



**PENGARUH FREKUENSI PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA
PT. BERDIKARI UNITED LIVESTOCK,
KAB. SIDRAP**

SKRIPSI

15-1-2008
pab. peternakan
1 ek
Hadiah
020115 . 010
16483

OLEH :

**ANDI ARMI BUNGALIFU
I 311 97 034**



**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2001**

**PENGARUH FREKUENSI PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA
PT. BERDIKARI UNITED LIVESTOCK,
KAB. SIDRAP**

OLEH :

**ANDI ARMI BUNGALIFU
I 311 97 034**

*Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin
Makassar*

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2001**

Judul Penelitian : Pengaruh Frekuensi Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap.
Nama : Andi Armi Bungalifu
Nomor Pokok : I 311 97 034

Skripsi Telah Diperiksa
dan Disetujui Oleh :



Ir. Muhammad Aminawar
Pembimbing Utama



Ir. Abd. Hamid Hoddi, MS.
Pembimbing Anggota

Disetujui Oleh :



Prof. Dr. Ir. M.S. Efendi Abustam, M.Sc.
Dekan



Ir. Muhammad Djufri Palli
Ketua Jurusan

Tanggal Lulus :

RINGKASAN

ANDI ARMI BUNGALIFU. I 311 97 034. Pengaruh Frekuensi pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Berdikrai United Livestock, Kab. Sidrap. Dibawah bimbingan Ir. Muhammad Aminawar sebagai pembimbing utama dan Ir. Abd. Hamid Hoddi, MS. Sebagai pembimbing anggota.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh frekuensi pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Berdikari United Livestock, kab. Sidrap. Kegunaannya adalah sebagai bahan masukan bagi PT. Berdikari United Livestock dalam usaha peningkatan produktivitas tenaga kerjanya.

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan yang berlangsung pada bulan September 2001 hingga Oktober 2001 pada PT. Berdikari United Livestock Bila River Ranch Kabupaten Sidrap. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa data penjualan total, jumlah tenaga kerja, volume penjualan dan frekuensi pelatihan. Data sekunder berupa data keadaan umum perusahaan perusahaan PT. Berdikari United Livestock, Kab. Sidrap. Data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisa regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa frekuensi pelatihan berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja dilihat dari hasil uji T dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf 1% ($P < 0,01$), dengan nilai $r = 0,7862$ dan $r^2 = 0,6182$, berarti frekuensi pelatihan berpengaruh sebesar 61,82% terhadap produktivitas tenaga kerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : "Pengaruh Frekuensi Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Berdikari United Livestock, Kab.Sidrap".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin, Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini Penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan perasaan tulus penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Ir. Muh. Aminawar selaku pembimbing utama, dan Bapak Ir. Abd. Hamid Hoddi, MS. selaku pembimbing anggota yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam membimbing penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. DR. Ir. Effendi Abustam, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Peternakan dan Bapak Ir. Muh. Djufri Palli selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan beserta seluruh staf dosen dan staf tata usaha atas segala bimbingan, pengajaran

dan segala yang pernah diberikan kepada penulis selama menempuh kegiatan perkuliahan di Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin.

3. Bapak Pimpinan PT. Berdikari United Livestock dan seluruh staf yang telah memberikan izin dan bantuan selama penulis mengadakan penelitian, khususnya untuk Bapak Ir. H. Syamsul B. Razak dan Bapak Ir. Basuki R. Pasau.
4. Bapak Ir. Tanrigiling Rasyid, MS. yang telah menjadi Penasehat Akademik selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin.
5. "Paradigma 97"; Sahabat dan saudaraku : Una, Indah Muse, Erna untuk kebersamannya dalam suka dan duka selama empat tahun lebih, Sahabatku : Rini, Mute', Sate', Diana; Teman-temanku : Ani, Rina, Ramlah, Eka, Ani-Mute, Hery, Dahe', Yuli, Cica, Lina, Lia, Kartia, Retno, Atti, Wildi, Yulti, Ariaty, Ochi, Syahriaty, Masri, Santy, Desti, Igo, Anto, Awi, Immank, Nahar, Appank, Bugi, Pate, Nyomat, Adi, Acca, Awal, Awan, Ale, Oka, Ahmad, Ilo, Kuce', Enhol, Askar, Jo, Yo, Iswan, Erwin, atas kekompakan kita selama kuliah.
6. Mattrirobulu Crew : Irma, Isna, "Mami", Yanti, Rini, Mi'raj, Hatta, Ime, Aya, Ida, Fahrul, Aca, dan khususnya Bunga Crew : Babus, Achid, Sandy, Heri, Wia, Ochi, Cia, Chunny untuk dua bulan yang "kacau".

7. Sema Fapet UH, Himsena, dan Ismapeti untuk pengalaman yang berharga.
8. Sobatku : Nining, Cubhe. My Best Friend Ipul, thanks for everything; Pandy, Rahmat, dan Inyol, teman-teman di Jasper, senior-senior dan rekan-rekan di Himsena, dan teman-teman di Fapet UH.
9. Dan utamanya kepada Ayahanda H. Andi Abdul Rasyid dan Ibunda Hj. Andi Rukiah, kakakku Wati, Rusdin, Rio, Dewi, Hari, K' Sam, K' Riry, kemenakanku Muthia, Egi, Nisa, Appa, serta seluruh keluarga yang tak henti-hentinya dan tak bosan-bosannya memberikan bantuan, dorongan dan doa restunya.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Sosial Ekonomi Peternakan. Amin.

Billahittaufiqwalhidayah

Makassar, Desember 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	4
Hipotesis	4
Tujuan Penelitian	4
Kegunaan Penelitian	5
TINJAUAN PUSTAKA	
Arti dan Fungsi Manajemen personalia	6
Pengembangan Karyawan	7
Pelatihan	9
Produktivitas	11
METODOLOGI PENELITIAN	
Waktu dan Tempat Penelitian	15
Metode Pengambilan Sampel	15
Metode Pengambilan Data	15

Analisa Data	16
Konsep Operasional	18
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
Sejarah Umum Perusahaan	20
Letak dan Luas Lokasi	22
Sumber daya Manusia	24
Struktur Organisasi	26
HASIL DAN PEMBAHASAN	
Frekuensi Pelatihan	35
Pengaruh Frekuensi Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	38
KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan	43
Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	44

DAFTAR TABEL

Nomor	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Taksiran Luas Paddock dan Feedlot Bila River Ranch	23
2.	Tenaga Kerja Menurut Jabatan pada PT. Berdikari United Livestock Bila River ranch	24
3.	Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan pada PT. Berdikatri United Livestock Bila River Ranch	25
4.	Tenaga kerja Menurut Status Pekerja PT. Berdikari United Livestock Bila River Ranch	25
5.	Frekuensi Pelatihan pada PT. Berdikari United Livestock	36
6.	Frekuensi Pelatihan, Hasil Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja dan Volume Penjualan pada PT. Berdikari United Livestock	38
7.	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan Antara Frekuensi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	41



DAFTAR GAMBAR

Nomor	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Struktur Organisasi PT. Berdikari United Livestock	27
2.	Grafik Regresi Linear Frekuensi pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 1991-2000	40

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Pelatihan yang Dilaksanakan PT. Berdikari United Livestock Tahun 1991-2000	46
2.	Hasil Pengolahan Data Analisa Regresi Sederhana	47
3.	Daftar Nilai T Tabel	48
4.	Surat Keterangan Penelitian dari PT. Berdikari United Livestock	49

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dalam era globalisasi dewasa ini telah menawarkan alternatif perubahan hidup dan kehidupan manusia dari yang bersifat tradisional ke modernisasi, dan sekaligus merupakan peluang bagi perusahaan-perusahaan untuk lebih meningkatkan hasil produksinya serta memiliki kemampuan komperatif yang kuat dan profesional dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Di sisi lain sebagai refleksi dari adanya perkembangan dan kemajuan IPTEK ini adalah bertambah banyaknya dan beraneka ragamnya output yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga menimbulkan kondisi persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan yang sejenis dan memaksa semua pihak perusahaan untuk mencari alternatif pemecahan masalah agar aktivitas perusahaan dapat berlangsung terus-menerus.

