



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA
PANOMPUAN**

SKRIPSI

*Digubuk untuk Mendapatkan Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**OLEH
NURLINA WATI WARUWU
NIM. 14 402 00165**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA
PANOMPUN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

NURLINA WATI WARUWU
NIM: 14 402 00165

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA
PANOMPIAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

NURLINA WATI WARUWU
NIM. 14 402 00165

Pembimbing I



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II



Fadli S.E.I, M.Sy

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PADANGSIDIMPUAN**

2018



KEMENTERIAN AGAMA RERUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Euitang, Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
s.n. NURLINA WATI WARUWU

Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, Agustus 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan

Assalamualaikum Wa. Wa

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi s.n. NURLINA WATI WARUWU yang berjudul: *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Saptia Panampuan*. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wa. Wa

Pembimbing I

Dr. H. Fatahuddin Aziz Sirigar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II

Fadli S.E.L., M. Sy

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang berandatangan dibawah ini:

Nama : **NURLINA WATI WARUWU**
NIM : 14 402 00165
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah 4 (Manajemen Bisnis)
JudulSkripsi : **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta
Panompuan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 31 Agustus 2018
Saya yang Menyatakan,



NURLINA WATI WARUWU
NIM. 14 402 00165

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NURLINA WATI WARUWU
Nim : 14 402 00165
Jurusan : Ekonomi Syariah 4 (Manajemen Bisnis 3)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Saptia Panompuan". Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidimpuan
Pada tanggal, 28 Agustus 2018
Yang Menyatakan



NURLINA WATI WARUWU
NIM. 14 402 00165



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4-5 Situngkir, Padangsidempuan 22735
Tel: (0634) 22089 Fax: (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : NURLINA WATI WARUWI
NIM : 14 402 00165
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPUN

Ketua

Dr. Ikhwanuddin Harahan, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Sekretaris

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 0002

Anggota

Dr. Ikhwanuddin Harahan, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 0002

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siragor, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 2011 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah :

Tempat : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Selasa, 09 Oktober 2018
Waktu : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/76 (B)
IPK : 3,63
Predikat : CUMLAUDE



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
J. H. Tongku Rival Murtin Km. 4 BSHilang, Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 23083 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

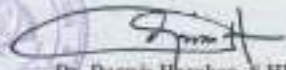
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPUN

Nama : NURLINA WATI WARUWU
NIM : 14 402 00165

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 07 November 2018
Dean,




Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Sc
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

NAMA : NURLINA WATI WARUWU
NI M : 14 402 00165
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan

Produktivitas kerja karyawan memengaruhi hasil produksi di perusahaan. Agar karyawan memiliki produktivitas yang maksimal demi mencapai hasil produksi yang baik maka perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah dimana ada beberapa karyawan yang masih berproduktivitas rendah sehingga perusahaan sering mengalami target perusahaan yang tidak tercapai. Rumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Kegunaan penelitian ini yaitu sebagai alat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti dan sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya untuk lembaga pendidikan dan sebagai alat untuk perbaikan bagi perusahaan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan produktivitas.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Subjek penelitian dalam penelitian ini sebanyak 10 Responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif disertai dengan teknik pengecekan keabsahan data melalui perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pemeriksaan sejawat melalui diskusi dan kecukupan referensial.

Hasil penelitian ini melalui observasi dan wawancara dengan karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut meliputi adanya perubahan sikap oleh karyawan. Namun meskipun demikian, jika dilihat dari produktivitas kerja karyawan secara khusus dalam mencapai target produksi masih terjadi sasaran target produksi yang tidak tercapai oleh perusahaan padahal karyawan tersebut telah memiliki pendidikan dan telah mengikuti pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan. Maka, pendidikan dan pelatihan tidak secara totalitas memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan , M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis., M.A, selaku Ka. Prodi Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar M.Ag., selaku pembimbing I dan Bapak Fadli S.E.I., M.Sy selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahannya, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Hottillah Harahap dan Ayahanda tercinta Julisman Waruwu juga Bapak Syahlan Siregar, tanpa pamrih memberikan

kasih sayang dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Abang saya Roy Steven Jufridwan Waruwu, Irwan Salim Siregar, Alposo Daulay, dan Rahmat Kurnia Harahap, Kakak saya Okta Sari Devi Waruwu, Rosmaida Waruwu, Elvida Sari Simbolon dan Nurhot Simanjuntak serta Adik saya tercinta Purnama Yanti Waruwu yang tidak hentinya memberikan dukungan kepada peneliti karena keluarga selalu menjadi tempat istimewa bagi peneliti.

8. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu PT. Kirana Sapta Panompuan, Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.
9. Kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yaitu Kusti Ardinah S.E, Nurasiyah S.E, Evnida Lubis S.E, Syarifah Aini Rangkuti S.E, Zahratul Ainy Nasution S.E, Siti Hardiyanti Lubis, Nurul Ramadani Nasution S.E, Ida Arfa Yani Siagian, Kak Rahmi Yunita Harahap, Irmayani Pasaribu, Ari Ananda Daulay dan Syaifullah Sitorus.
10. Teman-teman KKL (Kuliah Kerja Lapangan) Nurleliana Nasution, S.Sos, Fitrah Salimah Simanjuntak, Roisah Hotma Sari Siregar, S.Pd, Ina Sari Rambe S.E, Ainul Mardiah Batubara, Netti Hairani Dalimunthe S.E, Siti Rofiah Sitompul, Nuranisyah Nasution, Sakdiah Pane, Muhammad Yunus Lubis, Maradong Lubis, Saipul Bahri Ritonga, Zy Frengki Hamoraon Rambe

dan Astari Harahap yang selalu memeberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Jurusan Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis 3) angkatan 2014 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita, Amin.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Agustus 2018

Peneliti,

NURLINA WATI WARUWU
NIM.14 402 00165

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha

ء	hamzah	.. ? ..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf

/l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar	ii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	vi
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Batasan Istilah	6
F. Kegunaan Penelitian	7
G. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Produktivitas	10
a. Pengertian Produktivitas	10
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja.....	11
c. Indikator Produktivitas.....	13
d. Upaya Peningkatan Produktivitas	14
e. Peranan Produktivitas.....	16
f. Pengukuran Produktivitas	17
g. Konsep Produktivitas dalam Islam.....	19
2. Pendidikan.....	21
a. Pengertian Pendidikan.....	21
b. Manfaat Pendidikan Bagi Karyawan	22
c. Tujuan Pendidikan	23
d. Indikator Pendidikan	26
e. Fungsi Pendidikan	28
3. Pelatihan	29
a. Pengertian Pelatihan	29
b. Indikator Pelatihan	30
c. Manfaat Pelatihan.....	33
d. Sasaran Pelatihan.....	35
e. Pendekatan dalam Pemberian Pelatihan.....	36

f. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan.....	37
g. Metode Pelatihan.....	40
h. Pelatihan Kerja dalam Islam	44
B. PenelitianTerdahulu	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
B. Jenis Penelitian	48
C. Unit Analisis/Subjek Penelitian	48
D. Sumber Data	49
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. TeknikPengolahan dan Analisis Data.....	50
1. Teknik Pengolahan Data	50
2. Analisis Data	51
a. <i>Data Reduction</i> (Redaksi Data).....	51
b. <i>Data Display</i> (Penyajian Data)	51
c. <i>Conclusion Drawing</i> (Verifikasi).....	52
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	52
1. Perpanjangan Keikutsertaan	52
2. Ketekunan Pengamatan	53
3. Triangulasi.....	53
4. Pemriksaan Sejawat Melalui Diskusi	53
5. Kecukupan Referensial	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum PT. Kirana Sapta Panompuan.....	54
1. Sejarah Singkat PT. Kirana Sapta Panompuan	54
2. Visi dan Misi PT. Kirana Sapta Panompuan.....	54
3. Struktur Organisasi PT. Kirana Sapta	55
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	56
C. Analisis Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62

DaftarPustaka
Daftar Riwayat Hidup
Lampiran

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 : Evaluasi Sasaran Target Produksi Tahun 2016	4
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	45

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Kirana Sapta Panompuan	55
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumber daya. Namun, bagaimanakah usaha agar penduduk yang sedemikian besar itu dapat di gerakkan menjadi sumber daya yang produktif. Manusia sebagai pembangun yang produktif adalah manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, sebagai tanggung jawab, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan memandang hari esok dengan gairah dan optimis.¹

Oleh karena itu, untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan, karyawan baru maupun karyawan yang sudah berpengalaman dalam suatu perusahaan, kemampuannya perlu dikembangkan agar cakap dan terampil serta dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Meskipun sebenarnya untuk melaksanakan pengembangan ini membutuhkan biaya yang cukup besar bagi pengeluaran perusahaan. Namun, hal ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan apabila kinerja karyawan berada pada posisi *high* (tinggi) maka akan tercipta produktivitas karyawan pada perusahaan.²

Terlebih dalam hampir semua pasar, para pelanggan menuntut kualitas lebih tinggi, biaya lebih rendah, dan waktu beredar yang lebih cepat. Untuk

¹Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 3.

²*Ibid.*, hlm. 4.

memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut, kemajuan-kemajuan yang cepat dalam teknologi dan proses-proses yang diperbaiki telah menjadi faktor-faktor penting dalam membantu perusahaan-perusahaan menghadapi tantangan tersebut. Namun, keunggulan kompetitif yang paling penting bagi setiap perusahaan adalah angkatan kerjanya, orang-orang yang tetap kompeten melalui upaya pendidikan dan pelatihan yang pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan melalui proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja. Maka, peningkatan efektifitas dan produktivitas dalam perusahaan dapat diwujudkan.³

Seperti halnya pada PT. Kirana Sapta Panompuan yang bergerak pada bidang pengolahan hasil bumi berupa karet remah (*crumrubber*). Perusahaan ini termasuk salahsatu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak. Namun, dalam menjalankan rutinitas kerjanya, karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikirannya. Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan kompetensi kerja yang profesional dan kesungguhan dari setiap karyawan maka produktivitas kerjanya akan menurun.⁴

Sesuai dengan fakta yang ditemui di lapangan melalui survei awal pada bagian produksi oleh mandor produksi Bapak Charles Sianturi, dalam hal peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu masih rendahnya kompetensi karyawan yang meliputipendidikan formal maupun non-formal sedangkan pendidikan formal dan non formal yang dimiliki karyawan akan turut

³Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: BumiAksara, 2007), hlm. 13.

⁴Hasil wawancara dengan Bapak Charles Sianturi, Mandor Produksi PT. Kirana Sapta Panompuan (Panompuan, 25 Mei 2017 pukul 11.00 WIB).

meningkatkan kemampuan dan penguasaan terhadap pekerjaannya yang akhirnya berdampak pada produktivitas kerja.⁵ Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding dengan karyawan yang berpendidikan rendah.

Masih ada karyawan yang kurang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan tersebut tidak efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Misalnya: masih sering terjadi pengolahan getah (produk) yang terkadang terlalu masak dan terkadang kurang masak atau masih mentah sehingga merugikan perusahaan. Hal ini terjadi pada beberapa karyawan yang masi setengah hati dalam melaksanakan pekerjaannya atau yang sering disebut karyawan sebagai *min power* (kekuatan minimal) padahal karyawan tersebut sudah mengikuti program pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu minimal 3 kali dalam satu tahun yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.⁶

Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan perusahaan yang pada gilirannya juga akan meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.⁷ Hal ini dapat dilihat dari operasional PT. Kirana Sapta Panompuan pada Tahun 2016 mengalami fluktuasi target produksi.

⁵*Ibid.*

⁶*Ibid.*

⁷Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 68.

Tabel 1.1
Evaluasi Sasaran Target Produksi
PT. Kirana Sapta Panompuan Tahun 2016

Bulan	Plan (Kg)	Actual (kg)	Keterangan
Januari	2.442.000	2.528.405	Tercapai
Februari	2.898.000	2.898.000	Tercapai
Maret	3.000.000	2.652.635	TidakTercapai
April	3.100.000	2.952.285	TidakTercapai
Mei	3.005.000	2.807.035	TidakTercapai
Juni	3.000.000	2.709.665	TidakTercapai
Juli	2.806.000	2.346.015	TidakTercapai
Agustus	2.702.000	2.677.965	TidakTercapai
September	2.798.000	2.848.085	Tercapai
Oktober	2.998.000	2.659.720	TidakTercapai
Nopember	2.806.000	2.315.285	TidakTercapai
Desember	2.800.000	2.742.795	TidakTercapai
Total	34.355.000	32.134.890	-

Sumber: PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

Berdasarkan tabel 1.1 Evaluasi Sasaran Target Produksi Tahun 2016 diatas, masih ada target operasional yang belum tercapai disebabkan oleh faktor sumber daya alam (termasuk cuaca yang memengaruhi kualitas bahan baku) dan sumber daya manusia.

