Harga nikel akan menjadi fluktuatif dalam beberapa tahun terakhir dan sebagian besar dari flutuasi tersebut dapat dijelaskan oleh adanya pergerakan keseimbangan antara permintaan dan penawaran yang disebabkan oleh adanya penambahan / penurunan kapasitas dan atau perubahan pola konsumsi. LME telah memungkinkan masuknya investasi dana kedalam perdagangan nikel. Walau sebagian dari transaksi tersebut merupakan kegiatan pengelolaan rediko dari produsen, namun kenyataannya jumlah



pasokan yang cukup besar dari negara-negara blok timur menyebabkan harga nikel mengalami penurunan. Sejumlah faktor yang menyebabkan harga nikel mengalami meningkat tajam sebagai akibat dari tekanan harga yang berkepanjangan, kegiatan operasi dari berbagai produsen dihentikan, dan disamping itu terjadi serangkaian aksi mogok pada produsen-produsen utama . adanya pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi di kawasan Asia Tenggara merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kenaikan permintaan dan ditambah lagi dengan rendahnya tingkat persediaan nikel oleh para produsen, mengakibatkan harga nikel meningkat tajam. Harga nikel mengalami penurunan pada tahun 1999 karena turunnya konsumsi nikel primer dan meningkatnya permintaan. Adapun proses produksi nikel dapat dilihat pada (Lampiran 4).

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

PT. Antam Tbk. UPN pomalaa menggunakan sistem organisasi garis dan staf dalam melaksanakan fungsi-fungsi dan kewenangan masing-masing divisi. Berikut ini akan disajikan bagan struktur PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa sebagaimana (terlampir) 5



## 4.2. Analisis Pengembangan Karyawan

Kepentingan terhadap suatu program pengembangan (pelatihan dan pendidikan) tidak terlepas dari strategi perusahaan yang akan dijalani. Pola pengembangan karyawan pada PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa sebagai objek dari penulisan skripsi ini dilakukan dengan menggunakan model dan pelatihan dan pendidikan.

Sebagaimana pada uraian sebelumnya telah dibahas bahwa arti penting dari pengembangan karyawan tidak terlepas dari kebutuhan perusahaan itu sendiri akan peningkatan keahlian karyawan dalam menghadapi setiap perubahan dengan secara tidak langsung meningkatkan produktifitas karyawan.

Pelaksana pelatihan dan pendidikan karyawan pada PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa dilakukan berdasarkan unit kerja karyawan. PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa memiliki 8 unit satuan kerja diantaranya

1. Unit kerja Kesker dan Hyperkes
2. Unit kerja Penambangan
3. Unit kerja Pabrik
4. Unit kerja Operasi
5. Unit kerja Pelayanan Umum
6. Unit kerja Lingkungan dan Reklamasi
7. Unit kerja Sumber Daya Manusia
8. Unit kerja Keuangan

Dengan jumlah karyawan sebanyak 1961 orang (data tahun 2009).

Sebelum penulis menguraikan skematis dari jenis pelatihan dan pendidikan yang telah diterapkan, pelatihan dan pendidikan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa dibagi menjadi dua bagian yaitu sistem peralihan internal dan eksternal. Pengembangan internal adalah kegiatan yang dilakukan di lingkungan perusahaan berdasarkan satuan kerja karyawan, sedangkan pelatihan eksternal dilakukan di luar lingkungan perusahaan dengan mengutus beberapa orang karyawan berdasarkan satuan kerja masing-masing.

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan teknologi jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk setiap tahunnya meningkat, berikut ini akan diuraikan jenis-jenis pelatihan dan tingkat pendidikan berdasarkan unit kerja karyawan:(terlampir 1,2,3)

#### **4.2.1 Analisis produktifitas**

Analisis produktifitas PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa bertujuan untuk mengukur potensi atau kemampuan perusahaan yang dimaksudkan dalam penulisan yang berhubungan dengan SDM. Untuk mengukur sukses dan tidaknya perusahaan, dapat diukur melalui produktifitas kerja karyawan, perbandingan antara output (hasil produksi nikel) dengan input (jumlah karyawan) yang terlibat langsung dalam proses kegiatan produksi PT. Antam Tbk UPN Pomalaa. Selanjutnya dalam pengukuran produktifitas dapat digunakan formulasi sebagai berikut:

$$PT = \frac{OT}{I}$$

Dari modal formulasi di atas, maka dalam penulisan ini ada tiga modal pengukuran produktifitas yaitu:

Produktifitas Karyawan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa.

Produktifitas Karyawan yang Telah Mengikuti Pelatihan dan

Produktifitas Karyawan yang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Produktifitas Karyawan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa.