Dalam rangka mengimbangi perkembangan dan kemajuan IPTEK ini dan mengantisipasi arus persaingan yang selalu mewarnai dunia usaha demi kelangsungan hidup perusahaan maka masing-masing perusahaan harus mampu menciptakan terobosan-terobosan baru yang memungkinkan peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Namun perlu



disadari bahwa betapapun baiknya perusahaan dalam menciptakan terobosan-terobosan, bila unsur manusianya tidak mampu melaksanakannya dengan baik maka tujuan dari perusahaan mustahil dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan mengelola dan memanfaatkan informasi, menerapkan dan memanfaatkan teknologi, serta mempersiapkan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Tujuan akhir dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan perusahaan adalah mempersiapkan personel dalam menghadapi berbagai bentuk persaingan dalam dunia usaha. Setiap personel, baik perorangan maupun secara kolektif, harus mampu menciptakan hal-hal yang baru yang lebih baik, sehingga perusahaan dapat menempatkan dirinya pada posisi yang teratas secara terus menerus.

Oleh sebab itu sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan faktor produksi yang paling dominan dan penting dari seluruh aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan. Keterlibatan manusia perlu dibekali dengan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilannya agar dapat memanfaatkan kemajuan IPTEK.

Harus diakui bahwa ketidakseimbangan antara kemajuan IPTEK dengan wawasan pengetahuan maupun keterampilan para

karyawan dalam perusahaan akan memungkinkan produktivitas perusahaan tidak akan bergeser dari semula, bahkan memungkinkan terjadinya penurunan produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka salah satu upaya yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah membekali para karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan melalui pelaksanaan program pelatihan.

Demikian pula halnya PT. Berdikari United Livestock yang bergerak dalam bidang peternakan sapi untuk mengimbangi kemajuan IPTEK dan mengantisipasi arus persaingan yang ketat antara perusahaan yang sejenis, maka pihak manajemen perusahaan berupaya membekali para karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan melalui program pelatihan.

Dengan adanya usaha tersebut, maka diharapkan pihak perusahaan mampu memecahkan persoalan yang timbul dalam perusahaan sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Dasar pemikiran tersebut di ataslah yang mendorong penulis untuk mengkaji dan membahas lebih lanjut sejauh mana frekuensi pelatihan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT. Berdikari United Livestock Kabupaten Sidrap.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah produktivitas tenaga kerja PT. Berdikari United Livestock dipengaruhi oleh frekuensi pelatihan.
2. Seberapa besar pengaruh antara frekuensi pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hipotesis

Diduga bahwa frekuensi pelatihan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT. Berdikari United Livestock.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai di dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas tenaga kerja PT. Berdikari United Livestock.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh frekuensi pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Berdikari United Livestock.

Kegunaan Penelitian

1. Adapun kegunaan penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Berdikari United Livestock dalam usaha peningkatan produktivitas tenaga kerjanya.
2. Sebagai tambahan pengetahuan bagi siapa saja, khususnya bagi penulis sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Arti dan Fungsi Manajemen Personalialia

Dalam usaha tani modern, peranan manajemen menjadi sangat penting dan strategis, karena proses produktivitas melibatkan sejumlah orang (tenaga kerja) dari berbagai tingkatan, maka manajemen berarti pula bagaimana mengelola orang-orang tersebut dalam tingkatan atau dalam tahapan proses (Soekartawi, 1988).

Personalialia atau kepegawaian adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada organisasi tertentu (Manullang, 1981)

Tenaga kerja adalah (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan (Hamalik, 1983)

Handoko (1992) mengemukakan bahwa manajemen personalialia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Sedangkan

Nitisemito (1982) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar atau kecil, apapun jenis industrinya. Perusahaan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusianya semakin berhasil perusahaan tersebut (Schuler dan Jackson, 1997).

Pengembangan Karyawan

Pengembangan tenaga kerja (training and development) adalah mengembangkan dalam arti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja melalui training yang berbentuk latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Lebih-lebih dengan semakin berkembangnya teknologi dan pengetahuan dan semakin kompleksnya tugas manajer, maka kegiatan ini semakin penting (Soeprihanto, 1984).

Cushway (1996) mengemukakan bahwa pengembangan berhubungan dengan memberikan individu pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang perlu supaya mereka dapat

melaksanakan peranan dan tanggung jawab yang lebih besar dan menuntut kemampuan mereka.

Megginson dkk (1997) memberikan lima defenisi tentang apa yang disebutnya inti proses pengembangan sumber daya manusia yaitu; 1) Pelatihan adalah pelatihan usaha yang sistematis untuk mengalihkan pengetahuan atau keahlian seseorang yang tahu atau dapat melakukan sesuatu, ke seseorang yang tidak tahu atau tidak dapat melakukan sesuatu; 2) Pengembangan merupakan pengembangan proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektivitas; 3) Belajar adalah proses yang tidak ada habisnya dalam mengubah diri dari keadaan semula; 4) Pendidikan biasanya dilihat sebagai struktur belajar yang terencana yang tujuannya adalah untuk melatih pikiran dan 5) Pengembangan sumber daya manusia istilah yang digunakan untuk menjelaskan pendekatan yang terintegrasi dan holistik untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi belajar.

Manfaat pengembangan sumber daya manusia akan dirasakan perusahaan melalui peningkatan kontinuitas operasi-operasi dan semakin besarnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Handoko, 1997). Lebih lanjut dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa

tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Pelatihan

Hamalik (2000) menyatakan bahwa dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa penyiapan tenaga pengawas dan tenaga manajemen diperlukan program pelatihan secara khusus mengingat peran, fungsi dan tanggung jawabnya yang lebih luas untuk keberhasilan program organisasi. Untuk itu dituntut kemampuan manajerial yang lebih bermutu.

Latihan berarti pendidikan dalam arti sempit, terutama dengan pengajaran, latihan badaniah dan dan disiplin. Latihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan terhadap peningkatan kecakapan dan karenanya diperlukan untuk mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus (Moekijat, 1991).

Siswanto (1989) mengemukakan bahwa latihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui penegmbangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Dalam ilmu pengetahuan tentang tingkah laku latihan merupakan kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah pengembangan pemimpin untuk memperoleh efektivitas pekerjaan individual tenaga kerja yang lebih besar, human relations antar individu tenaga kerja dalam suatu perusahaan yang lebih baik, dan penyesuaian manajer yang ditingkatkan kepada suasana lingkungannya secara keseluruhan.

Nitisemito (1996) menyatakan bahwa melaksanakan latihan dapat diharapkan pekerjaan dilakukan akan lebih cepat dan bersih baik kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat diperkecil.

Prinsip dalam pelatihan dan pengembangan karyawan adalah adanya dorongan/motivasi yang jelas bagi trainee misalnya persiapan transfer atau promosi, adanya laporan kemajuan (progress report), adanya penguatan (reinforcement), adanya partisipasi aktif dari para trainee (active participation), latihan harus mengingat adanya perbedaan individu (individu differences), trainee yang selektif (mau dan mampu) dan trainer yang selektif, diusahakan training metode yang sesuai (Soeprihanto, 1984).

Terry (1997) mengemukakan bahwa pembagian pelatihan ditinjau dari sudut metode latihan adalah : 1) on the job training; 2) vestibule training; 3) apprentice training; 4) understudy training; 5) role playing, and 6) conference training.

Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan luaran (output) yang optimal (Siagian, 1982).

Putti (1989) menyatakan bahwa produktivitas memang berbeda dengan produksi walaupun hal ini dianggap sama oleh sebagian orang. Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan

sebagai volume produksi dan dalam satuan unit-unit. Di sisi yang lainnya, produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan.

Schuller dan Jackson (1997) menyatakan bahwa produktivitas merupakan nilai yang dihasilkan oleh barang dan jasa yang diproduksi oleh setiap karyawan yang merupakan sasaran dasar dari semua aspek organisasi bisnis.

Pengertian produktivitas menurut Swastha dan Sukotjo (1993) adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara produk (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, tanah, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut.

Dalam pendayagunaan faktor-faktor produksi dan teknologi di dalam suatu organisasi yang baik, faktor yang paling perlu diperhatikan adalah unsur efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang lebih menitikberatkan peninjauan dari sudut kualitas sumber daya manusianya, bukan dari segi teknis dan ekonominya (Suit dan Almasdi, 1996).