Karyawan yang tidak memiliki kemampuan bekerja tidak akan menciptakan produktivitas kerja pada perusahaan. Jika produktivitas kerja tidak dapat diciptakan oleh karyawan maka peluang bagi perusahaan untuk

memperoleh laba dan kenaikan gaji karyawan pun tidak akan terjadi serta pemborosan bahan baku masih berlanjut. Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa teori tidak sesuai dengan kenyataan dimana meskipun sudah dilakukan pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawan belum sepenuhnya meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Inilah alasan peneliti melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini meliputi pembatasan terhadap objek penelitian yaitu pembahasan dan subjek penelitian (tempat/studi kasus).⁸ Penelitian ini hanya dibatasi pada pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dilakukan pada karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan?

⁸Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: Gratama Publishing, 2013), hlm. 170.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.

E. Batasan Istilah

Batasan istilah/batasan penelitian dibuat sesuai dengan ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek metodologi, kelayakan di lapangan dan keterbatasan yang ada pada peneliti tanpa mengorbankan kebermaknaan arti, konsep atau topik yang diteliti.⁹

Adapun batasan istilah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (antara benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perwatakan seseorang.¹⁰
2. Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan; proses, cara, perbuatan mendidik.¹¹
3. Pelatihan adalah proses, cara, perbuatan melatih; kegiatan atau pekerjaan melatih.¹²
4. Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi.¹³

⁹Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 12.

¹⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 849.

¹¹*Ibid.*, hlm. 263.

¹²*Ibid.*, hlm. 644.

¹³*Ibid.*, hlm. 897.

5. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat).¹⁴
6. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan lain sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹⁵
7. PT (Peseroan Terbatas) adalah perserikatan dagang atau perusahaan yang mempunyai modal bersama yang dibagi atas saham-saham (tanggung jawab pemegang saham terbatas sampai nilai nominal saham yang dimiliki).¹⁶

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kirana Sapta Panompuan, Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitas perusahaan dan untuk melakukan perbaikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memberikan masukan bagi pimpinan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, Untuk menambah pengalaman dan pengetahuan secara teori maupun praktek khususnya mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Bagi Pihak Kampus, Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak kampus sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta sebagai referensi tambahan bagi peneliti berikutnya.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 554.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 511.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 1050.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi ini maka peneliti mengklasifikasikannya ke dalam lima bab, yaitu:

BAB I : Merupakan Pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, yaitu adanya ketidaksesuaian teori dengan kenyataan yang terjadi karena salah satu manfaat dan tujuan dari pendidikan dan pelatihan khususnya bagi karyawan ialah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang menjadi investasi bagi perusahaan jika para karyawan memiliki *skill* yang berkualitas. Namun, yang terjadi pada PT. Kirana Sapta Panompuan tidak demikian sebab masih ada karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tersebut tidak efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itulah peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan”. Penelitian ini dibatasi hanya pada pendidikan dan pelatihan bagi karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan?. Dengan adanya rumusan masalah tersebut maka akan tercapai tujuan penelitian yakni untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Hasil penelitian nantiya diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk peneliti, pihak perusahaan dan pihak ampus.

BAB II : Membahas tentang landasan teori (Tinjauan Umum) permasalahan yang diteliti. Yaitu teori-teori yang menyangkut Produktivitas, Pendidikan dan Pelatihan. Untuk mendukung teori-teori yang ada, maka disertakan juga penelitian terdahulu.

BAB III: Membahas tentang metode penelitian .Pada penelitian ini dilaksanakan di PT. Kirana Sapta Panomupuan Jln. Raya Aek Godang Gunungtua Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan yang mana waktu penelitian dimulai mulai dari bulan April-Juli 2108. Adapun jenis penelitian ialah Kualitatif Deskriptif, dengan subjek penelitian sebanyak 10 Responden.

BAB IV: Membahas tentang hasil penelitian yang berisikan sejarah, struktur organisasi dan perkembangan PT. Kirana Sapta Panompuan dan membahas pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.

BAB V: Merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.¹ Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output:input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, Sedangkan, keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Artinya, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan tenaga kerja ialah :²

- 1) Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitas dan masa depannya.
- 2) Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

¹Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 17.

²*Ibid.*, hlm. 18.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan persepsi.³ Adapun faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, yaitu:⁴

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat meperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi pelatihan bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hlm. 102.

⁴*Ibid.*, hlm. 103-104.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja ialah terdiri dari dua golongan yaitu:

- a) Faktor yang ada pada diri individu, meliputi: umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b) Faktor yang diluar individu, meliputi: kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

c. Indikator Produktivitas

Tujuan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:⁵

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari eutos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat

⁵*Ibid.*, hlm. 104-105.

tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri multak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.⁶

⁶ *Ibid.*, hlm. 105.

Adapun faktor- faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja adalah:⁷

1) Perbaikan Terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu eros kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang

⁷*Ibid.*

maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interkasi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak di luar organisasi.

3) Pemeberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Bahwa SDM merupakan sumber unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti mengikuti harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu perkaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

e. Peranan Produktivitas

Produktivitas sebagai penentuan bagi pembangunan sosial dan ekonomi sebab Pendapatan Nasional atau GNP banyak diperoleh dengan meningkatkan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja. Dengan kata lain, pendapatan nasional atau GNP melaju lebih cepat dari faktor masukan. Peningkatan produktivitas

juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi negara-negara berkembang disadari oleh semua peserta Konferensi Menteri-menteri Tenaga Kerja se-Asia IV pada tahun 1976, pada waktu itu ditegaskan bahwa produktivitas akan meningkat jika direfleksi oleh upah dan daya beli yang meningkat memacu permintaan efektif dalam memberikan sumbangan untuk kemudian peningkatan kesempatan kerja dan produktivitas.⁸

f. Pengukuran Produktivitas

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas ialah penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:⁹

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah

⁸*Ibid.*, hlm. 9.

⁹*Ibid.*, hlm. 21.

pelaksanaan sekarang ini memuaskan- namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik per orangan atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan atau pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya 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 tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Masukan pada ukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan ke dalam beberapa komponen untuk dianalisa. Misalnya, hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha.

Untuk mengukur suara produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya.

g. Konsep Produktivitas dalam Islam

Produktivitas dihasilkan melalui pekerjaan maka pekerjaan yang dilakukan tersebut hendaklah bernilai ibadah kepada Allah Swt dan harus bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan tersebut. Pekerjaan itu juga harus bertanggung jawab dan memberikan produktivitas yang bagus agar dapat memajukan perusahaan. Sebagaimana firman Allah Swt dalam surah Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ
 أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
 بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا
 لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِّنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan

sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S. Ar-Ra'd: 11).¹⁰

Maksud dari ayat diatas ialah perubahan tidak dapat dilakukan oleh seorang manusia saja, boleh saja bermula dari seseorang namun berakhir pada masyarakat luas. Begitu juga dengan hukum kemasyarakatan tidak hanya berlaku pada satu kaum muslimin saja tetapi juga berlaku untuk umum kapan dan dimanapun mereka berada. Selanjutnya, Allah Swt adalah pelaku pertama yang telah mengubah nikmat yang dianugerhkan-Nya kepada suatu masyarakat atau apa saja yang dialami oleh suatu masyarakat. Dan pelaku kedua adalah manusia itu sendiri, sehingga perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang dilakukan oleh Allah Swt dan haruslah didahului oleh perubahan yang dilakukan oleh manusia.¹¹

Maka kaitannya dengan produktivitas dalam Islam ialah ayat tersebut jelas sekali bahwa Allah Swt memerintahkan ummatnya agar selalu berusaha dan berproduktivitas dalam jalan kebenaran termasuk berproduktivitas dalam hal bekerja khususnya karyawan dalam perusahaan, serta berbuat baik pada sesama (*ishlah*). Produktivitas yang harus dicapai tidak hanya terfokus pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat seperti menjalankan ibadah sholat, puasa, zikir dan ibadah lainnya.

¹⁰Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing, 2011), hlm. 250.

¹¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Volume 6 Pesan, kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Ciputat: Lentera Hati, 2002), hlm. 232-233.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.¹² Pendidikan berbeda dengan pelatihan, pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara *implisit*. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.¹³

Dalam arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selain itu, pendidikan juga diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.¹⁴ Dan apabila dikaitkan dengan tenaga

¹²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 263.

¹³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 110.

¹⁴Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999), hlm.1.

kerja, maka pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja melalui bimbingan sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.¹⁵

Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja paa calon luaran. Ini menjadi misi penting dari pendidikan karena bekerja menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan manusia. Bekerja menjadi penopang hidup seseorang dan keluarga sehingga tidak bergantung dan mengganggu orang lain. Melalui kegiatan bekerja seseorang mendapat kepuasan bukan saja karena menerima imbalan melainkan juga karena seseorang dapat memberikan sesuatu kepada orang lain (jasa ataupun benda), bergaul, berkreasi, dan bersibuk diri. Kebenaran hal tersebut menjadi jelas bila kita melihat hal yang sebaliknya, yaitu menganggur adalah musuh kehidupan.¹⁶

b. Manfaat Pendidikan Bagi Karyawan

Pendidikan dapat berfungsi melestarikan institusi-institusi sosial, demikian pula pendidikan dapat dijadikan wahana untuk mendorong pengembangan institusi baru. Berbagai institusi sosial memiliki hubungan yang saling interrelasi dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakatnya, yakni pendidikan dengan ekonomi dan politik dengan ekonomi memerlukan pendidikan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia¹⁷

¹⁵Umar Tirtarahardja dan S.L. Lalo Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), hlm. 35.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 36.

¹⁷Syafruddin, *Ilmu Pendidikan* (Bandung: Cita Pustaka, 2005), hlm. 67.

Adapun manfaat pendidikan bagi karyawan adalah:¹⁸

- 1) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 2) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian terhadap perusahaan dan masyarakat
- 3) Meningkatkan mutu dan kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- 4) Meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- 5) Memperbaiki perilaku (*performance*) kerja, perbaikan dan peningkatan perilaku bagi tenaga kerja sangat diperlukan agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan lebih berhasil dalam upaya pelaksanaan program kerja organisasi/lembaga. Perilaku yang perlu diperbaiki dan dikembangkan meliputi aspek-aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kepribadian yang dituntut oleh tugas pekerjaannya.

c. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan adalah pembentukan manusia yang lengkap, cakap dalam kesenian dan industri, perkembangan manusia dalam segala seginya baik jasmani, kesusilaan dan akalunya. Selain itu, tujuan pendidikan adalah mengusahakan manusia agar dapat menguasai benda-benda, meningkatkan kekuatan manusia dengan ilmu pengetahuan.¹⁹

¹⁸Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 13.

¹⁹Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan* (PT. Rineka Cipta: Jakarta, 2001), hlm. 133-134.

Sebagai suatu komponen pendidikan, tujuan pendidikan menduduki posisi penting di antara komponen-komponen pendidikan lainnya. dapat dikatakan bahwa segenap komponen dari seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata terarah kepada atau ditujukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian maka kegiatan-kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan tersebut dianggap menyimpang, tidak fungsional, bahkan salah, sehingga harus dicegah terjadinya. Tujuan pendidikan bersifat normatif, yaitu mengandung unsur memaksa tetapi tidak bertentangan dengan hakikat perkembangan peserta serta dapat diterima masyarakat sebagai nilai hidup yang baik.²⁰

Dalam Al-Qur' an dijelaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah mengabdikan kepada Allah Swt. Jadi, seluruh aktivitas manusia tak terkecuali pendidikan bermuara kepada tujuan mengabdikan kepada Allah. Apalgi tujuan hidup manusia adalah menjadi dasar filosofi tujuan pendidikan yang disepakati oleh pakar pendidikan.²¹ Untuk itulah Islam sangat memerhatikan pentingnya pendidikan bagi manusia hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Alqur'an surah Al-Majadilah ayat: 11

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ

²⁰Umar Tirtarahardja dan S.L. Lalo Sulo, *Pengantar Pendidikan, Op. Cit.*, hlm. 37.

²¹Syafruddin, *Ilmu Pendidikan, Op. Cit.*, hlm. 63-64.

اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S: Al-Mujadilah: 11).²²

Ayat di atas tidak menyebut secara tegas bahwa Allah Swt akan meninggikan derajat orang yang berilmu. Tetapi, menegaskan bahwa mereka memiliki derajat-derajat yang lebih tinggi daripada yang sekedar beriman. Tidak disebutnya kata meninggikan itu sebagai isyarat bahwa sebenarnya ilmu yang dimilikinya itulah yang berperan besar dalam ketinggian derajat yang diperolehnya, bukan akibat dari faktor di luar ilmu itu. Selain itu, ilmu yang dimaksud diatas bukan saja ilmu agama, melainkan ilmu apapun yang bermanfaat. Kemudian ayat ini ditutup dengan pernyataan bahwa ilmu haruslah menghasilkan rasa takut dan kagum kepada Allah Swt yang pada gilirannya mendorong yang berilmu mengamalkan ilmunya serta memanfaatkannya untuk kepentingan makhluk.²³

²²Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya, Op. Cit.*, hlm. 133-134.