Produktifitas karyawan PT Antam Tbk. UPN Pomalaa menunjukkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan produksi nikel setiap tahunnya. Dan makin tinggi tingkat produktifitas berarti semakin tinggi pula tingkat prestasi atau kesuksesan atas penggunaan sumber daya perusahaan.

Pengukuran produktivitas karyawan pada PT. Antam Tbk UPN Pomalaa, di dasarkan atas pertimbangan yang rasional, yakni membandingkan hasil produksi (output) dengan jumlah karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi nikel (input).

Selanjutnya perhitungan produktivitas PT. Antam Tbk. UPN Pomala dapat di hitung sebagai table berikut :

**TABEL 4.1**  
**PERHITUGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ANTAM Tbk.UPN**  
**POMALAA TAHUN 2005-2009**

Tahun	Produksi Nikel (Ton)	Jumlah karyawan	produktivitas
2005	791.000	2014	392
2006	810.000	2014	402
2007	870.000	2014	431
2008	1.610.000	1967	818
2009	1.625.000	1967	826

*Sumber : Data analisis*

Produktivitas karyawan berdasarkan tingkat pendidikan. Produktivitas karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa, menunjukkan kemampuan karyawan tiap tahunnya untuk menghasilkan nikel dilihat dari tingkat pendidikan itu sendiri.

Produktivitas karyawan pada PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa didasarkan atas pertimbangan yang rasional, yakni melihat hasil produksi (output) dengan jumlah karyawan yang telah terlibat langsung, yang berdasarkan tingkat pendidikannya. Selanjutnya perhitungan produktivitas karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dapat di hitung melalui tabel berikut:



**TABEL 4.2**  
**PERHITUGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BERDASARKAN**  
**TINGKAT PENDIDIKAN PT. ANTAM Tbk. TAHUN 2005-2009**

Tahun	Output (OT)	Imput (I)	Produktivitas
2005	175.000	205	853
2006	188.000	205	917
2007	207.500	205	1012
2008	402.500	197	2043
2009	406.250	197	2062

*Sumber : hasil analisis*

Produktivitas karyawan yang mengikuti pelatihan

Produktivitas karyawan yang mengikuti pelatihan pada PT. Antam Tbk. UPN pomalaa, menunjukkan karyawan yang telah mengikuti pelatihan, dalam meningkatkan produktivitasnya, terlihat dalam output pertahunnya.

Pegukuran produktivitas karyawan yang telah mengikuti pelatihan, pada PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa, di dasarkan atas pertimbangan yakni membandingkan hasil produksi (OT) dengan jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan pertahunnya, dalam proses produksi nikel.

Selanjutnya perhitungan produktivitas kerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan dari tahun 2005-2009, dapat di hitung melalui tabel berikut.

**TABEL 4.3**  
**PERHITUGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN YANG TELAH MEGIKUTI**  
**PELATIHAN PADA PT. ANTAM Tbk. UPN POMALAA TAHUN 2005-2009**

Tahun	Output (OT)	Imput (I)	Produktivitas
2005	175.000	439	398
2006	188.000	441	426
2007	207.500	456	455
2008	402.500	518	777
2009	406.250	565	719

*Sumber : hasil analisis*

Analisi regresi linear .

Analisis lenear berganda merupakan salah satu model yang mengukur faktor-faktor ang mempegaruhi produksi.

Model – model regresi berganda ini bertujuan untuk megetahui hubungan antara variabel indevenen( bebas) dalam hal ini vaiabel (x) terhadap variabel devenden (terikat) yaitu variabel (y) yang mempegaruhi produktivitas karyawan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa di antaranya pelatihan dan pendidikan karyawan.

Berasarkan urutan tersebut,pegaruh pendiikan (X1) dan pendidikan (X2) terhadap produktivitas katyawan PT. Antam Tbk.UPN pomalaa diperlukan ata sebagai berikut:

**TABEL 4.4**  
**PEGARUH PELATIHAN DAN PENDIIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS**  
**KARYAWAN PT. ANTAM Tbk. UPN POMALAA TAHUN 2005-2009**

Tahun	Y	X1	X2
2005	339	853	398
2006	402	917	426
2007	432	1012	455
2008	818	2043	777
2009	826	2062	719

Sumber : tabel 2,3,dan 4

Selanjutya dari tabel 5 degan bantuan program SPSS 16 (lampiran) di peroleh persamaan regresi linear berganda seperti tampak paa berikut :

**TABEL 4.5**  
**HASIL PROGRAM SPSS 16**

Nomor	Vatiabel bebas	Koefisiensi regresi	R2
1	Konstanta	79,483	100
2	pendidikan	396	
3	pelatihan	-068	

Sumber : Laporan data regresi

Dari data tabel diperoleh hasil regrasi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

$$Y=79,483+386X_1-0,64X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh pendidikan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa mempunyai pengaruh yang positif dalam artian bahwa jika karyawan yang mengikuti pendidikan mengalami peningkatan maka produktivitas karyawan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya.

