

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (Persero) UPJ AMBUNTEN**

BAMBANG HERMANTO

(bambang.hermanto@gmail.com)

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Wiraraja Sumenep

ABSTRAK

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) di UPJ Ambunten. Dalam menjawab permasalahan tersebut, penelitian menggunakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Dalam hal ini, yang menjadi obyek penelitian adalah pendidikan dan pelatihan (X), dengan indikator diklat teknis dan diklat fungsional, sedangkan produktivitas kerja (Y), dengan indikator kemampuan manajemen dan kemampuan karyawan, dengan populasi 26 responden dan sampel 26 responden. Sesuai dengan masalah tersebut, data yang digunakan berupa indept interview, observasi, dokumen dan kuisisioner dengan skala likert selanjutnya dianalisa dengan menggunakan *product moment*. Hasil analisa data berdasarkan *product moment* pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten dengan nilai 0,559 dengan korelasi sedang atau kecukupan dan nilai interpretasinya 24 pada taraf 5 % $f_{tabel} = 0,404$. Sedangkan taraf signifikan 1 % $f_{tabel} = 0,515$, dengan demikian dapat diketahui bahwa r_{xy} adalah berada diantara t_{tabel} maka menyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sedang atau kecukupan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.

Kata Kunci: *Pendidikan Dan Pelatihan, Produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Pada era reformasi ini, setiap lembaga atau oragnisasi baik pemerintah, BUMN atau perusahaan, kian menyadari betapa faktor keberhasilan senantiasa bertumpu pada masalah Sumber Daya Manusia (SDM), sebab sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan perkembangannya, karena keberhasilan sumber daya manusia akan bisa menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan ancaman, jika tidak disertai dengan suatu pendidikan dan pelatihan serta pengendalian sumber daya itu sendiri.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk ketrampilan khusus seseorang atau kelompok.

Hal ini secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan negara PT. PLN (Persero) yang dalam pengabdianya adalah sebagai abdi masyarakat yang dituntut untuk harus mampu mengikuti perkembangan zaman dalam rangka guna menyelesaikan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) sebagai karyawan, sehingga tujuan dari suatu perusahaan yang bersangkutan mengabdikan dan bekerja dapat terealisasi dengan hasil yang optimal dan baik.

Karyawan PT.PLN (Persero) merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Karyawan dapat terealisasi tujuan dari perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman haruslah ditunjang dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang memadai, karena karyawan sebagai suatu sumber daya yang berkualitas yang akan menjadi pelaksana kegiatan pembangunan PLN, maka pendidikan dan pelatihan yang merupakan unsur paling penting dalam pengembangan perusahaan.

Dengan pendidikan dan pelatihan karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilannya untuk kemudian dapat dikembangkan sebagai suatu modal untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut tugas pendidikan adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, yaitu masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi yang mengutamakan kualitas. Wajar apabila pimpinan instansi baik pemerintah maupun swasta menginginkan agar para karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien, hal ini haruslah didukung oleh motivasi dan kinerja dalam diri karyawan itu sendiri.

Secara makro pengembangan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya yang ada, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan dalam pembangunan kemampuan sumber daya manusia, sedangkan secara mikro pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk institusi dari sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan itu sendiri dalam pengembangan dan peningkatan produktivitas untuk maju dan berkembang.

Terlebih pada karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan program kegiatan, sebagai halnya PT. PLN (Persero) dalam menerapkan karyawan terasa sangat disiplin, karena perusahaan ini merupakan institusi pemberi pelayanan prima juga memberikan pelayanan teknis dimana karyawan dituntut untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Peningkatan kinerja pada PT. PLN (Persero) yang senantiasa profesional dalam setiap kegiatan untuk maju dan berkembang demi menjaga stabilitas dan kesehatan perusahaan dalam menggerakkan operasional perusahaan, yang sebenarnya hal ini sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, karena PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak dalam pemberian jasa dan pelayanan listrik, yang tentunya secara prima dalam memberikan pelayanan yang baik, kecenderungan ini senantiasa harus membentuk sikap profesionalisme dan mempunyai konsep diri yang matang dalam setiap kegiatannya.