²³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Volume 13 Pesan, kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Ciputat: Lentera Hati, 2002), hlm. 491.

Adapun penjelasan dari ayat tersebut adalah jika dikaitkan dengan pendidikan sebagai salah satu faktor yang sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan hendaklah karyawan tersebut memiliki pendidikan sebab dari ayat diatas menjelaskan bahwa Allah Swt akan mengangkat derajat orang-orang yang berilmu diatas imannya kepada Allah Swt dengan banyak tingkatan (derajat) dan Allah Swt juga akan memberikan balasan terbaik di akhirat dan berupa karamah di dunia, yaitu orang-orang yang berilmu diatas orang-orang yang tidak berilmu.

d. Indikator Pendidikan

Sebagai suatu sistem, pendidikan terdiri dari beberapa indikator demi mencapai tujuan dari pendidikan tersebut. Adapun indikator pendidikan adalah:

1) Pendidik

Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab dalam memberikan pendidikan. Kedudukan pendidik sangat strategis dalam kelangsungan pendidikan, baik disekolah maupun rumah tangga dan masyarakat.²⁴ seorang pendidik harus memperlihatkan bahwa ia mampu mandiri, tidak tergantung kepada orang lain. Ia harus mampu membentuk dirinya sendiri. Dia juga bukan saja dituntut bertanggung jawab terhadap anak didik, namun dituntut pula bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri. Tanggungjawab ini didasarkan atas kebebasan yang ada pada dirinya untuk memilih perbuatan yang terbaik

²⁴Syafruddin, *Ilmu Pendidikan*, Op. Cit., hlm. 120.

menurutnya. Apa yang dilakukannya menjadi teladan bagi masyarakat.²⁵

2) Anak atau Peserta Didik

Anak atau peserta didik adalah orang yang memerlukan bantuan dari orang dewasa dalam mengembangkan dirinya. Jadi, anak atau peserta didik adalah yang menjadi sasaran pendidikan. Anak atau peserta didik diarahkan dan dipimpin dengan berbagai nilai-nilai kebaikan, ilmu pengetahuan dan keterampilan agar benar-benar menjadi manusia yang berbudi.²⁶ Antara pendidik dengan anak atau peserta didik sama-sama merupakan subjek pendidikan, keduanya sama penting. Pendidik tidak boleh merasa berkuasa yang bisa berbuat sesuka hati atas anak didik dan sebaliknya.²⁷

3) Alat Pendidikan

Alat pendidikan adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan pendidikan yang tertentu. Alat pendidikan merupakan faktor pendidikan yang sengaja dibuat dan digunakan demi pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Alat pendidikan lebih jelas pengaruhnya pada proses pelaksanaan pendidikan, alat pendidikan berupa perbuatan-perbuatan atau tindakan-tindakan yang secara konkret dan tegas dilaksanakan, guna menjaga agar proses pendidikan bisa berjalan dengan lancar dan berhasil.²⁸

²⁵Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, Op. Cit.*, hlm. 18.

²⁶Syafruddin, *Ilmu Pendidikan, Op. Cit.*, hlm. 132.

²⁷Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, Op. Cit.*, hlm. 25.

²⁸*Ibid.*, hlm. 26.

4) Lingkungan Pendidikan

Lingkungan pendidikan meliputi kondisi alam dan dunia yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, pertumbuhan dan perkembangan atau *life processes*. Meskipun lingkungan tidak bertanggung jawab terhadap kedewasaan anak atau peserta didik, namun merupakan faktor yang sangat menentukan yaitu pengaruhnya yang sangat besar terhadap anak didik, sebab bagaimanapun anak atau peserta didik tinggal dalam satu lingkungan yang didasari atau tidak pasti akan memengaruhi anak. Lingkungan tersebut meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan pusat pendidikan.²⁹

e. Fungsi Pendidikan

Pendidikan adalah suatu gejala universal dalam kehidupan manusia. Sejak dari awal kehidupan dimana saja dan kapan saja pendidikan telah berlangsung sesuai keadaan masyarakat dan bangsanya. Dari zaman ke zaman berikutnya, pendidikan berfungsi mempertahankan eksistensi dan mengembangkan kebudayaan suatu masyarakat. Ada tiga pokok fungsi pendidikan:³⁰

- 1) Menyiapkan generasi muda untuk memegang peranan-peranan tertentu dalam masyarakat pada masa yang akan datang. Sebab berbagai peran di masyarakat harus diisi oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kemajuan dalam rangka kelanjutan hidup masyarakat.

²⁹*Ibid.*, hlm. 32-33.

³⁰*Ibid.*, hlm. 65

- 2) Memindahkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan peranan-peranan tersebut dari generasi tua kepada generasi muda. Peranan-peranan tertentu memerlukan kepandaian dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan masyarakat.
- 3) Memindahkan nilai-nilai yang bertujuan untuk memelihara keutuhan dan kesatuan masyarakat yang menjadi syarat mutlak bagi kelanjutan hidup masyarakat dan peradaban. Sebab integritas masyarakat sangat penting dalam rangka memelihara kehidupan bersama untuk maju dalam kebudayaan modern.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.³¹

Sering terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Pelatihan juga dapat diadakan karena adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat dan inovasi kerja yang rendah. Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi pelatihan efektif maka prinsip-

³¹Sadili Samsudin, *Op.Cit.*, hlm. 110.

prinsip pembelajaran harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini meliputi partisipatif, relevan, repetitif (pengulangan), pemindahan, dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut maka semakin efektif suatu pelatihan.

Pelatihan adalah intervensi pembelajaran, yang ditujukan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan yang akan datang. Selain itu, pelatihan juga merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan, dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan.³²

b. Indikator Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya dilakukan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi kesenjangan antara kinerja atau produktivitas saat ini dengan kinerja atau produktivitas standar atau tingkat kinerja atau produktivitas optimal yang diharapkan dari karyawan. Karena itulah dalam pelaksanaan pelatihan tersebut didukung oleh beberapa indikator pelatihan, yaitu:³³

1) Latar Belakang dan Tujuan Pelatihan

Sebagai sebuah sistem, didalam organisasi biasanya terdapat beberapa divisi atau bagian yang saling berinteraksi dan saling

³²Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 154.

³³*Ibid.*, hlm. 166.

bergantung. Keberadaan berbagai divisi berimplikasi pada kebutuhan pelatihan yang sangat berbeda-beda antara divisi yang satu dengan divisi yang lain. Oleh karena itu, pada tahapan ini perancang program pelatihan harus cermat dalam menentukan program pelatihan. Sebuah pelatihan boleh jadi diusulkan oleh manajer dari divisi tertentu. Sebab pelatihan merupakan kebijakan pihak manajemen untuk mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan perusahaan, termasuk rencana strategis yang akan dijalankan.

2) Peserta

Dengan mengidentifikasi peserta pelatihan (*trainee*) dan pelatih (*trainer*), perancang program dapat menentukan format yang tepat. Apakah akan menggunakan format ruang kelas (*class room setting*), belajar sendiri (*Self-study*), belajar dari pengalaman (*experiential learning* atau *learning by doing*) atau menggunakan beberapa format sekaligus. Selain itu, dengan mengetahui siapa peserta pelatihan maka perancang program pelatihan akan dapat menggali lebih jauh beberapa informasi.

3) Pekerjaan

Pada dasarnya, pelatihan mencakup aspek pekerjaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang fungsi dan tanggung jawab jabatan. Tingkat kinerja yang diharapkan, dan kemampuan serta keterampilan apa saja yang dimiliki individu atau kelompok (divisi) untuk dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Bagi organisasi atau perusahaan yang memiliki uraian jabatan, biasanya akan lebih mudah bagi perancang program pelatihan untuk memperoleh data.

Namun, bila informasi uraian jabatan belum tersedia, maka perancang program pelatihan akan membutuhkan banyak waktu untuk melakukan analisis jabatan lebih dulu.

4) Materi Pelatihan

Bagi organisasi yang sudah terbiasa melakukan pelatihan, materi pelatihan mungkin sudah tersedia untuk berbagai jabatan. Meski demikian, tidak berarti bahwa materi tersebut selalu cocok untuk setiap peserta dan setiap situasi. Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbaharui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta.

Hal mendasar yang perlu diketahui dalam menentukan materi yang akan dirancang dalam sebuah program pelatihan adalah, apakah materi yang akan diberikan bersifat esensial atau tidak. Jika hal ini sudah ditentukan, selanjutnya dipilih topik-topik penting yang perlu diajarkan dalam pelatihan, bagaimana mengajarkannya dan hal-hal apa saja yang perlu dijelaskan lebih lanjut untuk memudahkan peserta dalam memahami materi tersebut.

5) Dukungan

Mengingat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan maupun organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh pelatihan, maka perancang pelatihan perlu memastikan bahwa dia mendapatkan dukungan dari berbagai pihak di dalam organisasi.

6) Biaya

Sekecil apapun, kegiatan pelatihan pasti membutuhkan dana. Oleh karena itu, sangat penting untuk menghitung untung-rugi pelaksanaan suatu pelatihan. Dalam hal ini, perancang program pelatihan harus mengumpulkan berbagai informasi yang menyangkut hal-hal seperti: biaya apa saja yang harus dikeluarkan untuk partisipan maupun pelatih, apa keuntungan yang akan diperoleh dari pelatihan tersebut dan berapa lama hal ini bisa dicapai, apakah biaya pelatihan sesuai dengan anggaran yang tersedia dan sebagainya.

c. Manfaat Pelatihan

Pelatihan harus memberikan dampak yang bersifat segera dan sangat spesifik terhadap hasil kerja dan harus didasarkan atas kebutuhan organisasi dan budaya organisasi yang khas. Inilah yang membuat karyawan siap menjadi seseorang untuk hidup dan bekerja.³⁴ Maka, manfaat dari pelatihan adalah:³⁵

- 1) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

³⁴*Ibid.* 154.

³⁵Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2003), hlm. 30-31.

- 2) Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan memengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- 3) Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward dan insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.
- 4) Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan diatas, bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan

meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

d. Sasaran Pelatihan

Pelatihan merupakan pengalaman-pengalaman instruksional yang diberikan terutama oleh pengusaha bagi para karyawan, yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diharapkan dapat segera diterapkan begitu para karyawan bekerja kembali, untuk itulah pelatihan harus memiliki sasaran, dan adapun sasaran pelatihan adalah sebagai berikut.³⁶

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja, pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi pada jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance* naik atau meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
- 2) Meningkatkan mutu kerja, ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit kesalahan dalam organisasi.
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan, pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.
- 4) Meningkatkan moral kerja, apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada

³⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op. Cit.*, hlm. 69.

umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan, suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

e. Pendekatan dalam Pemberian Pelatihan

Pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan masa yang akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Baik karyawan manajerial maupun karyawan nonmanajerial akan menjalani pelatihan. Karyawan nonmanajerial barangkali akan lebih banyak menerima pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pelatihan dalam bentuk keterampilan konseptual atau analisis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik. Maka, untuk mencapai keterampilan tersebut perlu dilakukan pendekatan pemberian pelatihan bagi karyawan.³⁷

³⁷Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hlm. 110.

Adapun pendekatan dalam pemberian pelatihan bagi karyawan adalah:³⁸

- 1) Pendekatan *internal*, yaitu memberikan pelatihan dengan menggunakan fasilitas organisasi.
- 2) Pendekatan *eksternal*, yaitu dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional, dan perusahaan pelatihan swasta.
- 3) Pendekatan kemitraan, yaitu menjalin kerja sama dengan lembaga perguruan tinggi yang ingin memberikan pelatihan bagi karyawan. Sebab, mereka sangat memahami cara-cara mentransformasikan tujuan pelatihan ke dalam materi pelatihan.

f. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Agar tetap survive, perusahaan harus dapat bersaing di era global. Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan bagi karyawan, antara lain:³⁹

- 1) Kualitas angkatan kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan

³⁸Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 111-113.

³⁹*Ibid.*, hlm. 113-115.

memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

2) Persaingan Global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

3) Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah, perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

4) Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya. ada dua tahap dalam proses teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua

adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

Tahap kedua ini tidak akan berlangsung baik bila para karyawan yang akan menggunakan teknologi itu belum dilatih untuk dapat menggunakan teknologi secara efisien dan produktif. Teknologi tanpa dukungan karyawan yang memahami penggunaannya secara efektif, tidak akan dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas. Hambatan utama efektivitas proses alih teknologi adalah kekhawatiran akan perubahan dan ketidaktahuan akan teknologi baru tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan pelatihan.

5) Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dibutuhkan pelatihan dan komitmen. Pelatihan karyawan memberikan manfaat sebagai berikut:⁴⁰

- a) Mengurangi kesalahan produksi
- b) Meningkatkan atau memperbaiki produktivitas kerja
- c) Meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi
- d) Mengurangi biaya produksi

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 115.