Manfaat dari suatu program peningkatan produktivitas yang direncanakan dengan baik dan berhasil biasanya akan berlipat ganda dan sangat nyata. Program-program

sebagai volume produksi dan dalam satuan unit-unit. Di sisi yang lainnya, produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan.

Schuller dan Jackson (1997) menyatakan bahwa produktivitas merupakan nilai yang dihasilkan oleh barang dan jasa yang diproduksi oleh setiap karyawan yang merupakan sasaran dasar dari semua aspek organisasi bisnis.

Pengertian produktivitas menurut Swastha dan Sukotjo (1993) adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara produk (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, tanah, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut.

Dalam pendayagunaan faktor-faktor produksi dan teknologi di dalam suatu organisasi yang baik, faktor yang paling perlu diperhatikan adalah unsur efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang lebih menitikberatkan peninjauan dari sudut kualitas sumber daya manusianya, bukan dari segi teknis dan ekonominya (Suit dan Almasdi, 1996).

Manfaat dari suatu program peningkatan produktivitas yang direncanakan dengan baik dan berhasil biasanya akan berlipat ganda dan sangat nyata. Program-program



produktivitas ini akan menguntungkan para pengusaha dalam segi kemampu labaan dan kedudukan yang kuat di pasar. Tingkat produktivitas yang tinggi ini juga akan menguntungkan para karyawan dalam hal memungkinkan mereka untuk memperoleh penghasilan yang lebih banyak, dan memberikan jaminan keamanan kerja yang lebih baik. Hasil yang menyertai peningkatan produktivitas pada umumnya dibagi bersama para karyawan dalam bentuk adanya peningkatan upah atau gaji. Hasil tersebut didistribusikan kepada para karyawan tersebut secepat mungkin agar dapat memberikan dampak motivasi yang tinggi. Selanjutnya dikatakan bahwa pertumbuhan produktivitas berarti meningkatnya laba untuk organisasi yang mungkin sekali diperlukan untuk bertahan, melakukan ekspansi, diversifikasi atau pun untuk pertumbuhan itu sendiri. Peningkatan produktivitas ini akan dapat meletakkan perusahaan pada suatu posisi yang menyenangkan dan sebagai hasil, produk-produknya akan dapat ditawarkan dengan lebih murah sehingga dengan demikian akan dapat melengkapi posisi kita lebih baik lagi. Dengan adanya laba yang lebih besar, dan uang yang lebih banyak sebagai hasil dari adanya peningkatan penjualan, perusahaan akan dapat dengan tenang mencari-cari berbagai peluang baru untuk perluasan dengan cara penambahan kapasitas produksi atau melakukan

diversifikasi ke dalam arena usaha baru dan dengan demikian akan mengarahkan kita kepada pertumbuhan yang lebih lanjut lagi (Putti, 1989).

diversifikasi ke dalam arena usaha baru dan dengan demikian akan mengarahkan kita kepada pertumbuhan yang lebih lanjut lagi (Putti, 1989).

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan yakni pada bulan September 2001 sampai dengan Oktober 2001, pada PT. Berdikari United Livestock Bila River Ranch di Bila Riase, Kabupaten Sidrap.

Metode Pengambilan Sampel

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dimana pengambilan sampel dilakukan dengan cara sengaja (*purposive*) dan populasinya adalah tenaga kerja pada PT. Berdikari United Livestock.

Metode Pengambilan Data

Data yang diambil terdiri dari data primer dan data sekunder :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil pengamatan atau observasi dan wawancara langsung dengan karyawan perusahaan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh berupa informasi dan bukti-bukti tertulis atau berupa pencatatan yang dilakukan oleh PT. Berdikari United



Livestock yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Analisa Data

1. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Tujuan perhitungan ini adalah untuk mengetahui berapa besar nilai produktivitas tenaga kerja yang telah dihasilkan, dengan menggunakan rumus (Gaspersz, 2000) :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Penjualan Total (Rp)}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja (Org)}}$$

2. Analisis Regresi Sederhana

Penggunaan analisis ini bertujuan untuk meramalkan atau mengestimasi besarnya pengaruh variabel bebas (produktivitas tenaga kerja) terhadap variabel tak bebas (pelatihan) yang diukur dengan rumus sebagai berikut (Walpole, 1997) :

$$y = a + bX$$

dimana :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = Y - (b) (X)$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Tenaga Kerja (Rp/Orang)

X = Frekuensi Pelatihan (Frekuensi)

a = Koefisien intercept yang menyatakan perpotongan dengan sumbu tegak, yaitu besarnya nilai Y bila nilai $X = 0$

b = Koefisien arah (kemiringan atau gradiennya), yaitu parameter yang diestimasi untuk mengetahui berapa besar perubahan rata-rata variabel-variabel untuk setiap perubahan variabel X sebesar 1 (satu) satuan.

n = Jumlah Waktu (Tahun)

3. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menganalisa seberapa jauh hubungan antara dua peubah X dan Y, atau dengan kata lain untuk mengukur kekuatan hubungan antara pendidikan dan pelatihan (peubah X) dengan produktivitas tenaga kerja (peubah Y) melalui sebuah bilangan yang disebut koefisien korelasi. Rumus yang digunakan adalah (Walpole, 1997) :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

dengan nilai r yaitu : $-1 \leq r \leq +1$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh di antara kedua parameter yang diamati digunakan koefisien determinan (r^2), dengan rumus (Sudjana, 1986) :

$$r^2 = \frac{b (n \sum XY - (\sum X) (\sum Y))}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Konsep Operasional

Agar diperoleh gambaran mengenai berbagai variabel yang akan diteliti dalam penulisan ini, maka penulis mengadakan pembatasan variabel yang dijelaskan dalam konsep operasional berikut :

- Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara penjualan total (rupiah) yang diperoleh perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki (orang).
- Penjualan total adalah penjualan sebelum dikurangi biaya total atau hasil bersih (laba) dijumlahkan dengan total pengeluaran.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

dengan nilai r yaitu : $-1 \leq r \leq +1$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh di antara kedua parameter yang diamati digunakan koefisien determinan (r^2), dengan rumus (Sudjana, 1986) :

$$r^2 = \frac{b \{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Konsep Operasional

Agar diperoleh gambaran mengenai berbagai variabel yang akan diteliti dalam penulisan ini, maka penulis mengadakan pembatasan variabel yang dijelaskan dalam konsep operasional berikut :

- Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara penjualan total (rupiah) yang diperoleh perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki (orang).
- Penjualan total adalah penjualan sebelum dikurangi biaya total atau hasil bersih (laba) dijumlahkan dengan total pengeluaran.

- Tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja di PT. Berdikari United Livestock.
- Pelatihan adalah program pengembangan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh PT. Berdikari United Livestock.

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Umum perusahaan

Perusahaan pengembangan sapi potong berupa ranch ini didirikan pada tahun 1971 atas kerjasama antara PT.BILA dengan UNITED LIVESTOCK SERVICE dari Virginia Texas USA dalam rangka penanaman modal asing (PMA) dengan kepemilikan saham 10 % PT.BILA dan 90 % pihak UNITED LIVESTOCK SERVICE. Dari kerjasama dua perusahaan ini membentuk satu perusahaan yang diberi nama PT. UNITED LIVESTOCK dengan akta notaris Abdul latief No. 64 tanggal 27 Agustus 1971 di Jakarta dan disempurnakan dengan akta notaris No. 159 tanggal 25 April 1972.

Untuk mendirikan usaha sapi potong diajukan permohonan kepada pemerintah lokasi tanah negara yang terletak di Desa Bila dan Batu Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidrap Sulawesi Selatan. Permohonan perusahaan pada saat itu 15.000 Ha. Setelah permohonan disetujui dilakukan survei dan sosialisasi antara dinas jawatan terkait dan masyarakat, lalu diadakan pengukuran oleh petugas kantor Agraria tahun 1970. Hasil pengukuran pada saat itu hanya seluas 11.990 Ha. Setelah semua persyaratan dapat dipenuhi oleh PT. United Livestock diterbitkanlah Hak Guna Usaha dengan surat

keputusan Menteri Dalam Negeri No.HGU/PA.71 tanggal 9 November 1971. Usaha ini resmi beroperasi pada tahun 1971. Lokasi peternakan diberi nama BILA RIVER RANCH karena berbatasan dengan sungai Bila (sekarang bendungan Bila).