Pembenahan – pembenahan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja senantiasa dilakukan restrukturisasi guna mempertahankan produktivitas perusahaan dalam menjalankan kelistrikan, dimana dititik beratkan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kearah yang lebih baik dari yang hari sebelumnya, sehingga diharapkan dengan meningkatnya sumber daya manusia maka akan diikuti dengan meningkatnya kualitas dan produktivitas kerja.

Oleh karena kemajuan suatu negara tidak dapat dipisahkan dari keberadaan kualitas pendidikan dan kualitas sumber daya manusia yang ada, maka kualitas sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan setiap program yang telah disusun disamping berbagai faktor lainnya.

Hal demikian menunjukkan kerja keras pada PT. PLN (Persero) UPJ Sumenep dalam mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan agar perusahaan mampu dan mandiri mengelola perusahaan cabang dalam memenuhi keinginan pelanggan, sehingga pada unit pelaksana di kecamatan (UPJ) juga mampu menunjukkan keprofesionalan diri dalam menjaga perusahaan ini untuk tetap eksis dibidangnya, sehingga terlepas dari pengaduan masyarakat yang senantiasa mengadukan PLN belum profesional dalam mengelola perusahaan.

Sebagai halnya pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten, yang dikelola oleh 26 orang dengan latar pendidikan yang hanya 2 orang S1 sedangkan lainnya SMK 24 orang dengan daya layanan 1000 pelanggan, maka sepatutnya jika produktivitas kinerjanya yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan mengingat luasnya wilayah kerja sangat luas serta kurangnya karyawan teknis dan fungsional dan tidak ada tenaga khusus (*out sources*) yang menangani masalah teknis listrik, sehingga terdapat keluhan atau

pengaduan listrik yang agak lambat untuk ditangani termasuk juga tidak adanya pencatat meteran khusus pada setiap rumah pelanggan, sehingga tarif rekening listrik yang dikenakan seakan tidak sama dengan Kilovolthour yang dipelanggan, kekurangan seperti ini yang memberikan dampak dan citra kinerja yang masih rendah.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) UPJ Ambunten.

PEMBAHASAN DAN HASIL ANALISA

Hasil penelitian yang telah Peneliti lakukan dengan memberikan kuisisioner kepada responden dan adapun hasil penelitian yang didapat, Peneliti menguraikan secara rinci, yaitu :

a). Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat memberikan pengaruh bagi karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten, dimana diklat dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan suatu penelitian yang ilmiah, maka pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini peneliti masih membagi dalam beberapa variabel, yaitu:

1). Diklat Teknis

Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dimana responden telah mendapatkan ilmu, ini sangat memberikan pengaruh positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis pada pemeliharaan jaringan cukup beragam, dimana yang menyatakan sangat penting adalah 20,51%, sedangkan yang menyatakan penting 44,87 % dan 25,64 % responden yang menyatakan netral sedangkan menyatakan tidak penting 5,13% dan sangat tidak penting hanya 3,85%.Ini menunjukkan sangat bermanfaatnya diklat teknis bagi responden sebagai karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten, karena dapat menambah pengetahuan.

2). Diklat Fungsional

Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) fungsional dapat memberikan etika dalam pelayanan sehingga pelanggan yang dilayani terasa nyaman dan aman, dimana telah mengurangi adanya pengaduan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat fungsional pelayanan prima sangat berpengaruh dalam prestasi kerja, dimana 21,79 % responden menyatakan sangat penting, dan 39,74 % menyatakan penting, ini membuktikan bahwa pelayanan prima di PLN ini

sangat diperlukan dalam menunjang kepuasan pelanggan. Untuk responden yang menyatakan netral 28,21 % sedangkan tidak penting hanya 5,13 % dan tidak sangat penting 5,13 %.