- e) Mengurangi kecelakaan kerja
- f) Meminimalkan biaya asuransi
- g) Meningkatkan fleksibilitas karyawan
- h) Meningkatkan komunikasi
- i) Meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik
- j) Hubungan karyawan yang lebih harmonis
- k) Mengubah etos budaya perusahaan

g. Metode Pelatihan

Ada sejumlah alternatif metode pelatihan yang dapat dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran yang hendak dilaksanakan oleh pelatih.⁴¹

1) Metode komunikasi Ekspositif

Ada dua sistem yang termasuk dalam model ini, yaitu:

- a) Sistem satu arah. Tanggung jawab untuk mentransferkan informasi terletak pada pelatih. Para peserta bersikap pasif terhadap apa dan bagaimana, perlu tidaknya komunikasi itu, tak ada balikan efektif dari pihak peserta kepada pelatih kecualimenunjukkan rasa senangatau tidak senang. Pola ini berorientasi pada isi materi bukan pada tujuan yang hendak dicapai.
- b) Sistem dua arah. Pada sistem ini terdapat pola balikan untuk memeriksa apakah peserta menerima informasi dengan tepat. Jika sudah, maka pelatihakanmemodifikasi cara penyajiannya,dan bila

⁴¹Oemar Hamalik, *Op.Cit.*, hlm. 63-65.

sambutan peserta ternyata belum tepat, maka pelatih akan memodifikasi sambutan tersebut.

2) Model Komunikasi Diskoveri

Model ini lebih efektif bila dilaksanakan dalam kelompok kecil, namun dapat juga dilaksanakan dalam kelompok yang besar. Kendati tidak semua peserta terlibat dalam proses diskoveri namun bermanfaat bagi peserta latihan. Pola ini dapat dilaksanakan dalam bentuk komunikasi satu arah atau komunikasi dua arah, bergantung pada besarnya kelas.

- a) Ceramah Reflektif, pendekatan ini berdasarkan penyajian satu arah oleh pelatih. Prosedur penyajian dalam bentuk merangsang peserta melakukan diskoveri di depan kelas. Pelatih menyajikan suatu masalah, dan kemudian peserta memecahkan masalah tersebut melalui proses diskoveri.
- b) Diskoveri terbimbing, pendekatan ini melibatkan para peserta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pelatih. Peserta melakukan diskoveri, sedangkan pelatih membimbingnya ke arah yang tepat dan benar. Pelatih dapat melibatkan semua peserta dalam proses ini dalam kelompok yang lebih kecil.

3) Teknik Komunikasi Kelompok kecil

Kelompok kecil yang terdiri dari 10 orang peserta dapat melakukan komunikasi dua arah secara efektif. Teknik-teknik yang dapat digunakan, ialah:

- a) Tutorial Perorangan, metode ini dianggap sebagai cara belajar ideal, karena satu orang berhadapan dengan satu orang peserta. Teknik ini penting terutama untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan konseptual. Tutor memiliki peluang yang luas untuk mendiagnosis kesulitan dan kelemahan tiap peserta secara cermat dan teliti. Pada situasi ini, pelatih dan peserta dapat melakukan interaksi yang lebih banyak, di mana tutor menyajikan sedangkan peserta menyerapnya.
 - b) Tutorial kelompok, seorang pelatih membimbing satu kelompok peserta, yang terdiri dari lima sampai dengan tujuh orang pada waktu yang sama. Tutorial kelompok menitikberatkan pada bimbingan terhadap individu-individu dalam kelompok.
 - c) Lokakarya, peserta mendapat informasi tentang prosedur kerja dan asas-asas pelaksanaan suatu topik dengan metode tertentu. Selanjutnya para peserta menerapkan informasi tersebut dalam bentuk tugas-tugasnya sesuai dengan pilihannya sendiri, sedangkan pelatih memberikan bimbingan.
 - d) Diskusi kelompok, pemimpin kelompok merumuskan topik yang akan dibahas dan bertindak sebagai ketua kelompok. Kegiatan belajar terjadi dalam bentuk pertukaran pengalaman, pemikiran dan informasi di kalangan para peserta sendiri.
- 4) Pembelajaran Berprogram

Model ini dapat dilihat sebagai proses yakni proses umum untuk merancang materi pelajaran dan dapat dilihat sebagai produk yakni

suatu bentuk sistem pembelajaran dimana peserta belajar sendiri untuk mencapai tujuan tingkah laku dengan menggunakan materi pelajaran yang telah disiapkan sebelumnya, serta tidak memerlukan dukungan dari pihak pelatih. Program ini dikembangkan dalam berbagai bentuk, ialah:

- a) Teks program linear, sistem pembelajaran yang terprogram yang menggunakan teks program. Struktur teks berbentuk linear, yang tersusun dalam urutan tertentu pada satu garis linear. Teks linear merupakan serangkaian yang menyajikan informasi dan berbagai kesempatan praktek yang dilengkapi dengan alat uji. Peserta harus menguasai tiap latihan sebelum melakukan latihan-latihan berikutnya.
- b) Teks program bercabang, bentuk linear dan bentuk bercabang dapat dicampurkan menjadi satu teknik yang mengandung berbagai kemungkinan, yang dapat digunakan untuk setiap latihan. Teknik ini digunakan, baik untuk materi yang diprogram maupun yang tidak diprogram, yang dikembangkan dalam pembelajaran berprogram.
- c) Media yang diprogram. Prinsip-prinsip pembelajaran berprogram dapat juga diterapkan dalam media pembelajaran yang digunakan dalam rangka belajar mandiri, misalnya penggunaan *video tape* dalam rangka sistem tutorial, yang dilengkapi dengan *slide* dan kaset, sehingga hasil belajar lebih mantap.

Beberapa hal yang menjadi indikator adanya peningkatan produktivitas karyawan adalah sebagai berikut.⁴²

- a) Perbaikan metode atau prosedur kerja agar menjadi lebih efisiensi
- b) Peningkatan keterampilan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat
- c) Peningkatan motivasi agar karyawan melakukan berbagai upaya untuk mencapai keberhasilan.

h. Pelatihan Kerja dalam Islam

Manusia adalah ciptaan Allah Swt yang paling sempurna, untuk itulah islam sangat memerhatikan kerja manusia karena manusia sebagai khalifah di bumi hendaklah manusia yang memiliki kemampuan agar dapat mengelola apa saja yang ada di genggaman manusia yang merupakan amanah Allah Swt, hal ini sesuai dengan firmna Allah Swt dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya

⁴²*Ibid.*, hlm. 122-125.

Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (Q.S. An-Nisa:58).⁴³

Ayat ini memerintahkan untuk menetapkan hukum dengan adil. Tetapi, menetapkan hukum bukanlah wewenang setiap orang. Ada syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk tampil melaksanakannya, antara lain pengetahuan tentang hukum dan tata cara menetapkannya serta kasus yang dihadapi. Bagi yang memenuhi syarat-syaratnya dan bermaksud tampil menetapkan hukum, kepadanya ditunjukkan perintah di atas. Dan perintah berlaku adil itu ditunjukkan kepada seluruh manusia secara keseluruhan.

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya untuk menetapkan “Hukum” dengan adil, kata hukum disini dapat diartikan sebagai peraturan. Untuk itu setiap keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin perusahaan terhadap karyawan harus didasarkan pada aturan yang ada dan ditetapkan secara adil. Adapun aturan yang dimaksud disini berupa kriteria-kriteria dalam penilaian kerja, sehingga dapat diputuskan kelayakan kerja karyawan tersebut.⁴⁴

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul dalam penelitian ini, yaitu:

⁴³Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya, Op. Cit.*, hlm. 491.

⁴⁴M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Volume 2 Pesan, kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Ciputat: Lentera Hati, 2002), hlm. 582.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Juni Sahara Sitompul (2016)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan dan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidempuan (Skripsi, Jurusan Ekonomi syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, 2016).	Dari uji validitas dan realibilitas variabel seluruh pertanyaan dinyatakan valid reliabel karena $t_{hitung} > F_{tabel}$. Pada uji normalitas diketahui nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,009 sehingga variabel penelitian hubungan positif antara variabel pendidikan dengan pelatihan dengan variabel kinerja karyawan.
2.	Jenifer Julisia (2017)	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama Tahun 2016 (Skripsi, Jurusan Akuntansi Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam, 2016)	terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung sebesar 28.522 dengan taraf signifikannya sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05.
3.	Ema Desia	Pengaruh Pendidikan	Dengan

	Prajitiasari (2012)	dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tulungagung, (Sripsa, Jurusan Manajemen Universitas Jember, 2012).	pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan akan menambah kecakapan dan kehandalan karyawan sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja.
--	------------------------	--	---

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu oleh peneliti Juni Sahara Sitompul dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan dan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidimpuan ialah penelitian ini dilakukan pada PT. Kirana Sapta Panompuan sedangkan penelitian terdahulu pada pada Kantor Pelayanan dan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidimpuan. Sedangkan, dengan penelitian terdahulu oleh Jenifer Julisia dengan judul Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama Tahun 2016 ialah penelitian ini dilakukan untuk karyawan Bagian Produksi pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama sedangkan penelitian ini dilakukan untuk seluruh karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan. Dan terakhir adalah penelitian terdahulu oleh Ema Desia Prajitiasari dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tulungagung, penelitian terdahulu ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kirana Sapta Panompuan Jln. Raya Aek Godang Gunungtua KM 26 Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan waktu penelitian ini dilakukan dari bulan April sampai dengan bulan Juli 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹

C. Unit Analisis/Subjek Penelitian

Unit analisis dalam penelitian merupakan satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis ini dilakukan oleh peneliti agar validitas dan realibilitas peneliti dapat terjaga. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya.² Jadi subjek dalam penelitian ini adalah 10 Responden yaitu orang-orang yang berhubungan

¹Rosadi Ruslan, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 212.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 143.

degan permasalahan yang akan diteliti yaitu karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan.

D. Sumber Data

Data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran; bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian.³ Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan:

1. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan.⁴ Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data *internal* dan *eksternal* perusahaan.
2. Data primer (*primary*) adalah data yang diambil dari lapangan (*enumerator*) yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara oleh peneliti.⁵

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :⁶

1. **Pengamatan (Observasi)** adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (labolatorium) terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).
2. **Wawancara (Interview)** adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si

³Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op.Cit.*, hlm. 153.

⁴P. Joko Subagiyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 2002), hlm. 87.

⁵*Ibid.*

⁶Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 23.

penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.

3. **Dokumentasi** adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Teknik ini digunakan untuk mengambil data internal perusahaan seperti sejarah perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi.⁷

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya dan sering disebut dengan penelitian non-eksperimen. Maka proses atau teknik pengolahan data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dalam bentuk deskriptif karena peneliti tidak melakukan manipulasi data penelitian. Dan tujuan penelitian ini adalah menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tetap.⁸

⁷Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op. Cit.*, hlm. 62-163.

⁸P. Joko Subagiyo, *Op. Cit.*, hlm. 63.

2. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh sekelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.⁹ Adapun proses analisis data dalam penelitian ini adalah Triangulasi yaitu dengan langkah sebagai berikut:

a. *Data Reduction* (Redaksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu.¹⁰ Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data dan selanjutnya mencarinya bila diperlukan.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang naratif.¹¹ Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dialami.

⁹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 126.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 431.

¹¹*Ibid.*, hlm. 434.

c. *Conclusion Drawing* (Verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan data verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan buku-buku yang kuat yang mendukung pengumpulan data pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kalapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹²

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian yang dilakukan merupakan suatu penelitian yang memiliki kekurangan sehingga diperlukan suatu cara untuk menjamin keabsahan data pada penelitian, maka adapun pengecekan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan meningkatkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan.¹³

¹²*Ibid.*, 438.

¹³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 175-176.

2. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dari unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

3. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.¹⁴

4. Pemeriksaan Sejawat Melalui Diskusi

Teknik ini dilakukan dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Tujuan dari teknik adalah untuk membuat agar peneliti tetap mempertahankan sikap terbuka dan kejujuran.¹⁵

5. Kecukupan Referensial

Kecukupan referensial digunakan sebagai alat untuk menampung dan menyesuaikan dengan kritik tertulis untuk evaluasi.¹⁶ Bahan-bahan yang tercatat atau terekam dapat digunakan sebagai patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran.¹⁷

¹⁴*Ibid.*, hlm. 177.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 178.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 179.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 181.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Kirana Sapta Panompuan

1. Sejarah

PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN didirikan pada tanggal 27 April 1995 Nomor 85 dengan akta notaris Ny. Rukma Santi Hardjastya S.H, yang terletak di Desa Panompuan Jae Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai luas wilayah \pm 5 Ha. PT. Kirana Sapta adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet remah. Dengan didirikannya perusahaan ini diharapkan akan terjadi peningkatan produksi sekaligus meningkatkan pendapatan petani serta peningkatan sumber daya manusia terutama penduduk sekitar pabrik, dengan demikian akan membantu program pemerintah dalam rangka mengentaskan kemiskinan.