Usaha pokok PT. Bila River Ranch adalah pengembangbiakan ternak potong jenis utama yaitu sapi Brahman Cross dan Australia Sumba Onggole yang ada di Bila Ranch maupun di Holding Ground KM 11 Lainungan.

Pada akhir tahun 1974, pada bulan November, saham-saham pihak PT. United Livestock dibeli oleh BULOG menyusul saham-saham PT. BILA. Jadi pada tahun 1975, saham-saham ini 100 % dimiliki oleh BULOG dengan akta notaris Abdul Latief No. 124 tanggal 23 September 1980, serta akte notaris dan tambahan berita negara tanggal 21 Juli 1972, No. 58 dengan perincian dan persetujuan dari :

Surat Persetujuan Bapak presiden RI No. B-80/Pres/6/1971, Jakarta tanggal 18 Juli 1971.Surat Keputusan Bapak Menteri Pertanian No.364/KPTS/UNIS/1971.

Perusahaan ini dibeli oleh BULOG dengan asumsi untuk stabilitas harga daging yang pada saat itu mengalami hambatan karena deviasi harga pokok produksi dengan operasi pasar dalam momen-momen tertentu tidak dapat ditanggulangi oleh pemerintah. Lalu dianjurkan oleh pemerintah bahwa BULOG tidak mengelola usaha peternakan sehingga pada tahun 1980 semua

saham dan aset termasuk seluruh karyawan dihibahkan kepada PT. PP BERDIKARI (BUMN) sampai sekarang. Diawali pembelian saham-saham tahun 1974 terdapat 800 ekor sapi Bali, tahun 1975 di impor calon induk (Pregnant Heifer) dari Australia sebanyak 1.150 ekor dan pejantan 100 ekor. Tahun 1976 ditambah lagi 300 ekor induk Sumba Onggole. Jadi populasi ternak pada akhir tahun 1976 sebanyak 2.350 ekor, pada tahun 1994 di impor lagi sapi Heifer Pregnant sebanyak 801 ekor dan pejantan 20 ekor jenis Brahman Cross dari Australia. Dari perkembangan usaha hingga tahun 1998 sebanyak 5.300 ekor. Kelahiran anak sapi setiap tahun berkisar 1.300 ekor dan penjualan berkisar 1.000 ekor per tahun.

Letak dan Luas Lokasi

Usaha peternakan PT. Berdikari United Livestock Bila River Ranch terletak di Desa Bila Riase Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidrap, dikelilingi oleh 4 desa, yaitu :

- Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Bila Riase
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Barukku
- Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Lagading
- Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Compong

Adapun jarak lokasi ini dari ibukota Kabupaten Sidrap (Pangkajene) ± 39 Km, sedangkan dari ibukota Pare-pare ± 68 Km dan dari Makassar ± 218 Km, sedangkan dari ibukota

Kecamatan Tanru Tedong ± 11 Km. Perjalanan ke lokasi dari Kecamatan ditempuh sekitar sekitar 3 jam.

Menurut hasil ukur kantor PBB wilayah Pare-pare tahun 1987, HGU yang dikuasai hanya berkisar 700 Ha terdiri dari padang rumput dan hutan belukar konservasi air di dalam pagar batas keliling. Jadi HGU yang dikuasai kurang dari 11.990 Ha atau kurangnya sekitar 4.990 Ha. Adapun taksiran luas masing-masing Paddock dan Feedlot dapat dilihat pada tabel 1 .

Tabel 1. Taksiran Luas Paddock dan Feedlot Bila River Ranch.

	Nama	Awal (Ha)	Hutan (Ha)	Invasi Gulma (Ha)	Efektif (Ha)
1	Addituang	672.20	168.05	235.27	268.88
2	Lanro Taun I	292.65	43.90	117.06	131.69
3	Lanro Taun II	392.20	98.05	137.27	156.88
4	Salo Marra	650.07	130.01	97.51	422.55
5	SP.Tomana	212.72	85.09	10.64	177.00
6	SP.Mabborong	319.08	79.77	31.91	207.40
7	BK.Majalajalae	558.26	223.30	72.57	262.38
8	Lamasisa	304.51	76.13	15.23	213.16
9	Tanatoriddi	159.27	39.82	7.96	111.49
10	Cent I,II,III	455.00	45.50	0.00	409.50
11	Cent IV	85.00	8.5	0.00	76.50
12	LGD I,II, Sulawesi	452.50	158.38	0.00	294.13
13	Salo Batulappa	120.20	24.04	0.00	96.16
14	Flores	15.00	0.75	10.00	3.75
15	Lawawoi I dan II	89.80	17.96	0.00	71.84
16	Bila	100.10	20.02	0.00	80.08
17	Jambu Mente	25.00	2.50	0.00	22.50
18	Ulue	125.00	12.50	31.25	81.25
19	Beli I, II dan Botto	242.80	24.28	0.00	212.52
20	Barukku I dan II	95.30	14.30	0.00	81.05
21	Kandang C	38.76	1.94	7.75	29.07
22	Salo Jambu	925.40	555.24	323.89	46.27
23	Bottolibu	455.00	136.50	159.25	159.25
	Total	6.785,82	1.966,52	1.258,06	3.561,24

Sumber : Bila River Ranch.

Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat diperlukan yaitu sebagai sumber daya manusia yang peranannya penting untuk mendukung lancarnya kegiatan perusahaan .

Jumlah tenaga kerja pada PT. BILA pada tahun 2000 tercatat sebanyak 105 orang terdiri dari 9 orang wanita dan 103 orang pria. Jumlah tenaga kerja yang ada dalam perusahaan terdistribusi menurut jabatan, tingkat pendidikan dan status pekerjaan.

Tabel 2. Tenaga Kerja Menurut Jabatan pada PT.
Berdikari United Livestock Bila River Ranch.

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Direksi	2	1,78
2	Manajer	5	4,46
3	Kasie/Stockman	15	13,39
4	Fungsional	11	9,82
5	Pekerja	79	70,53
Jumlah		112	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2001.

Dari tabel 2 terlihat bahwa jumlah tenaga kerja terbanyak adalah pekerja . Tingginya jumlah pekerja karena pekerja yang paling banyak terjun di lapangan, baik pada fattening, breeding dan feeding, sedangkan untuk jabatan direksi hanya 2 orang yang meliputi commisariss dan managing direksi.

Tabel 3. Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan pada PT. Berdikari United Live Stock Bila River Ranch.

No	Karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sarjana	9	8,03
2	Sarjana Muda	3	2,67
3	SLTA	18	16,07
4	SLTP	7	6,62
5	SD	75	66,91
Jumlah		112	100

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2001.

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang paling rendah adalah Sekolah Dasar dari total jumlah tenaga kerja. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan terendah tersebut bekerja sebagai buruh kasar yang tersebar di berbagai unit perusahaan. Sedangkan tingkat pendidikan tertinggi yaitu sarjana S1, dimana mereka menempati unit kerja sebagai Manager dan sebagian Stockman atau Kepala Bagian.

Tabel 4. Tenaga Kerja Menurut Status Pekerja PT. Berdikari United Livestock Bial River Ranch, Kabupaten Sidrap.

No	Karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Tetap	79	70,5
2	Harian	33	29,5
Jumlah		112	100

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2001.



Dari tabel 4, terlihat bahwa status karyawan tetap berjumlah 79 orang atau sekitar 70,5 %, dan karyawan harian sebanyak 33 orang atau 29 % dari total karyawan yang ada di perusahaan.