Hal ini sangat terlihat jelas bahwa diklat fungsional pelayanan prima akan menambah semangat kerja dalam pemberian pelayanan kepada pelanggan.

Dalam tabel 9 menunjukkan diklat fungsional pemasaran sangat menunjang dalam peningkatan pelanggan, dimana 24,36 % responden menyatakan sangat penting, dan 47,44 %, adanya sangat berarti bagi karyawan PLN, karena dapat menunjukkan profesionalisme dalam tugasnya, sedangkan responden yang menyatakan netral 15,38 % dan hanya 8,97 % responden menyatakan tidak penting serta 3,85 % menyatakan sangat tidak penting, akan tetapi ini akan mempunyai dampak terhadap pemasaran pada PLN itu sendiri.

b). Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten terlihat cukup produktif, mengingat keterbatasan karyawan yang ada.

Dalam mendapatkan penelitian yang akurat, maka produktivitas kerja masih dibagi beberapa variabel, yaitu :

1). Kemampuan Manajemen

Produktivitas kerja atas kemampuan karyawan dalam menata manajemen PLN sehingga semua kegiatan manajemen dilaksanakan. Kemampuan manajemen karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten sebagaimana melakukan perencanaan serta pemeliharaan dan perbaikan jaringan. Hasil penelitian menunjukkan produktivitas kerja karyawan atas kemampuan manajemen dalam melakukan perencanaan, 32,05 % responden menyatakan dilaksanakan dan 41,03 % dilaksanakan ini berarti kemampuan dalam merencanakan cukup baik dan yang netral 20,51 % serta hanya 5,13 % responden tidak dilaksanakan dan 1,28 % sangat tidak dilaksanakan, ini dikarenakan langsung melaksanakan dilapangan atas penanganan jaringan. Sedangkan kemampuan manajemen dalam pemeliharaan dan perbaikan menunjukkan responden menyatakan sangat dilaksanakan 37,18 % dan dilaksanakan 41,03 %, netral 14,10 % ini menunjukkan adanya kemampuan responden dalam setiap kegiatan yang direncanakan telah sesuai dengan pelaksanaannya, sehingga produktivitas bisa dikatakan cukup baik.

2). Kemampuan Karyawan

Kemampuan karyawan ditunjukkan kepada pelanggan memang dirasa cukup, mengingat keterbatasan karyawan. Kemampuan karyawan dalam cakupan layanan

teknis dan kecepatan layanan. Hasil menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam cakupan layanan teknis, sangat dilaksanakan 30,77 % dan dilaksanakan 43,59 % serta netral 17,95 %, hal ini berarti kemampuan karyawan telah menunjukkan adanya produktivitas yang cukup baik dimana semua kegiatan teknis dapat dilakukan. Sedangkan yang tidak dilaksanakan hanya 5,13 % dan sangat tidak dilaksanakan 2,56 %, ini disebabkan adanya sebagian tenaga khusus yang harus menangani masalah teknisnya. Sedangkan kemampuan karyawan dalam kecepatan layanan telah menunjukkan nilai yang cukup baik, dimana responden menyatakan sangat dilaksanakan 30,77 % dan responden menyatakan dilaksanakan sebesar 38,46 % serta netral 20,51 % ini telah menunjukkan adanya layanan responden yang baik kepada pelanggan sehingga pelanggan merasa senang. Sedangkan yang tidak dilaksanakan hanya 8,97 % dan sangat tidak dilaksanakan 1,28 %, ini karena adanya layanan gangguan yang memerlukan penanganan khusus dalam pelaksanaannya dan harus dilaksanakan oleh tenaga ahlinya dalam bidangnya.