2. Visi dan Misi PT. Kirana Sapta Panompuan

a. Visi PT. Kirana Sapta Panompuan

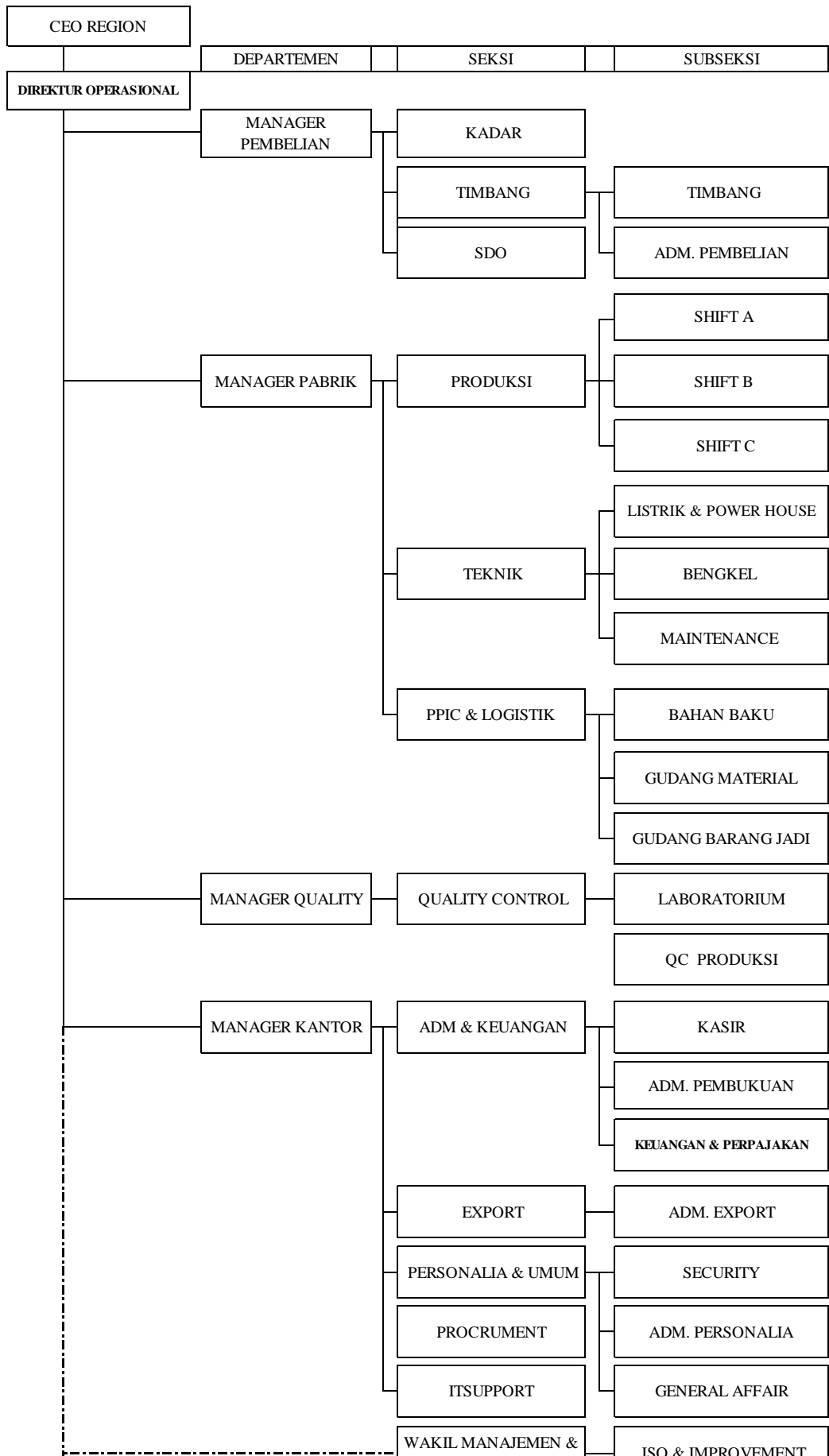
Menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) di dunia (yang mempelopori bisnis tektok).

b. Misi PT. Kirana Sapta Panompuan

Memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan karet alam secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

3. STRUKTUR ORGANISASI PT KIRANA SAPTA PANOMPIAN

Gambar 4.1



B. Pembahasan Hasil Penelitian

Tingkat pendidikan yang dimiliki calon karyawan merupakan alat prediksi penting akan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan, oleh karenanya penerimaan karyawan baru pada PT. Kirana Sapta Panompua membuat batas minimal tingkat pendidikan yaitu karyawan/tenaga kerja minimal memiliki tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah (MA). Sedangkan bagian manajemen minimal tamatan Strata 1(S1).Meskipun sebagian karyawan masih memiliki tamatan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) karyawan tersebut ialah karyawan lama sebelum peraturan baru yang dibuat perusahaan dalam hal penerimaan karyawan.¹

Dalam meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan sangat mempertimbangkan pendidikan yang disandang oleh tenaga kerja dan berupa pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan pemaparan oleh Bapak Ifwandi yang telah mengikuti pelatihan kerja.

Karyawan baru diberikan pelatihan berupa *safety* yaitu pelatihan berupa keselamatan dan kesehatan kerja sebab kesehatan pekerja sangat memengaruhi produktivitas kerjanya. Pekerja yang sehat akan menghasilkan kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerja yang terganggu kesehatannya.

Pelatihan *safety* ini bukan hanya sekedar menjaga kesehatan kerja karyawan saja melainkan meliputi pelatihan keselamatan kerja bagi Karyawan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Dalam

¹Hasil wawancara dengan Bapak Alfahri Yusuf Hutasuhut karyawan bagian Teknik PT. Kirana Sapta Panompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 11:00 WIB.

mempertahankan produktivitas karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan juga menerapkan pelatihan *Improvement* bagi karyawannya. Pelatihan ini berupa perubahan yang bersifat berkesinambungan untuk meyakinkan karyawan akan pentingnya perubahan dan perbaikan yang mau tidak mau pelaku perbaikan yang dimaksud adalah manusia (tenaga kerja/karyawan). Hal ini bermaksud untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bersaing dengan perusahaan yang sejenis. Sesuai dengan pendapat Bapak Zulfikar Siregar “perbaikan yang dilakukan bermula dari Internal *Improvement* (dalam) dan selanjutnya akan berimbas bagi perbaikan keluar *Improvement* seperti kepada pelanggan dan rekan kerja”.²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Supriyadi Pelatihan dapat meningkatkan prestasi untuk berproduksi dan membantu karyawan menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya karyawan terus dapat dilatih sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.³ Menurut Bapak Amri Adi, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan.⁴ Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan tidak terlalu signifikan dari tahun ketahun karena sistem tenaga kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan tidak bersifat kontrak tapi sistem tenaga kerja pada PT.

²Hasil wawancara dengan Bapak Zulfikar Siregar karyawan bagian Administrai PT. Kirana Sapta Panompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 11:00 WIB.

³Hasil wawancara dengan Bapak Supriyadi karyawan bagian Asisten Manajer PT. Kirana Sapta Panompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 10:44 WIB.

⁴Hasil wawancara dengan Bapak Amri Adi karyawan bagian Pemasaran PT. Kirana Sapta Panompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 11:15 WIB.

Kirana Sapta Panompuan ini bersifat permanen. Sehingga produktivitas yang dimiliki karyawan juga tidak terlalu maksimal karena hanya mengikuti prosedur yang ada.⁵

Hasil wawancara dengan Bapak Wisnoto mengatakan bahwa pendidikan formal yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Terlebih jika karyawan dibekali dengan intelektual pelatihan kerja agar sesuai dengan prosedur kerja dalam PT. Kirana Sapta Panompuan.⁶ Pendidikan adalah proses melakukan bimbingan, pembinaan atau pertolongan dengan tujuan agar mampu melaksanakan tugas hidupnya sendiri agar tidak terlalu bergantung terhadap bantuan orang lain. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktek untuk sesuatu tujuan yang baik, yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia.⁷

Pada prakteknya di PT. Kirana Sapta Panompuan produktivitas menurut hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Mustanil Zahri bahwa Produktivitas kerja adalah menghasilkan kinerja yang optimal baik dari segi operator dan tenaga kerjanya.⁸ Kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum merupakan produktivitas kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif

⁵Hasil wawancara dengan Bapak Gustanuddin Hasibuan karyawan bagian Asisten Personalia PT. Kirana Sapta Panompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 10.:30 WIB.

⁶Hasil wawancara dengan Bapak Wisnoto Asisten Personalia karyawan bagian Asisten Personalia PT. Kirana Sapta Panompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 09:49 WIB.

⁷Hasil wawancara dengan Bapak Ade Handoko karyawan bagian Administrasi Perkantoran PT. Kirana Sapta Panompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 09:24 WIB.

⁸Hasil wawancara dengan Bapak Mustanil Zahri karyawan bagian Administrasi Perkantoran PT. Kirana Sapta Panompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 10:34 WIB.

apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Bapak Charles Sianturi mengatakan bahwa karyawan yang diberikan pelatihan kerja peningkatan produktivitasnya lebih signifikan dibandingkan karyawan yang hanya memiliki pendidikan tanpa pelatihan, artinya produktivitas karyawan sama saja dengan nol jika karyawan hanya memiliki pendidikan formal saja, dan tidak dibekali pelatihan kerja.⁹

Adapun peningkatan produktivitas tersebut sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan dimana peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut meliputi adanya perubahan sikap oleh karyawan termasuk menjaga disiplin waktu masuk kerja maupun waktu bekerja. Peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari setiap karyawan yang memiliki tata keramah dan menjaga sopan santun baik dalam bersikap maupun berbicara antar sesama karyawan atau atasan dan bawahan. Selain itu, dengan adanya pelatihan kerja berupa pelatihan *safety* yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebab kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja setiap karyawan menjadi terjamin dalam melaksanakan pekerjaannya. *Improvement* juga merupakan pelatihan kerja berupa pelatihan perbaikan manajemen perusahaan hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena *team work* atau kerja sama antar

⁹Hasil wawancara dengan Bapak Charles Sianturi karyawan bagian Mandor Produksi (*Driyer*) PT. Kirana Saptapanompuan, Tanggal 09 Juni 2018 pukul 10:11 WIB

karyawan maupun atasan dan bawahan saling terjaga demi mencapai tujuan bersama.

C. Analisis Penelitian

Setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan yang sudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai upaya dalam hal meningkatkan produktivitas kerja. karyawan tersebut mengalami peningkatan produktivitas kerja dengan perubahan sikap yaitu menjaga disiplin masuk kerja dan waktu bekerja. Selain itu, karyawan yang diberikan pelatihan kerja juga dapat menerapkan tata keramah dan sopan santun baik dalam bersikap maupun berbicara antar sesama karyawan maupun atasan dan bawahan.

Namun meskipun demikian, jika dilihat dari produktivitas kerja karyawan secara khusus dalam mencapai target produksi masih terjadi sasaran target produksi yang tidak tercapai oleh perusahaan. Selain itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan juga tidak signifikan dari tahun ke tahun dikarenakan dalam hal penerimaan karyawan baru perusahaan tidak menerapkan sistem kontrak melainkan permanen. Maka, peneliti berasumsi bahwa pendidikan dan pelatihan tidak secara totalitas memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan” metode analisis yang digunakan yaitu analisis kualitatif deskriptif melalui hasil observasi dan wawancara dengan karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dimana peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut meliputi adanya perubahan sikap oleh karyawan termasuk menjaga disiplin waktu masuk kerja maupun waktu bekerja. Peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari setiap karyawan yang memiliki tata keramah dan menjaga sopan santun baik dalam bersikap maupun berbicara antar sesama karyawan atau atasan dan bawahan.

Selain itu, dengan adanya pelatihan kerja berupa pelatihan *safety* yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebab kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja setiap karyawan menjadi terjamin dalam melaksanakan pekerjaannya. *Improvement* juga merupakan pelatihan kerja berupa pelatihan perbaikan manajemen perusahaan hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena *team work* atau kerja sama antar karyawan maupun atasan dan bawahan saling terjaga demi mencapai tujuan bersama.

Namun meskipun demikian, jika dilihat dari produktivitas kerja karyawan secara khusus dalam mencapai target produksi masih terjadi sasaran target produksi yang tidak tercapai oleh perusahaan padahal karyawan tersebut telah memiliki pendidikan dan telah mengikuti pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan . Selain itu peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan juga tidak signifikan dari tahun ke tahun dikarenakan dalam hal penerimaan karyawan baru perusahaan tidak menerapkan sistem kontrak melainkan permanen. Maka, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak secara totalitas memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar lebih teliti dalam memilih aspek yang berkaitan sehingga benar-benar dapat mengungkap isi atau pokok dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, PT. Rineka Cipta: Jakarta, 2001.
- Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Semarang: Raja Publishing, 2011.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: PT. BumiAksara, 2006.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.