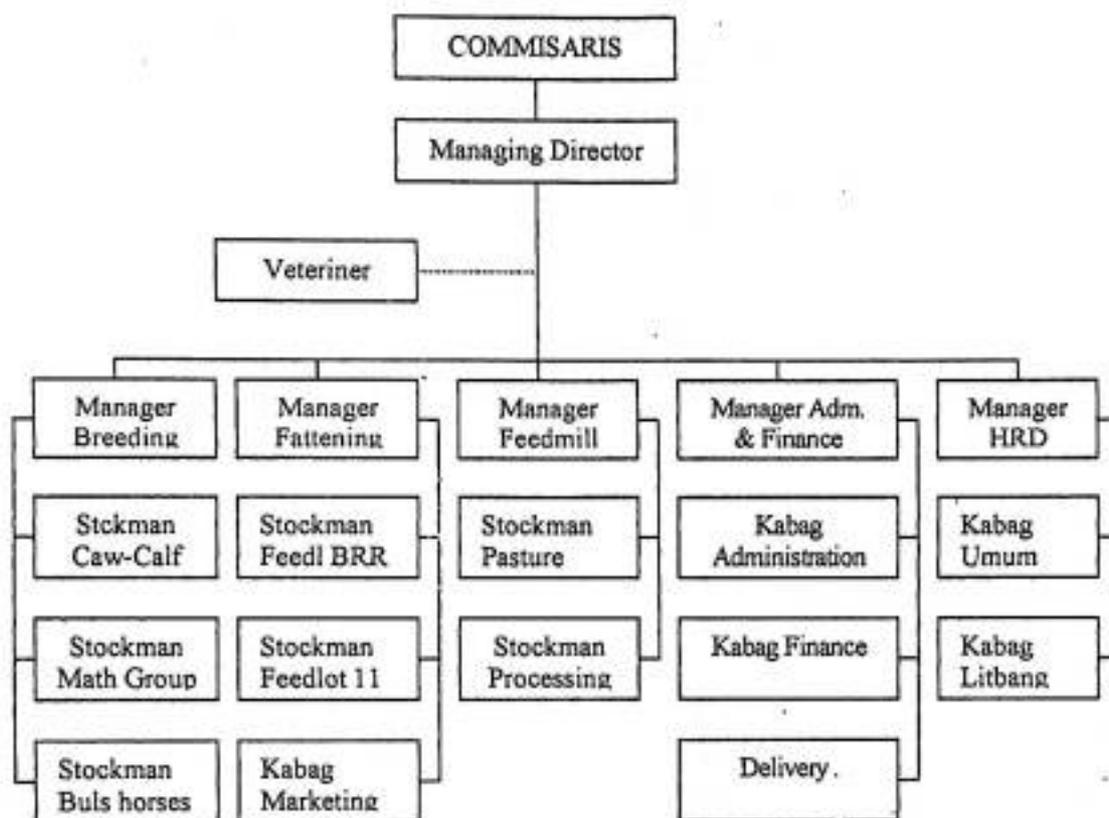
Struktur Organisasi

Untuk memperlancar kegiatan perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pembagian tugas yang jelas. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kondisi kerja yang tidak diinginkan, seperti terjadinya saling tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas para karyawan.

Untuk menjamin tercapainya tujuan dan kegiatan-kegiatan dengan baik dan efisien, maka perlu adanya pembagian tugas secara jelas, yang dapat diwujudkan dalam kerangka yang lazim disebutkan struktur organisasi.

Suatu organisasi merupakan suatu sistem yang tersusun dimana orang-orang di dalamnya berinteraksi atau saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu upaya untuk mendukung keberhasilan usaha PT. Berdikari United Livestock Bila River Ranch adalah dengan membentuk struktur organisasi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Berdikari United Livestock



Adapun tugas dan wewenang masing-masing adalah :

1. Commisaris

- ❖ Melakukan pengawasan dan memberikan nasehat kepada managing director dalam menjalankan pengurusan perusahaan meliputi Rencana Jangka Panjang (RJP) dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP), ketentuan anggaran dasar serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- ❖ Mengikuti perkembangan kegiatan perusahaan, memberikan pendapat dan saran kepada rapat umum pemegang saham mengenai setiap masalah yang dianggap penting bagi perusahaan.
- ❖ Melaporkan dengan segera kepada Rapat Umum Pemegang Saham apabila terjadi gejala menurunnya kinerja perusahaan.

2. Managing Direktur

- ❖ Melaksanakan pengurusan perusahaan untuk kepentingan dan tujuan perusahaan, serta mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar.
- ❖ Menyiapkan Rencana Jangka Panjang (RJP) dan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan).

Adapun tugas dan wewenang masing-masing adalah :

1. Commisaris

- ❖ Melakukan pengawasan dan memberikan nasehat kepada managing director dalam menjalankan pengurusan perusahaan meliputi Rencana Jangka Panjang (RJP) dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP), ketentuan anggaran dasar serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- ❖ Mengikuti perkembangan kegiatan perusahaan, memberikan pendapat dan saran kepada rapat umum pemegang saham mengenai setiap masalah yang dianggap penting bagi perusahaan.
- ❖ Melaporkan dengan segera kepada Rapat Umum Pemegang Saham apabila terjadi gejala menurunnya kinerja perusahaan.

2. Managing Direktur

- ❖ Melaksanakan pengurusan perusahaan untuk kepentingan dan tujuan perusahaan, serta mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar.
- ❖ Menyiapkan Rencana Jangka Panjang (RJP) dan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan).

- ❖ Menyerahkan perhitungan tahunan perusahaan kepada akuntan publik atau Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKB).

3. Manajer Breeding

- ❖ Menyusun rencana kerja dan jadwal kegiatan unit secara terperinci setiap bulan.
- ❖ Bertanggung jawab terhadap seluruh jumlah terbanyak yang ada di unit Breeding.
- ❖ Melakukan pengawasan dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan induk-induk, heifer dan induk kering, induk bunting, pejantan dan calon pejantan.
- ❖ Bertanggung jawab atas kondisi ternak, melakukan tindakan terhadap ternak-ternak yang kondisinya menurun.
- ❖ Senantiasa meningkatkan kelahiran, kualitas ternak dan menekan segala resiko seperti kematian, jual paksa/kecelakaan serta melakukan penyapihan.
- ❖ Bertanggung jawab terhadap seluruh sarana dan prasarana unit breeding.
- ❖ Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan unit-unit kegiatan lainnya.



- ❖ Dalam melaksanakan tugas, dibantu oleh stockman dan kepala kelompok serta bertanggung jawab kepada managing director.

4. Manager Fattening

- ❖ Menyusun rencana kerja dan jadwal kegiatan unit secara terperinci setiap bulan.
- ❖ Bertanggung jawab terhadap seluruh jumlah ternak yang ada di unit fattening.
- ❖ Melakukan pengawasan dalam melaksanakan dalam melakukan kegiatan pemeliharaan starter, grower, finisher, di Bila River Ranch dan Holding ground Km 11.
- ❖ Bertanggung jawab terhadap peningkatan berat badan ternak.
- ❖ Menetapkan jumlah pemberian pakan, waktu pemberian pakan, waktu penimbangan, bersama unit feedmill menentukan susunan ransum serta kualitas pakan yang dikehendaki unit fattening.
- ❖ Bertanggung jawab atas penjualan ternak, hasil penjualan ternak dan waktu pengiriman ternak yang tepat sesuai program kerja.

- ❖ Bertanggung jawab atas sarana dan prasarana unit fattening.
- ❖ Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan unit-unit lainnya.
- ❖ Dalam melaksanakan tugas dibantu oleh stockman dan kepala seksi dan bertanggung jawab kepada managing director.

5. Managing Feedmill

- ❖ Menyusun rencana kerja dan jadwal kegiatan unit secara terperinci setiap bulan.
- ❖ Bertanggung jawab atas tersedianya kebutuhan pakan ternak baik konsentrat, mineral, dan hijauan serta memperhatikan kualitas dan kuantitas rumput seluruh padang penggembalaan baik untuk unit fattening maupun untuk unit breeding.
- ❖ Bersama-sama unit fattening dan unit breeding membuat komposisi ransum khususnya konsentrat serta peningkatan nutrisi dari rumput potong maupun limbah pertanian.
- ❖ Bertanggung jawab terhadap distribusi pakan konsentrat maupun hijauan yang diminta oleh unit fattening maupun unit breeding sesuai jumlah yang diminta serta tepat waktu.