Uji Koefisien Korelasi Product Moment (r_{xy})

Untuk membuat analisis data dalam bentuk perhitungan, peneliti terlebih dahulu membuat hipotesis yaitu: “terdapat pengaruh yang cukup antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Berdasarkan hasil analisa penelitian melalui rumus *Korelasi Product moment (r_{xy})*, akan menghasilkan r_{xy} = 0,05 (signifikasi), untuk melihat kebenaran dari analisa tersebut,

$$\begin{aligned}
 R_{xy} &= \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{1448356 - 1446053}{\sqrt{\{136981 - 1366561\} \cdot \{1536210 - 1530169\}}} \\
 &= \frac{2303}{\sqrt{3249 \cdot 6041}} \\
 &= \frac{2303}{\sqrt{19627209}} = 0,559
 \end{aligned}$$

Dengan melihat angka indeks korelasi *product moment* (r_{xy}) yang telah diperoleh dan kemudian untuk dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana ini dengan nilai “ r ”, maka antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang sedang atau kecukupan, artinya terdapat korelasi yang sedang atau cukup antara pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan rumus asli koefisien korelasi *product moment*, diperoleh r_{xy} sebesar 0,01 berarti perolehan tersebut bertanda sedang atau kecukupan. Ini berarti antara variabel x (pendidikan dan pelatihan) dan variabel y (produktivitas kerja) terdapat hubungan yang sedang atau terdapat korelasi yang kecukupan.

Nilai “ r ” *product moment* (r_{xy}) berada diantara 0,40 – 0,70, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi sedang atau kecukupan untuk memberikan pengaruh karyawan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.

Pembuktian ini menunjukkan perhitungan atas *product moment*, sehingga dapat dibaca hasil penelitian kedua faktor “ada pengaruh tetapi korelasinya sedang atau cukup”.

Menunjukkan r_o dari pada taraf t_{tabel} 5 % dan 1 % maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa kerja (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang *sedang atau kecukupan* antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja bisa diterima akan tetapi cukup.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja mempunyai hubungan yang korelasinya apabila dilihat dari data interpretasi mempunyai nilai yang *sedang atau kecukupan*.
2. Kebanyakan responden menyatakan sangat setuju dan setuju atas pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.
3. Nilai pengujian hipotesa atas *product moment* mempunyai nilai 0,56 yang menunjukkan nilai yang sedang atau cukup korelasinya, sehingga dalam mempengaruhi produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.
4. Hasil penelitian diperoleh bahwa r_{xy} sebesar 0,01 setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana, nilai “ r ” menunjukkan bahwa antara variabel X terhadap variabel Y korelasi yang sedang atau kecukupan.

5. Tabel nilai koefisien korelasi “ r “ *product moment* rxy lebih besar dari pada f tabel pada taraf signifikan 5 % maupun taraf signifikan 1%, hipotesa kerja diterima yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel dapat diterima walaupun nilainya sedang atau kecukupan.
6. Tabel “ r “ *product moment* dengan menggunakan df sebesar 24 pada taraf 5 % $t_{tabel} = 0,404$. pada taraf signifikan 1 % $t_{tabel} = 0,515$, dengan demikian dapat diketahui bahwa r_0 atau rxy adalah berada diantara t_{tabel} menyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Adapun saran alternatif yang peneliti dapat berikan demi penyempurnaan produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten, adalah :

1. Diharapkan PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten untuk memberikan pelayanan yang lebih maksimal, serta mempunyai tenaga *out sourcing* sehingga apabila keadaan pengaduan yang bersifat teknis segera dilayani agar tercipta kepuasan langganan.
2. Dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional kepada pelanggan, agar pengaduan yang masuk dapat teratasi secara profesional.
3. Dengan telah diikutkan pendidikan dan latihan untuk lebih efektif dan efisien dalam produktivitas kerjanya dan menambah jangkauan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aleks S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Gibson. 2000. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kussriyanto. 2001. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simajuntak, 2000. *Perkembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PLFE – UI.
- Singodimedjo, Markum. 2005. *Human Recources Management*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reinika Cipta.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zainal, Arifin. 2000. *Ilmu Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.