- P. Joko Subagiyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. RINEKA
CIPTA, 2002.
- Rosadi Ruslan, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia,
2005.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Asdi
Mahastya, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Bandung*: CV. Alfabeta, 2012.
- Syafruddin, *Ilmu Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka, 2005.
- Tanjung, Hendri danAbrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta:
Gramata Publishing, 2013.
- Umar Tirtarahardja dan S.L. Lalo Sulo, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta,
2012.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : NURLINA WATI WARUWU
Nim : 14 402 00165
Tempat/ tanggalahir : Gunungsitoli, 28 Nopember 1996
JenisKelamin : Perempuan
Anak Ke : 4 dari 5 bersaudara
Alamat : Jln. Raya Aek Godang- Gunungtua Km 26, Perumahan
Mutiara Asri Aek Godang. Kecamatan Hulu Sihapas
Kabupaten Padanglawas Utara Provinsi Sumatera Utara
Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Julisman Waruwu
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Hottillah Harahap
Pekerjaan : Petani
Alamat : Jln. Raya Aek Godang- Gunungtua KM 26, Perumahan
Mutiara Asri Aek Godang. Kecamatan Hulu Sihapas
Kabupaten Padanglawas Utara Provinsi Sumatera Utara

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2008 : SD Negeri 200402 Padangsidempuan
Tahun 2009-2011 : SMP Negeri 10 Padangsidempuan
Tahun 2012-2014 : SMK Negeri 1 Padangsidempuan
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syariah IAIN
Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sititang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : B-140/In.14/G.Sa/PP.00.S/D4/2017

Padangsidempuan, 10 April 2017

Jenis :
Perihal : Permohonan Keesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi

Isi :
1. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
2. Fady, SEI., Mey

Tempat :

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian
Karya Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Nurina Wati Wanawu
No. : 14 402 00165
Jurusan : Ekonomi Syariah MB-3
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada
PT. Kirana Sapta Panompuan

Bapak/Bu, kami mengharapkan keesediaan Bapak menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II
dalam penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak kami ucapkan terima kasih.
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segetahui :

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

Mufammad Isa, S.T., M.M.
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia

Pembimbing I

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP. 19731128 200112 1 001

Bersedia/Tidak bersedia

Pembimbing II

Fady, SEI., Mey



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sibolang Padangsidempuan 22733
Telepon (0834) 22080 Faksimile (0834) 24022

Surat : B- 169 /In.14/G/TL.00/3/2018

14 Maret 2018

Isi : Mohon Izin Riset

Perihal : PT. Kirana Septa

Perihal : Riset

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan
mengatakan bahwa:

Nama : Nurina Wati Waruwu
NIM : 1440200165
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Pengaruh
Manajemen dan Pelatihan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kirana Septa
Sempuan ",

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan bapak/ibu untuk memberikan izin riset dan
sekaligus dengan maksud judul di atas.

Dengan surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Nomor : 100/HRD/04/2018
Hal : Izin Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan
Jalan T. Rival Nurdin Km 4,5 Sibatang
Di
Padangsidimpuan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak Nomor : B-189/In.14/G/IL.00/3/2018 tentang Izin Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa perusahaan kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut dibawah ini.

Nama : Nurlina Wati Wahani
NIM : 1440200165
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAN Padangsidimpuan

Untuk menyelesaikan Skripsi dengan judul : "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Kirana Saptu Panampuan".

Demikian kami sampaikan, Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

KIRANA SAPTA

Permana
Manajer Kantor

KIRANA SAPTA

Lampiran: 4

PEDOMAN WAWANCARA

A. Manajemen Perusahaan

1. Bagaimana tingkat pendidikan penerimaan karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan?
2. Bagaimana sistem pelatihan kerja yang diberikan bagi karyawan?
3. Apakah pendidikan yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap pekerjaannya?
4. Adakah manfaat yang dirasakan setelah dan sebelum diberikannya pelatihan kerja bagi karyawan?
5. Apakah yang dimaksud dengan produktivitas kerja?

Apakah pendidikan dan pelatihan termasuk sebagai peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan?

Apakah upaya lain yang dilakukan perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja karyawan?

Bagaimana produktivitas kerja karyawan tanpa adanya pelatihan namun hanya dengan pendidikan formal yang dimilikinya saja?

Dan bagaimana juga produktivitas kerja karyawan tanpa pendidikan formal namun diberikan pelatihan kerja?

Karyawan/tenaga kerja

Apakah yang dimaksud dengan produktivitas kerja?

Bagaimana sistem pelatihan kerja yang diberikan bagi karyawan?

Apakah pendidikan yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap pekerjaannya?

Adakah manfaat yang dirasakan setelah dan sebelum diberikannya pelatihan kerja bagi karyawan?

Bagaimana produktivitas kerja karyawan tanpa adanya pelatihan namun hanya dengan pendidikan formal yang dimilikinya saja?

Dan bagaimana juga produktivitas kerja karyawan tanpa pendidikan formal namun diberikan pelatihan kerja?

Lampiran: 6

**DAFTAR NAMA KARYAWAN
DAN PENDIDIKAN TERAKHIR KARYAWAN
PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN**

No.	Nama	Pendidikan Terakhir	Sekolah dan Perguruan Tinggi
1.	JONGGARA SINAGA	SLTA & Sederajat	STM NEGERI PALIPI
2.	SLAMET RIADY	SLTA & Sederajat	SLTA YAYASAN UISU
3.	MULIAMAN	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 4 MEDAN
4.	ODI JARO HAREFA	SLTA & Sederajat	SLTA PGA NIAS
5.	MUHAMMAD SYARIF PAKPAHAN	SLTP & Sederajat	SLTP
6.	RIKKI SIMANUNGKALIT	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI TARUTUNG
7.	SINTONG TAMBUNAN	SLTA & Sederajat	SGO
8.	EDY AGUS PRAYETNO	SLTA & Sederajat	STM LESTARI MEDAN
9.	JULI PASARIBU	SLTP & Sederajat	SMP KARYA KAMPUNG SEJATI
10.	HENDRA	SLTA & Sederajat	STM NEGERI 1 SIBOLGA
11.	PARDAMEAN PANE	SLTA & Sederajat	STM MUHAMMADIAH BUKIT ITNGGI
12.	PARMOHONAN SALEH NASUTION	SLTA & Sederajat	STM KARYA BAHAGIA MEDAN
13.	ANUAR SALEH HASIBUAN	SLTA & Sederajat	STM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
14.	JUSTINUS SINAGA	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SIBOLGA
15.	ALI SATI SIMAMORA	SLTA & Sederajat	SMTD DARMA BAKTI
16.	ASRAN HASIBUAN	SLTP & Sederajat	MTS PINTU PADANG
17.	HATOGUAN HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMEA PADANGSIDEMPUAN
18.	SUDARTO	SLTA & Sederajat	SMAN 1 KISARAN

19.	DARWIN SILITONGA	SD & Sederajat	SD NEGERI NAPA SIBONCAH
20.	NAEK TANJUNG	SLTA & Sederajat	SMEA TRISULA PARSOBURAN
21.	ALIRAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
22.	ELFI YULIANTI	Strata 1	IKIP MEDAN
23.	KHAIDIR BASRI SIREGAR	SLTA & Sederajat	MAN 1 TANJUNG BALAI
24.	JUN PUTRA SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANGSIDEMPUAN
25.	BERESMAN TANJUNG	SLTA & Sederajat	STM YAYASAN PERGURUAN SILOAM
26.	SUKRI SINAGA	SLTA & Sederajat	SPP NEGERI MEDAN
27.	M MAKMUR DALIMUNTHE	SLTA & Sederajat	SMAN 3 JAMBI
28.	RIDWAN RAJAB DALIMUNTHE	SLTA & Sederajat	SMEA NEGERI 1 SIBOLGA
29.	PAINO	SD & Sederajat	SD NEGERI MEDAN
30.	ERWIN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PSP
31.	JONNI FAHRI SIREGAR	SD & Sederajat	SDN
32.	DAMRIN HASIBUAN	SLTA & Sederajat	PPSAD
33.	MARDI SIREGAR	SD & Sederajat	SD NEGERI PANOMPUNAN JAE
34.	KISMAN SIREGAR	SD & Sederajat	SD INPRES
35.	SYAHRUL EFENDI HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN 1 MEULABOH
36.	RIDOAN LUBIS	SLTA & Sederajat	SMA MUHAMMADIYAH 11
37.	MAROJAHAN SIMANJUNTAK	SLTA & Sederajat	SMEA TRISAKTI
38.	TUMPAL SILAEN	SLTP & Sederajat	SMPN PASUBURAN
39.	ISMAN SYAHPUTRA	SD & Sederajat	SD NEGERI KEBUN PISANG TAPANULI TENGAH
40.	CHARLES SIANTURI	SLTA & Sederajat	SMA MITRA TANJUNG GADING
41.	MUSLIADI	SLTA & Sederajat	STM ADIKARYA PESISIR SELATAN .BALAI SELASAR
42.	RISMAN	SLTP &	SMP NEGERI 1

		Sederajat	BATANG TORU
43.	ERWINSYAH HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN SIPUPUS
44.	ADI BING SLAMET	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANGSIDEMPUAN
45.	RESTON TANJUNG	SLTP & Sederajat	SMPN LUMBAN RAUH
46.	MHD JAMIL SIREGAR	SLTA & Sederajat	MAN BARUMUN TENGAH
47.	BURHANUDDIN SIMANJUNTAK	SLTA & Sederajat	SMEA VETERAN JAMBI
48.	MARDIANSYAH HARAHAP	SLTA & Sederajat	MAN 1 PADANGSIDIMPUAN
49.	RAHMA SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMEA ERIA MEDAN
50.	SUTAN HARAHAP	SLTP & Sederajat	SMPN TABUSIRA
51.	ZULKIFLI	SLTA & Sederajat	STM AKP GALANG
52.	SAIB HARAHAP	SD & Sederajat	SD PANOMPIAN JAE
53.	SUWITO	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PSP
54.	PARDAMEAN HARAHAP	SLTA & Sederajat	MAN 2 PADANGSIDEMPUAN
55.	ARMANSYAH SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMKN 2 PADANGSIDIMPUAN
56.	FAHRUDDIN SIMAMORA	SLTA & Sederajat	MAN 1 RANTAU PRAPAT
57.	EKO RUSDIANTO	SLTA & Sederajat	SMK TAMAN SISWA MEDAN
58.	BURHAN HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMEA BUDI LUHUR
59.	MULYONO	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PADANGSIDEMPUAN
60.	ASMARUDDIN SIREGAR	SD & Sederajat	SD PAGARAN BATU
61.	BARMAWI HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1
62.	ANDRIANTO CANIAGO	SLTA & Sederajat	SMK KAMPUS
63.	RAHMADSYAH	SLTP & Sederajat	MTS UNIPA
64.	ENDRI SURIONO	SLTA & Sederajat	SMEA NEGERI 3
65.	KOMARUDDIN	SLTP &	SLTP NEGERI 3 AEK

	HASIBUAN	Sederajat	GODANG
66.	GUNAWAN	SLTA & Sederajat	STMN SIBOLGA
67.	ARSAN SUNARDI SIREGAR	SLTA & Sederajat	STM TARUNA
68.	SUPRIYADI	SLTA & Sederajat	SMK KARYA PENDIDIK 1
69.	RUBIANTO	SLTA & Sederajat	SMAN 1 PERDAGANGAN
70.	ZAKARIA RANGKUTI	SLTA & Sederajat	MAN 1 PSP
71.	HERIANTO HARAHAHAP	SLTP & Sederajat	MTS NURUL FALAH
72.	ANDI PRAMONO	SLTP & Sederajat	SMP NURUL HASANAH
73.	SUDIRMAN	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI PADANG SIDIMPUAN
74.	SAMSON ENDELILAH SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMEA PERGURUAN RAKYAT
75.	RETNO	SLTA & Sederajat	SMUN 10 MEDAN
76.	AGUSTIADHI	SLTA & Sederajat	SMAN 3 PADANGSIDIMPUAN
77.	MUSLEMAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMAN 7 PADANGSIDIMPUAN
78.	JAOLAN SILALAH	SLTP & Sederajat	SMP BUKIT KADER MARTIDENG
79.	GUNUNG HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMU NEGERI 1 ANGKOLA TIMUR
80.	HAJAROL ASWAD SIREGAR	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI 1 PARGARUTAN TONGA
81.	PARUHUM SIHOMBING	Strata 1	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TAPANULI SELATAN
82.	MARA TOGU SIREGAR	SLTA & Sederajat	MUSTAFAWIAH
83.	HARDIANTO	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI SIPUPUS
84.	KHAIRUL ANWAR SIHOMBING	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI SIPUPUS
85.	MIKROT HASIAN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN 1 PADANG BOLAK
86.	ABDUL WAHAB	SLTP & Sederajat	SMP PADANG HASIOR