- ❖ Bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana feedmill. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh stockman dan bertanggung jawab kepada managing director

6. Managing Adm. & Finance

- ❖ Menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan beserta evaluasinya bersama unit atau bagian (RKAP, RJP, Laporan Triwulan, Laporan Kinerja dan Annual Report).
- ❖ Bertanggung jawab terhadap administrasi ternak, non ternak dan keuangan.
- ❖ Menyusun proyeksi arus kas, laba atau rugi dan neraca.
- ❖ Bertanggung jawab terhadap arus keuangan perusahaan.
- ❖ Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kepala bagian finance, administrasi dan HR & D serta bertanggung jawab kepada managing director.

7. Manajer HRD

- ❖ Memberi pemikiran dan konsep-konsep pengembangan usaha demi peningkatan produksi.
- ❖ Mengevaluasi kelayakan setiap kegiatan yang dikembangkan
- ❖ Memberi petunjuk dan saran-saran pelaksanaan operasional setiap kegiatan.

- ❖ Bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana feedmill. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh stockman dan bertanggung jawab kepada managing director

6. Managing Adm. & Finance

- ❖ Menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan beserta evaluasinya bersama unit atau bagian (RKAP, RJP, Laporan Triwulan, Laporan Kinerja dan Annual Report).
- ❖ Bertanggung jawab terhadap administrasi ternak, non ternak dan keuangan.
- ❖ Menyusun proyeksi arus kas, laba atau rugi dan neraca.
- ❖ Bertanggung jawab terhadap arus keuangan perusahaan.
- ❖ Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kepala bagian finance, administrasi dan HR & D serta bertanggung jawab kepada managing director.

7. Manajer HRD

- ❖ Memberi pemikiran dan konsep-konsep pengembangan usaha demi peningkatan produksi.
- ❖ Mengevaluasi kelayakan setiap kegiatan yang dikembangkan
- ❖ Memberi petunjuk dan saran-saran pelaksanaan operasional setiap kegiatan.

- ❖ Merangkum laporan unit-unit dan menyusun laporan perusahaan.
- ❖ Bertanggung jawab atas hasil evaluasi seluruh kegiatan unit yang akan dipilih dasar untuk kebijakan dan keputusan serta perencanaan.
- ❖ Membuat percobaan-percobaan untuk pengembangan usaha dan berorientasi pada efisiensi dan efektivitas.
- ❖ Melakukan komunikasi pada instansi di luar perusahaan sebagai sumber informasi pengembangan usaha.
- ❖ Bertanggung jawab kepada managing director

8. Veteriner

- ❖ Menyusun rencana kerja dan jadwal kegiatan unit secara terperinci
- ❖ Bertanggung jawab atas kesehatan ternak dan melakukan tindakan pencegahan penyakit terutama penyakit menular seperti SE dan antraks.
- ❖ Melakukan pemeriksaan kebuntingan, melaksanakan IB (kawin suntik) dan pemberian abat cacing.
- ❖ Membuat rencana dan kebutuhan obat-obatan ternak serta kebutuhan lainnya yang menyangkut program kegiatan kesehatan hewan.
- ❖ Senantiasa membuat berita acara kematian dengan memaparkan sebab dan akibat kematian tersebut sesuai

dengan blanko yang sudah disiapkan baik untuk unit breeding maupun fattening dan dilaporkan kepada managing director.

- ❖ Dalam melakukan kegiatan dibantu oleh para medis serta seluruh personil unit yang akan melakukan kegiatan.
- ❖ Bertanggung jawab atas stok obat-obatan serta peralatan hewan
- ❖ Mengontrol kualitas bahan baku pakan ternak dan obat-obatan (Quality Control) untuk meningkatkan produktivitas ternak.
- ❖ Bertanggung jawab kepada managing director.

9. Stockman dan Kepala Bagian

- ❖ Bertanggung jawab terhadap unit kegiatan masing-masing.
- ❖ Senantiasa melakukan koordinasi dan komunikasi dengan seksi/stockman lainnya yang menyangkut jadwal kegiatan dan permasalahan yang terjadi untuk diambil tindakan secepatnya.
- ❖ Dibantu oleh pekerja-pekerjanya.
- ❖ Bertanggung jawab kepada masing-masing manajer

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Frekuensi Pelatihan

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2000).

Kelengkapan dari segala fasilitas yang ada dalam perusahaan dan tersedianya sarana yang cukup belum dapat mendukung sepenuhnya operasional perusahaan tanpa adanya tenaga kerja yang tersedia. Di sisi lain, tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya tenaga kerja yang mampu melaksanakan tujuan perusahaan dengan kata lain mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Olehnya itu, tenaga kerja dituntut memiliki kemampuan yang dapat mengembangkan perusahaan. Tentunya kemampuan tersebut harus didukung oleh keterampilan dalam melaksanakan

tugas. Maka dari itu pengembangan karyawan dirasakan sangat penting terutama untuk memenuhi tujuan perusahaan dan khususnya mengatasi persaingan antara perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama. Karenanya program pengembangan (pelatihan) karyawan dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilannya sehingga mampu bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama penelitian, frekuensi pelatihan pada perusahaan PT. Berdikari United Livestock dapat dilihat pada tabel 5 :

Tabel 5. Frekuensi Pelatihan pada Perusahaan PT. Berdikari United Livestock.

Nomor	Tahun	Frekuensi Pelatihan
1	1991	1
2	1992	1
3	1993	1
4	1994	2
5	1995	1
6	1996	1
7	1997	2
8	1998	2
9	1999	3
10	2000	4

Sumber : Data PT. Berdikari United Livestock Sidrap, 2001.



Berdasarkan data pada tabel 5 terlihat bahwa frekuensi pelatihan yang diadakan oleh PT. Berdikari United Livestock pada awal tahun penelitian sampai dengan pertengahan tahun penelitian rata-rata frekuensinya tetap, baru pada akhir tahun penelitian terlihat frekuensi tersebut semakin meningkat. Ini terjadi seiring dengan semakin berkembangnya teknologi dan pengetahuan, maka perusahaan merasa bahwa kegiatan ini semakin penting. Sebagai tindak lanjutnya maka pihak perusahaan mendirikan divisi litbang demi mendukung hal tersebut. Dimana dengan adanya program pelatihan diharapkan dapat membantu pengembangan tenaga kerja dalam hal pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Soeprihanto (1984) yang menyatakan bahwa pengembangan tenaga kerja (training and development) adalah mengembangkan dalam arti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja melalui training yang berbentuk latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Adapun pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan dapat dilihat pada lampiran 1.

B. Pengaruh Frekuensi Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam menghitung Produktivitas Tenaga Kerja dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Penjualan Total (Rp)}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja (Org)}}$$

Dari rumus tersebut maka didapatkan nilai produktivitas tenaga kerja seperti yang terlihat pada tabel 6.

Tabel 6. Frekuensi Pelatihan, Hasil Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja dan Volume Penjualan pada Perusahaan PT. Berdikari United Livestock.

Thn	Volume Penjualan (Ekor)	Penjualan Total (Rupiah)	Jumlah T.Kerja (Orang)	Produktivitas Tenaga Kerja (Rupiah/Orang)	Frekuensi Pelatihan
1991	788	1.793.001.030	142	12.626.767,82	1
1992	461	1.083.267.929	140	7.737.628,064	1
1993	275	675.657.950	137	4.931.809,854	1
1994	242	592.952.472	132	4.492.064,182	2
1995	322	823.661.000	118	6.980.177,966	1
1996	332	872.296.415	116	7.519.796,681	1
1997	344	1.083.473.350	113	9.588.259,735	2
1998	487	1.618.483.250	102	15.867.482,84	2
1999	731	2.560.026.350	122	20.983.822,54	3
2000	1155	4.447.168.450	112	39.706.861,16	4

Sumber : Data PT. Berdikari United Livestock Kabupaten Sidrap, 2001.

Berdasarkan data pada tabel 6, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja pada PT. Berdikari United Livestock Bila River Ranch mengalami penurunan sejak tahun 1991 sampai tahun 2000, sebaliknya frekuensi pelatihan terlihat mengalami peningkatan. Jika dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja maka terlihat bahwa dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit ternyata menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang mengalami peningkatan, ini disebabkan oleh meningkatnya frekuensi pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Berdikari United Livestock Bila River Ranch.