Sedangkan pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa mempunyai pengaruh yang negatif dalam artian bahwa jika karyawan yang mengikuti pelatihan mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa mengalami penurunan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan tersebut ada indikasi disebabkan materi-materi pelatihan yang diberikan selama ini up to date lagi (relevan). Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya terbukti.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan atas masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan atas masalah tersebut yaitu :

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan yang telah ada, maka kami dari penulis menyimpulkan bahwa ternyata dengan adanya pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh perusahaan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa, (pertambangan nikel Pomalaa) mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas dalam melakukan kegiatan pertambangan nikel tersebut.

Dengan adanya kegiatan pelatihan dan pendidikan oleh perusahaan PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa, maka dampak dari pengaruh tersebut, akan mensejahterakan pihak karyawan, masyarakat di sekitarnya, terkhusus untuk perusahaan itu sendiri dan kesejahteraan daerah wilayah Kolaka serta Propinsi Sulawesi Tenggara.

Dalam mensejahterakan karyawan, masyarakat, daerah wilayah Kolaka serta Propinsi Sulawesi Tenggara, maka pengurangan yang sebelumnya sangat banyak akan minimalis. Karena dengan APBD propinsi akan bertambah sehingga, pemerintah propinsi akan lebih mudah menggunakan APBD tersebut kewilayah-wilayah masyarakat yang tergolong miskin kurang mampu (masyarakat miskin) yang tidak dapat menyekolahkan anaknya, dengan itu pemerintah setempat maupun pemerintah propinsi, akan lebih mudah

memberikan bantuan-bantuan, baik secara tidak langsung maupun bantuan secara langsung .

## 5.2 Saran

1. Dalam menjalankan pelatihan dan pendidikan pada PT. Antam Tbk. UPN Pomalaa, hendaknya membrikan materi- pelatihan yang lebih baik karna diman karyawan-karyawan yang bekerja dalam proses produksi belum megetahui hal-hal apa yang mesti di lakukan. seperti bayak karyawan-karyawan yang tigtat pendidikannya masih stadar seperti SD,SMP,dan SMA, yang tigtat pegetahuan tentang kerja yang maksimal (efektif) belum sepenuhnya di ketahui,
2. Pegontolan yang di lakukan oleh pihak manajemen belum terlalu maksimal, karna masih bayak karyawn- karyawan yang terlalu bayak santai dalam proses produksi.
3. Perusahaan dalam hal proses pelatihan dan pendidikan tidak haya melakukan kegiatan ini sekali dalm setahun, tpi di upayakan di lakukan duakali dalam setahu, kusunya untuk karyawan- karyawan yang tingkat jabatanya masih sangat rendah.

## Daftar pustaka

- Syarifuddin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama Penerbit: BPF. Yogyakarta.
- Hani Handoko, T. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kedua Belas, Penerbit : BPF. Yogyakarta.
- Kadarman. 1997. *Pengaturan Ilmu Manajemen*. Edisi Baru, Cetakan Ke Lima. Penerbit : Garamedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangu Negara Prabu Anwar, A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama, Penerbit : PT. Remaja Rosada Karya Offset. Bandung.
- Simajuntak, J. Payaman. 1998. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit : Seklah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Ronal Nagoi. 1996. *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hunger, J. David, dan Wheelen Thomas L. (2001-2003). *Manajemen Strategis*. Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit : ANDI. Yogyakarta.
- Ronal Nangoi. 1988. *Menentukan Strategi Dalam Manghadapi Persaingan*. Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta.
- Andy Kirana. 1997. *Etika Manejemen Rancana Bisnis Abad 21*. Edisi pertama, Penerbit : Andy. Yogyakarta.
- Djarwanto. 1992. *Dasar-dasar pembelajaran*. Edisi Pertama . Cetakan Ke dua. Yogyakarta

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x1 x2.

Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 <sup>a</sup>	.999	.998	9.70806

a. Predictors: (Constant), x2, x1



**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	79.483	35.967		2.210	.158
	x1	.386	.061	1.052	6.328	.024
	x2	-.068	.212	-.053	-.320	.779

a. Dependent Variable: y