87.	HASAN BASRI PULUNGAN	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 2PADANG BOLAK JULU
88.	SYAHIRUN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI SIPUPUS
89.	SAIPUL BAHRI SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA PERGURUAN RAKYAT
90.	HENDRI GUSTAP	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA TERUNA PADANGSIDEMPUAN
91.	MUHAMAD THOSIN ALAMSYAH	SLTA & Sederajat	STM MUHAMMADIYAH
92.	ANWAR SALEH HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN 7 PADANGSIDIMPUAN
93.	MHD NASIR PULUNGAN	SLTA & Sederajat	SMEA NEGERI 1PADANG BOLAK
94.	MARKOS SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SIPUPUS
95.	JASMAN PINAYUNGAN HASIBUAN	SLTP & Sederajat	SMPN 7 PADANGSIDIMPUAN
96.	M ZAINAL ABIDIN SIMAMORA	SD & Sederajat	SDN RANTAO PARAPAT
97.	MARAGANTI HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMA SIPUPUS
98.	MHD SAIPUL	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANGSIDEMPUAN TIMUR
99.	MUKTI HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SIPUPUS
100.	MULIA MARTUA HARAHAP	SLTA & Sederajat	PESANTREN BAITURRAHMAN BATANG ONANG
101.	NIKMAL DAULAY	SLTA & Sederajat	SMA 1 PADANG BOLAK JULU
102.	PARLAUNGAN DONGORAN	SLTP & Sederajat	MTSN SIPAGIMBAR
103.	RONI RAHMAD SIAGIAN	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1BATANG ONANG
104.	IKHWAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SIPUPUS PADANG LAWAS
105.	REZA SINAGA	SLTA & Sederajat	SMKN 2 PADANGSIDIMPUAN

106	HENRI MUDA HASIBUAN	SLTP & Sederajat	MTS NURUL FALAH
107.	JAINAL ABIDIN HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANG BOLANG
108.	RISFAN RYANDI MATONDANG	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 2 PSP
109.	BANGUN PANE	SLTA & Sederajat	MADRASAH ALIYAH SWASTA
110.	DAIM HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	MAS DARUL ULUM NABUNDONG
111.	ILHAM WIDYA UTAMA SIHOMBING	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
112.	MUHAMMAD AKHIR RANGKUTI	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 5 PSP
113.	SISWANDI	SLTA & Sederajat	STM GEMA BUKIT BARISAN
114.	ABDUL RAHMAN SITORUS	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI 1 PARGARUTAN
115.	ILHAM SIAHAAN	SLTA & Sederajat	SMK TARUNA PADANGSIDIMPUAN
116.	MHD ALI RAJA ALAM HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN 1 ANGKOLA TIMUR
117.	SAIDI NAULI NAINGGOLAN	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PADANGSIDEMPUAN
118.	SAIRAN BASRI SIREGAR	SLTA & Sederajat	PESANTREN NURUL FALAH
119.	SARMANDAN SIREGAR	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI 7 PANOMPIAN JAE
120.	MUHAMMAD PAYUNGAN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMU NEGERI 2 PADANG BOLAK
121.	MASAHAT	SLTP & Sederajat	SMPN 1 KURASE
122.	ASWAN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANG BOLANG
123.	MARHOT EFENDI SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMAN 1 BATANG ONANG
124.	RUDI HERMANSYAH HARAHAHAP	SLTP & Sederajat	MTS TANJUNG UBAR HASAN NAULI
125.	BISMAR NASUTION	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PADANG SIDEMPUAN
126.	ASNAWI HARAHAHAP	SLTP & Sederajat	MTS BAITURRAHMAN
127.	PUTRA PERDANA LUMBAN TOBING	SLTA & Sederajat	SMA 1 BATANG ONANG

128.	JAMBORE SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA PANCA BUDI MEDAN
129.	FANDY HARTANTA	SLTA & Sederajat	STM TAMAN SISWA TEBING TINGGI
130.	HENDRA SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI SIPUPUS
131.	ASLIM TUA	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 7
132.	SAFRI SIREGAR	SLTP & Sederajat	MTS NURUL FALAH
133.	TUNAS SIREGAR	SLTA & Sederajat	MAN NAGASARIBU GUNUNG TUA
134.	SAHRUDDIN HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMK DWI WARNA 2 MEDAN
135.	IBRAHIM SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK TARUNA PADANGSIDEMPUAN
136.	AYDUL BAHRI SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA 1 PASAR MATANGGOR
137.	MUKHSIN SIMAMORA	SLTA & Sederajat	MAN 1 PADANGSIDIMPUAN
138.	SUBRIADI PANE	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 1 PERTIWI
139.	ARIF	SLTP & Sederajat	MTS NURUL HUDA KANDANGAN KEDONDONG KEBON SARI
140.	RAHMAT SANUSI	SLTA & Sederajat	MA MUHAMMADIYAH PADANGSIDEMPUAN
141.	SAHMINAN HARAHAHAP	SLTP & Sederajat	MTS JABALUL MADANIYAH PARGARUTAN
142.	JULMAIDIN SIREGAR	SLTP & Sederajat	PESANTREN TANJUNG UBAR HASANNAULI
143.	ALI ASRAN POHAN	SLTA & Sederajat	MA BALAKA
144.	ERWINSYAH	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 7 PADANGSIDEMPUAN
145.	ILHAM AFANDI NASUTION	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PASAR MATANGGOR
146.	IRVAN RIVAI HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 1 SIPIROK
147.	RISWAN HARAHAHAP	SLTP & Sederajat	SMP AEK GODANG

148.	DARWIS RAMBE	SLTA & Sederajat	SMK PAB
149.	AKHIRUDDIN SIMAMORA	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 KETAHUN
150.	DEDI ANDRIADI	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 2 PADANGSIDEMPUAN
151.	MUSTAFA AMIN	SLTA & Sederajat	STM NEGERI II PSP
152.	RAMLAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMKN 1 SIPIROK
153.	RISWANTO	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 BATANG ONANG
154.	ALFAHRI YUSUP HUTASUHUT	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SIPIROK
155.	ERWIN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA TERUNA PADANGSIDEMPUAN
156.	SAKTI SIHOMBING	SLTA & Sederajat	SMK 2 ABDI NEGARA
157.	AJIMIN SIREGAR	SLTA & Sederajat	MAN 2 PADANGSIDIMPUAN
158.	ABDUL RAHMAN SIMANULLANG	SLTA & Sederajat	MA N BARUS
159.	ISMAIL PULUNGAN	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SIPUPUS
160.	AMIN FAUZI INDRA LESMANA	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA TERUNA
161.	SOPIAN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	MADRASAH ALIYAH
162.	BASRI ANSYAH RITONGA	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SIPIROK
163.	SALAMAT HASIBUAN	SLTP & Sederajat	PESANTREN TSANAWIYAH
164.	HALIL AZIS SIMATUPANG	SLTA & Sederajat	SMK ABDI NEGARA
165.	ASRUL AZIS PULUNGAN	SLTA & Sederajat	SMA KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
166.	RUSLIADI SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 4 PADANG BOLAK
167.	DEDI SAPUTRA DASOPANG	SLTA & Sederajat	SMA SIPUPUS
168.	RAHMAT SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA
169.	DAMAN HURI HASIBUAN	SLTA & Sederajat	PESANTREN NURUL FALAH PANOMPUAN

170.	SATIMAN	SLTA & Sederajat	MA NADHATUL ULAMA BATANG TORU
171.	PANINDOAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMKN 1 SIPIROK
172.	SADDAM HUSEIN SIMAMORA	SLTP & Sederajat	MTS DARUSSALAM
173.	ANDI DARMANO	SLTP & Sederajat	SLTP NAPA SIMARPINGGAN
174.	ERWIN HOTTOP SIREGAR	SD & Sederajat	SD INPRES SIRUMAMBE
175.	JULIMAN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN 7 PADANGSIDIMPUAN
176.	ALI ASWAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
177.	HASAN BASRI HUTAGALUNG	SLTP & Sederajat	SLTPN 3 LUMUT
178.	ROSUL HARAHAHAP	SLTP & Sederajat	MTS PERAUNG SORAT
179.	AGUS DIRWAN SAPUTRA	SLTP & Sederajat	SMP AEK GODANG
180.	RULI HIDAYAT HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMK MULTI KARYA MEDAN
181.	HENDRA GUNAWAN	SLTP & Sederajat	SMPN 4 PARGARUTAN JULU
182.	RISWAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 BATANG ONANG
183.	KHOIRUL BAHRI HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 ANGKOLA TIMUR
184.	IFWANDI	SLTA & Sederajat	SMA KARYA BARU
185.	INDRA SAFUTRA	SLTA & Sederajat	SMK WILLEM
186.	RIDWAN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN 1 SIPUPUS
187.	KHAIRUL TUKMA RANGKUTI	SLTA & Sederajat	SMAN 4 PADANGSIDIMPUAN
188.	RISMAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK KAMPUS PADANGSIDEMPUAN
189.	JUANDA	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 BATANG TORU
190.	AHMAD SAYUTI SIREGAR	SLTP & Sederajat	MTS TSANAWIYAH BAITURRAHMAN
191.	ROLAN ANSON	SLTA &	SMA NEGERI

	GOKMAULI	Sederajat	PADANGSIDEMPUAN
192.	ABDUL MUIS HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN 1 ANGKOLA TIMUR
193.	ASRUL AZIS ANTONI SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA TERUNA
194.	WARDI SIANIPAR	SLTA & Sederajat	STM GKPS
195.	PIAN SAPUTRA SIREGAR	SLTP & Sederajat	MTS SWASTA PADANGSIDEMPUAN
196.	ERMAN SYAH BAIK TANJUNG	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 6 PSP
197.	MUHAMMAD TOIB	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 ANGKOLA TIMUR
198.	MAKMUN HIDIR SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 2 PSP
199.	MUHAMMAD AJAROI DAULAY	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 BARUMUN
200.	ZULPAN MULYADI	SLTP & Sederajat	MTS AHMAD DAUD
201.	HOTMAN HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 7 PSP
202.	ASRUL HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMAN 1 PADANG BOLAK KEJULU
203.	IRPAN EFFENDI HARAHAP	SLTA & Sederajat	MA BAITURRAHMAN PERDAGANGAN
204.	YUSAPUTRA	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 1 SIPIROK
205.	ADLIN HIDAYAT LUBIS	SLTA & Sederajat	SMAN 6 PADANGSIDEMPUAN
206.	SYAHMINAL SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK KAMPUS PADANGSIDEMPUAN
207.	ANTON HARAHAP	SLTP & Sederajat	MTS DARUSSALAM
208.	SAHRUL FAHRI PASARIBU	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA TERUNA PADANGSIDEMPUAN
209.	IRWAN MARULI PASARIBU	SLTA & Sederajat	MAS HAJI SUTAN OLOAN SIPIROK
210.	SALOMON SEA HARAHAP	SLTP & Sederajat	MTS NURUL FALAH PANOMPUAN
211.	RONEL RAMADHAN	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PADANGSIDEMPUAN
212.	ROMI AFRIZAL	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 2 PADANGSIDEMPUAN
213.	ANGGI NAULI	SLTA &	SMA SWASTA KARYA

	SIAGIAN	Sederajat	BARU PADANGSIDIMPUAN
214.	WARDI HASIBUAN	SLTP & Sederajat	MTS JABALUL MADANIYAH PARGARUTAN
215.	ALFIAN TIAR HARAHAP	SLTA & Sederajat	MADRASAH ALIYAH SWASTA BAITURRAHMAN PARAUSORAT
216.	KARIM LUBIS	SLTA & Sederajat	SMK KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
217.	BOY SAKTI	SLTA & Sederajat	SMKN 2 PADANGSIDIMPUAN
218.	ASWIN HUTAPEA	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 BATANG ONANG
219.	ANDRI ANANDA HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 7 PADANGSIDIMPUAN
220.	AMASTUA SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PADANGSIDIMPUAN
221.	ZULPIKAR PULUNGAN	SLTA & Sederajat	MADRASAH ALIYAH DARUL UMUM NABUNDONG
222.	MULIADI MANIANGI	SLTP & Sederajat	MADRASAH ALIYAH SYEKH AHMAD DAUT
223.	MUHAMMAD ARIS HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PADANGSIDIMPUAN
224.	MUSTOFA ROPII SIREGAR	SLTA & Sederajat	MADRASAH ALIYAH SYEKH AHAMAD DAUT
225.	ANDI SAPUTRA HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 2 SIBUHUAN
226.	ANTON SUJARWO	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 ANGKOLA TIMUR
227.	RENA NOVELIA DAMANIK	Strata 1	USU MEDAN
228.	NELITA ELFRIANA SIMANULLANG	Strata 1	UNSRI PALEMBANG
229.	ASWAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA ABDI NEGARA 2
230.	RULI SITOMPUL	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PADANGSIDIMPUAN
231.	ALI NASUTION	SLTA & Sederajat	SMA SWASTA KARYA BARU PADANGSIDIMPUAN
232.	MUHARRAM	SLTA &	SMK SWASTA