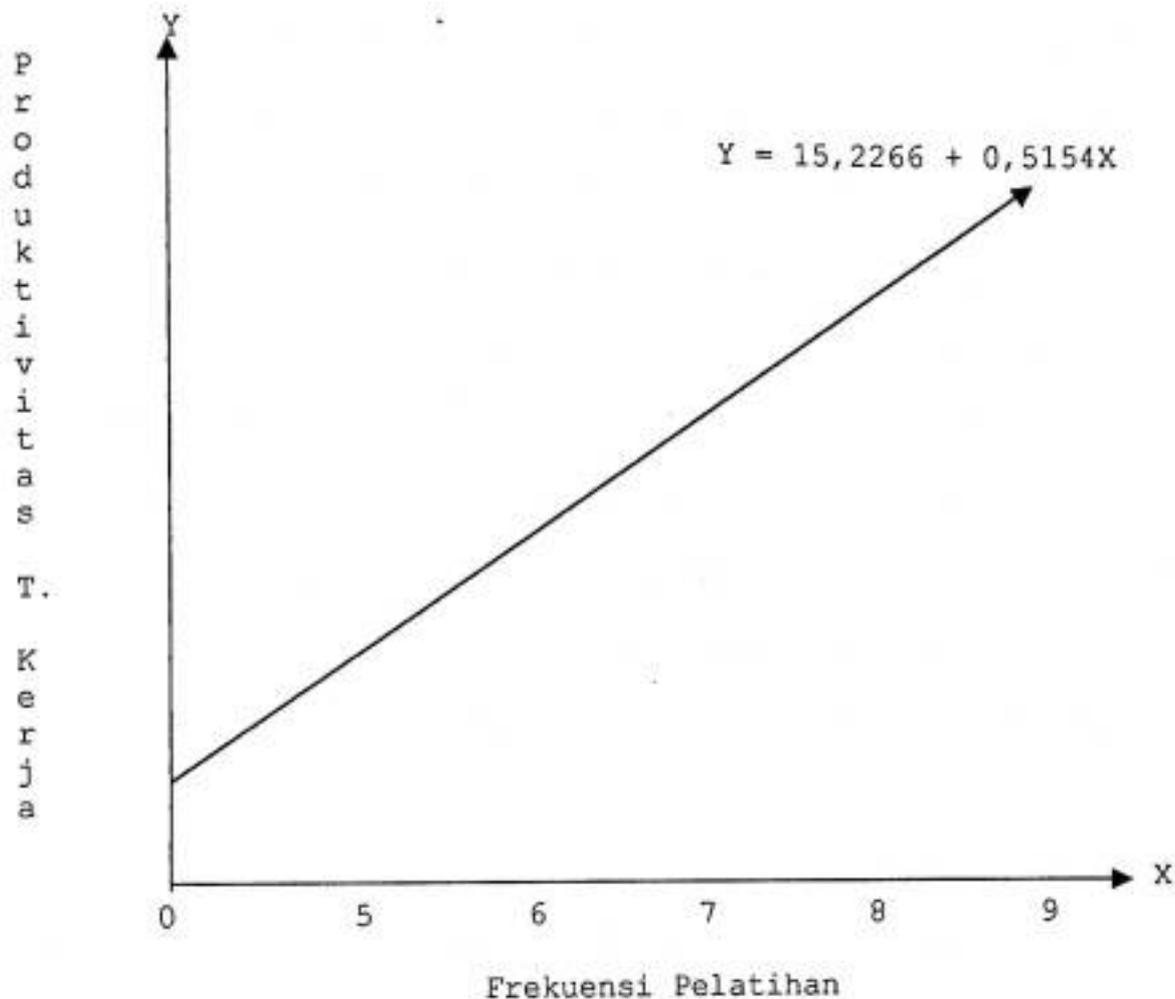
Dari hasil analisa dengan menggunakan metode regresi linear sederhana maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,2266 + 0,5154X$$

Dengan nilai Standar error sebesar 0,1432 dan nilai T hitung 3,599 dan probability sebesar 0,00699.

Dari persamaan regresi tersebut dapat dibuat grafik seperti yang terlihat pada gambar 2 :

Gambar 2. Grafik Regresi Linear Frekuensi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga kerja pada Tahun 1991 - 2000.



Keterangan Gambar :

X = Frekuensi Pelatihan (Satuan)

Y = Produktivitas Tenaga Kerja (Juta)

Dari persamaan dan grafik regresi linear tersebut dapat dijelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja meningkat seiring dengan meningkatnya frekuensi pelatihan, lebih

jelasnya bahwa dengan adanya pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar Rp 0,5154 juta/orang, dan apabila tidak ada pelatihan maka tetap terdapat produktivitas tenaga kerja sebesar Rp 15,2266 juta/orang. Selanjutnya diketahui bahwa variabel frekuensi pelatihan berpengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Hal ini diketahui dari nilai probabilitasnya yaitu sebesar 0,00699 lebih kecil dari 0,01 ($P < 0,01$), kemudian pada uji T hitung nilai yang diperoleh yaitu 3,599 dan pada T tabel taraf 0,01 adalah 2,90; berarti $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ yang berarti frekuensi pelatihan berpengaruh sangat nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh Frekuensi Pelatihan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja maka dapat dilihat pada tabel 8 :

Tabel 8. Perhitungan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinan (r^2) antara frekuensi pelatihan dengan produktivitas tenaga kerja.

Koefisien	Nilai
Korelasi (r)	0,7862
Determinan (r^2)	0,6182

Sumber : Diolah dari Data Primer, 2001.

Dari data pada tabel 8 terlihat bahwa terdapat korelasi positif antara frekuensi pelatihan dengan tingkat produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,7862; yang berarti hubungan antar keduanya positif dan kuat karena nilainya mendekati 1.

Perhitungan koefisien determinan dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor frekuensi pelatihan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Koefisien determinan yang diperoleh yaitu 0,6182. Ini berarti pengaruh frekuensi pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 61,82% sedangkan 38,18% disebabkan oleh faktor lain di luar model.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan, dikemukakan juga bahwa dengan adanya pelatihan maka kemampuan dan keterampilan tenaga kerja semakin meningkat khususnya dalam hal penerapan pengetahuan dan teknologi yang ada.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Frekuensi pelatihan berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja, dilihat dengan persamaan $Y = 15,2266 + 0,5154X$ dan nilai probability sebesar 0,00699.
- Terdapat korelasi positif antara frekuensi pelatihan dengan produktivitas tenaga kerja ditunjukkan dengan nilai $r = 0,7862$; dan memberikan pengaruh sebesar 61,82 % sedangkan sisanya sebesar 38,18 % disebabkan oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja PT. Berdikari United Livestock Kabupaten Sidrap sebagai berikut :

- Frekuensi pelatihan sebaiknya dapat lebih ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja dapat meningkat dengan kata lain produktivitas tenaga kerja juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Cushway, B. 1996. *Human Resource Management*, Cetakan Pertama. PT. Elex Media Kompetindo, Jakarta.
- Gaspersz, V. 2000. *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hamalik, O. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, H.T. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, M. 1981. *Manajemen Personalia*, Cetakan Keenam. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Megginson, D. Joy-Matthews, J. Banfield, P., Felicia G. Najoan (alih bahasa). 1997. *Human Resource Development*, Cetakan Pertama. PT. Elex Media Kompetindo, Jakarta.
- Moekijat. 1991. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya, Bandung.
- Nitisemito, A.S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kedelapan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putti, J.M. 1989. *Memahami Produktivitas*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Schuller, R.S. dan Jackson, S.E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Erlangga, Jakarta.
- Siagian, S.P. 1982. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sinungan, M. 1997. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Cetakan Ketiga. Bina Aksara, Jakarta.
- Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung.
- Soekartawi, A. 1988. *Prinsip Dasar Ekonomi Produksi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Soeprihanto, J. 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Sudjana. 1986. *Metoda Statistika*. Tarsito, Bandung.
- Suit, Y. dan Almasdi. 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sukirno, S. 1995. *Pengantar Teori Mikro ekonomi*, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Swastha, B dan Sukotjo, I. 1993. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga. Liberty, Yogyakarta.
- Terry, G.R. 1997. *Principles of Management*, Seventh Edition. Homewood Illionis : Richard D. Irwin, Inc.
- Tjiptoherijanto, P. 1989. *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Walpole, R.E. 1995. *Pengantar Statistik*, Cetakan Keenam. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widodo, S.T. 1990. *Indikator Ekonomi*. Penerbit Kanisius, Jakarta.