	ARDIANSYAH	Sederajat	TERUNA PADANG SIDIMPUAN
233.	MAKMUR ROJI HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 1 ANGKOLA TIMUR
234.	MUSTOPA POHAN	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANG BOLAK JULU
235.	IBRAHIM UMAR NASUTION	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA TERUNA
236.	RAHMAT RIDWAN BATUBARA	SLTA & Sederajat	MA NEGERI 2
237.	SAIPUL BAHRI SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA PKBM AZIZ MEDAN
238.	DIAN NANDAR LUBIS	SLTA & Sederajat	SMA SWASTA HARAPAN
239.	RUDIANSYAH TARIHORAN	SLTA & Sederajat	MA SWASTA BAITURROHMAN BATANG ONANG
240.	IDRIS AFANDI NASUTION	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA TERUNA PADANGSIDIMPUAN
241.	ADITYA PRATAMA	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 2 PADANGSIDIMPUAN
242.	ANDIKA SAPUTRA HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 2 PADANGSIDIMPUAN
243.	SYAHRIAL SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 BATANG ONANG
244.	AHMAD JOHARI SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANG BOLAK JULU
245.	IRFAN SHOLEH HARAHAP	SLTA & Sederajat	MA ISLAMIYAH KOTA PINANG
246.	RIO IRWANSYAH HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 1 ANGKOLA TIMUR
247.	LUBER	SLTA & Sederajat	MA SWASTA AL BAHRIYAH GUMARUPU
248.	AZHARI RAMADAN	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 2 PADANGSIDIMPUAN
249.	RAMADHAN HUTABARAT	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 ANGKOLA BARAT
250.	ALI MUSA HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANG BOLAK JULU
251.	MADAN SAHWIN	SLTA &	SMA NEGERI 1

		Sederajat	ANGKOLA TIMUR
252.	ILMAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 1 PADANGSIDIMPUAN
253.	RAJA ZUL MEILANTON SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SEI KANAN
254.	REZKI ANANDA SUALOON HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMK PERTANIAN PEMBANGUNAN
255.	ANDI HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA TERUNA PADANGSIDIMPUAN
256.	SYAHRON SIREGAR	SLTA & Sederajat	MAS NURUL FALAH
257.	OKY SAPUTRA	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 1 SIPIROK
258.	HARDIANSYAH HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMK SWASTA ABDI NEGARA 2
259.	HALOMOAN SIMAMORA	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 PADANG BOLAK JULU
260.	RAMLI HARAHAP	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI PARGARUTAN
261.	LENO AGUS TONO	SLTA & Sederajat	SMA DIPANEGARA
262.	DARWIN HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 3 PADANGSIDEMPUAN
263.	ZULKARNAIN SIAGIAN	SLTA & Sederajat	MAN SYEKH AHMAD DAUD
264.	ALI TARMIZI SIREGAR	SD & Sederajat	SD NEGERI NAPA SIBONCAH
265.	BAGINDA HASIBUAN	SD & Sederajat	SD PANOMPUAN JAE
266.	HASAN BASRI SI AGIAN	SLTA & Sederajat	SMA ABDI NEGARA PADANG SIDEMPUAN
267.	ASRIN HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMEA NEGERI PSP
268.	SAMSUARDI	SD & Sederajat	SD NEGERI BAHLIAS
269.	SARI BUDI SARAGIH	Strata 1	ITM
270.	MUHAMMAD PASARIBU	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI
271.	ARMAN SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 4 PSP
272.	ABDUL RAHMAN HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMA SWASTA ISLAM
273.	GUSLAN SIREGAR	SD & Sederajat	SD NEGERI PANOMPUAN
274.	RUDIANTO HARAHAP	SLTP &	SMPN PARGARUTAN

		Sederajat	
275.	ABDUL WAHID LUBIS	SLTA & Sederajat	PESANTREN DARUN IKHLAS PANYAMBUNGAN
276.	AGUS ARIFIN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMU NEGERI 1 BATANG TORU
277.	RAPOT SIMORANGKIR	SLTA & Sederajat	SMAN 1 SIPAHUTAR
278.	SUHUT	SD & Sederajat	SD INPRES
279.	HABIBUDDIN LUBIS	SLTA & Sederajat	MAN 2 PADANGSIDIMPUAN
280.	NATAL PETRUS PASARIBU	SLTP & Sederajat	SMP PRAYATNA
281.	MHD SULTONI SIREGAR	SLTP & Sederajat	PESANTREN NURUL FALAH
282.	MUHAMMAD HUSEIN SIMAMORA	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI AEK GODANG
283.	ARIS SANTOSO	SLTA & Sederajat	SMK MUHAMMADIYAH 2 PEMATANG SIANTAR
284.	ASNOLT JAMES HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 2 PADANGSIDEMPUAN
285.	WELLY LE	SLTA & Sederajat	SMK NEGERI 2 JAMBI
286.	PURNOMO	SLTA & Sederajat	SMK AKP
287.	RAMLI HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMEAN PADANGSIDIMPUAN
288.	ENDI SAKTI LEMPANG	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI 3 KISARAN
289.	RIDWAN POHAN	SD & Sederajat	SD NEGERI PADANGGARUGUR
290.	SARJUNI SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMAN 1 BATANG ONANG
291.	SYAID KOMENI SIREGAR	SD & Sederajat	SD PANOMPUAN JAE
292.	TAWAR GENDUT HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMK TARUNA PADANGSIDIMPUAN
293.	AHMAD SAIB SIREGAR	SLTA & Sederajat	MA JABALUL MADANIYAH
294.	KAMSIR SIREGAR	SLTP & Sederajat	SLTPN 5 PADANGSIDEMPUAN TIMUR
295.	MUKMIN HASIBUAN	SD & Sederajat	SD NEGERI PAGARAN BATU

296.	BINSAR HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMEA KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
297.	M ZAINUDDIN	SLTP & Sederajat	SLTPN 4 TEBING TINGGI
298.	ARMEN HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PSP
299.	SAIDINAHOT HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	MADRASAH ALIYAH SWASTA
300.	THERESIA RASMAYUNI DAMANIK	Strata 1	USU
301.	MULYADI	SLTA & Sederajat	SMA TAMAN SISWA GALANG
302.	ZULFAHMI LUBIS	Strata 1	UNIVERSITAS MEDAN AREA
303.	AMRUL HASIBUAN	SD & Sederajat	SD NEGERI PANOMPIUAN JAE
304.	JUSTINUS SINAGA	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 1 SIBOLGA
305.	SARWONO	SLTA & Sederajat	SMEA NADATHUL ULAMA MEDAN
306.	TRIMANTO	SLTA & Sederajat	SMEA NUSANTARA
307.	HENDRA SAKTI SIREGAR	SLTA & Sederajat	MA NADHATUL ULAMA BATANG TORU
308.	JAKSA HARAHAHAP	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI SIPUPUS
309.	KALI ALAM HARAHAHAP	SLTP & Sederajat	SMP SWASTA AEK GODANG
310.	KOMBANG RITONGA	SLTA & Sederajat	STM PERJUANGAN RANTAU PARAPAT
311.	AMRI ADI	Strata 1	UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA
312.	ALI SYAHBANA RANGKUTI	SLTP & Sederajat	MTS BAITURRAHMAN
313.	ERWIN HASIBUAN	SLTA & Sederajat	SMEA WILLEM ISKANDAR PANYAMBUNGAN
314.	MARTO BATUBARA	SLTA & Sederajat	SMAN 1 UJUNG GADING
315.	DORKOT SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
316.	RAJA SYAHNAN NASUTION	SLTA & Sederajat	SMA ISLAM PSP

317.	SUVINA SANTY	Strata 1	UNIVERSITAS BENGKULU
318.	DAVID HARDI	SLTA & Sederajat	SMK KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
319.	WISNOTO	SLTA & Sederajat	SMA KAMPUS PADANGSIDIMPUAN
320.	ARIF	SLTP & Sederajat	MTS NURUL HUDA KANDANGAN KEDONDONG KEBON SARI
321.	RAHMAD TULUS HARAHAP	SLTA & Sederajat	SMU NEGERI 1 BARUMUN TENGAH
322.	MARO TUA SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMA NEGERI 7 PADANGSIDEMPUAN
323.	HENDY MADIN SIREGAR	Diploma 3	STMIK MEDAN
324.	TIERLIN	SLTP & Sederajat	MTS SWASTA PALUTA
325.	ADI ANTO HARAHAP	SLTP & Sederajat	SMP NEGERI 4 PADANG BOLAK JULU
326.	HAMZAH SIREGAR	SLTA & Sederajat	SMK TERUNA PADANG SIDEMPUAN
327.	IRUL SIREGAR	SLTA & Sederajat	PESANTREN BAITURRAHMAN
328.	AGUST PINANTUN SEVANSKY MARBUN	Diploma 3	AMIK MBP MEDAN
329.	RUBIAH SIREGAR	Diploma 3	STMIK ROSMA KERAWANG
330.	NURLIANI HASIBUAN	Strata 1	STKIP TAPANULI SELATAN
331.	ZULFIKAR SIREGAR	Strata 1	UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

Lampiran: 7

RENCANA PELATIHAN KERJA
PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN
TAHUN 2017

No.	Seksi/ Bagian	Jenis Pelatihan	Pelaksanaan Pelatihan	Tanggal Pelatihan	Jumlah Peserta	Tempat Pelaksanaan
1.	Personalia	Pengenalan 8 langkah & 7 alat bantu	PT. Kirana Sapta	18-19 Januari 2017	2	Panompuan Jae
2.	Teknik	Pengenalan 8 langkah & 7 alat bantu	PT. Kirana Sapta	18-19 Januari 2017	2	Panompuan Jae
3.	Produksi	Pengenalan 8 langkah & 7 alat bantu	PT. Kirana Sapta	18-19 Januari 2017	7	Panompuan Jae
4.	SHE	Pengenalan 8 langkah & 7 alat bantu	PT. Kirana Sapta	18-19 januari 2017	1	Panompuan Jae
5.	QC	Pengenalan 8 langkah & 7 alat bantu	PT. Kirana Sapta	18-19 januari 2017	2	Panompuan Jae
6.	Pembelian	Pengenalan 8 langkah & 7 alat bantu	PT. Kirana Sapta	18-19 Januari 2017	1	Panompuan Jae
7.	Keuangan & Pembukuan	Pengenalan 8 langkah & 7 alat bantu	PT. Kirana Sapta	20 Maret s.d 14 Agustus 2017	3	Panompuan Jae
8.	Teknik	QCC fasilitator	PT. Kirana Megatara	23-25 Januari 2017	1	Jakarta
9.	SHE	QCC fasilitator	PT. Kirana Megatara	23-25 Januari 2017	1	Jakarta
10.	IT support	Bokar Institute	PT. Kirana Megatara	20 Maret s.d 14 Agustus 2017	1	Palembang
11.	QC	Bokar Institute	PT. Kirana Megatara	20 Maret s.d 14 Agustus 2017	1	Palembang
12.	All Seleksi	Basic Safey Awareness	PT. Kirana Megatara	02 Mei 2017	15	Panompuan Jae

13.	All Seleksi	Basic Safety Awareness	PT. Kirana Megatara	03 Mei 2017	15	Panpmpuan Jae
14.	All Seleksi	Basic Safety Awareness	PT. Kirana Megatara	04 Mei 2017	11	Panpmpuan Jae
15.	All Seleksi	Basic Safety Awareness	PT. Kirana Megatara	10 Juli 2017	15	Panompuan Jae
16.	All Seleksi	Basic Safety Awareness	PT. Kirana Megatara	11 Juli 2017	11	Panompuan Jae
17.	All Seleksi	Basic Safety Awareness	PT. Kirana Megatara	12 Juli 2017	13	Panompuan Jae
18.	All Seleksi	Basic Safety Awareness	PT. Kirana Megatara	04 oktober 2017	12	Panompuan Jae
19.	Teknik	INTEKS	PT. Kirana Megatara	07 Agustus – 08 September 2017	1	Prabu mudih Palembang
20.	Teknik	Maintenance Forklift and Gearbox	PT. Kirana Megatara	24-27 Oktober 2017	1	Medan
21.	QC	Petugas Pengambil Contoh (PPC) SIR	Balai Sertifikasi PPMB Kemendag	28-30 Nopember 2017	2	Medan
22.	Personalia	Pengenalan SAP SIR	PT. Kirana Sapta	04 s.d 09 Desember 2017	1	Panompuan Jae
23.	Factory Operation	Training for Trainer QCC	PT. Kirana Megatara	04-06 Desember 2017	1	Jakarta