Lampiran 1. Pelatihan yang dilaksanakan PT. Berdikari United Livestock pada Tahun 1991-2000.

- 1991 : 1. Pelatihan Manajemen Perawatan Sapi di Bila Ranch
- 1992 : 1. Pelatihan Teknik Pengelolaan Makanan Ternak di Jakarta
- 1993 : 1. Pelatihan Manajemen Koperasi di Makassar
- 1994 : 1. Pelatihan Akuntansi Komputer di Jakarta
2. Pelatihan Pengelolaan Pertanaman Makanan Ternak di Bila Ranch
- 1995 : 1. Pelatihan Manajemen Koperasi di Makassar
- 1996 : 1. Pelatihan Piler manajemen di Takalar
- 1997 : 1. Study Banding Livestock di Australia
2. Pelatihan Inseminasi Buatan di Bila Ranch
- 1998 : 1. Pelatihan Manajemen Pemasaran di Bila Ranch
2. Pelatihan Peningkatan Produksi ternak Potong di Bila Ranch
- 1999 : 1. Studi Banding Livestock Inc. di Amerika
2. Pelatihan Pengelolaan Fattening di Cicurung
3. Pelatihan Integrated Farming System di Solo
- 2000 : 1. Pelatihan Fet and Propest Test di Jakarta
2. Pelatihan Management System di Jakarta
3. Seminar Value Base Management di Jakarta
4. Pelatihan Integrated farming System di Solo

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Analisa Regresi Sederhana

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: C:ARMI02 LABEL: pengaruh pelatihan thd produktifitas TK
 NUMBER OF CASES: 10 NUMBER OF VARIABLES: 2

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	X	1.8030	1.0328
DEP. VAR.:	Y	16.1542	.6770

DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 8)	PROB.
X	.5154	.1432	3.599	.00699
CONSTANT	15.2266			

STD. ERROR OF EST. = .4437
 r SQUARED = .6182
 r = .7862

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	2.5497	1	2.5497	12.952	6.994E-03
RESIDUAL	1.5749	8	.1969		
TOTAL	4.1245	9			

STANDARDIZED RESIDUALS

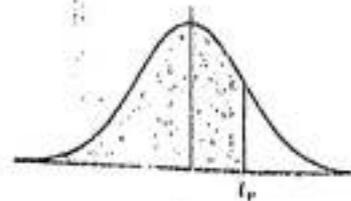
OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL
1 16.351	15.742	.6091
2 15.861	15.742	.1191
3 15.411	15.742	-.3309
4 15.317	16.257	-.9403*
5 15.758	15.742	.0161
6 15.833	15.742	.0911
7 16.076	16.257	-.1813
8 16.579	16.257	.3217
9 16.859	16.773	.0864
10 17.47	17.288	.2090

DURBIN-WATSON TEST = 1.3536

Lampiran 3. Daftar Nilai T Tabel

DAFTAR G

Nilai Persentil
Untuk Distribusi t
 $V = dk$
(Hitungan Dalam Badan Daftar
Menyatakan t_p)



V	t _{0.995}	t _{0.99}	t _{0.975}	t _{0.95}	t _{0.90}	t _{0.85}	t _{0.80}	t _{0.75}	t _{0.70}	t _{0.65}
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.753	0.577	0.510
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.612	0.480	0.429
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.554	0.427	0.377
4	4.00	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.734	0.520	0.393	0.343
5	3.00	3.36	2.57	2.02	1.44	0.920	0.727	0.514	0.387	0.337
6	2.71	3.11	2.45	1.94	1.41	0.906	0.718	0.507	0.380	0.330
7	2.50	3.00	2.36	1.88	1.38	0.896	0.711	0.500	0.373	0.323
8	2.36	2.90	2.31	1.84	1.36	0.889	0.705	0.494	0.367	0.317
9	2.25	2.82	2.26	1.81	1.35	0.883	0.700	0.488	0.361	0.311
10	2.17	2.76	2.23	1.79	1.34	0.879	0.696	0.483	0.356	0.306
11	2.11	2.72	2.20	1.78	1.33	0.876	0.692	0.479	0.352	0.302
12	2.06	2.68	2.18	1.78	1.33	0.873	0.689	0.475	0.348	0.298
13	2.01	2.65	2.16	1.77	1.32	0.870	0.686	0.471	0.344	0.294
14	1.98	2.62	2.14	1.76	1.31	0.868	0.683	0.468	0.340	0.290
15	1.95	2.60	2.13	1.75	1.31	0.866	0.681	0.466	0.338	0.288
16	1.92	2.58	2.12	1.75	1.31	0.865	0.680	0.465	0.337	0.287
17	1.90	2.57	2.11	1.74	1.31	0.863	0.679	0.464	0.336	0.286
18	1.88	2.55	2.10	1.73	1.31	0.862	0.678	0.463	0.335	0.285
19	1.86	2.54	2.09	1.73	1.31	0.861	0.678	0.463	0.335	0.285
20	1.84	2.53	2.09	1.72	1.31	0.860	0.677	0.462	0.334	0.284
21	1.83	2.52	2.08	1.72	1.31	0.859	0.676	0.462	0.334	0.284
22	1.82	2.51	2.07	1.72	1.31	0.858	0.675	0.461	0.333	0.283
23	1.81	2.50	2.07	1.71	1.31	0.858	0.675	0.461	0.333	0.283
24	1.80	2.49	2.06	1.71	1.31	0.857	0.675	0.461	0.333	0.283
25	1.79	2.48	2.06	1.71	1.31	0.856	0.674	0.460	0.332	0.282
26	1.78	2.48	2.06	1.71	1.31	0.856	0.674	0.460	0.332	0.282
27	1.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.674	0.460	0.332	0.282
28	1.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.673	0.459	0.331	0.281
29	1.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.673	0.459	0.331	0.281
30	1.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.673	0.459	0.331	0.281
40	1.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.851	0.671	0.457	0.329	0.279
60	1.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.670	0.456	0.328	0.278
120	1.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.670	0.456	0.328	0.278
∞	1.58	2.33	1.96	1.64	1.28	0.842	0.674	0.451	0.253	0.126

Sumber: Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.A. dan Yates, F.,
Table III, Oliver & Boyd Ltd, Edinburgh.



PT. BERDIKARI UNITED LIVESTOCK

49

LIVESTOCK AND INTEGRATED FARMING SYSTEM

Ranch : Bila River Ranch Kec. Pitu Riase Kab. Sidenreng Rappang Sulawesi Selatan

Office : Jl. Ahmad Yani 139 Parepare Phone (0421) 21824 - 22345, Fax. 21610

Jl. Medan Merdeka Barat No. 1 Jakarta, Phone (021) 3459952 - 3459955

Lampiran 4.

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IR. BASUKI R. PASAU
Jabatan : Corporate Manager

Menerangkan bahwa yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : ANDI ARMI BUNGALIFU
Stambuk : I 311 97 034
Pekerjaan : Mahasiswa Sosial Ekonomi Peternakan Universitas Hasanuddin

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian pada Pt. Berdikari United Livestock Bila Ranch Kabupaten Sidrap selama dua bulan, terhitung mulai bulan Agustus 2001 sampai September 2001.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat sebagaimana mestinya untuk dipergunakan seperlunya.

Bila River Ranch, 16 Oktober 2001

Yang menerangkan

IR. BASUKI R. PASAU



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Andi Armi Bungalifu, lahir di Makassar tanggal 18 Mei 1979, merupakan anak ke enam dari enam bersaudara dari pasangan Andi Abdul Rasyid dan Andi Rukiah. Pendidikan formal yang pernah ditamatkan yaitu : 1) SDN. Kalukuang III Makassar Tahun 1991, 2) SMP Islam Athirah Makassar Tahun 1994, 3) SMUN 1 Makassar Tahun 1997 dan masuk perguruan tinggi pada Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan, Fakultas Peternakan, Universitas Hasanuddin Makassar pada tahun 1997 melalui seleksi Ujian Masuk Perguruan Tinggi (UMPTN) dan lulus sebagai Sarjana pada bulan Desember tahun 2001. Semasa kuliah penulis aktif menjadi pengurus Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Peternakan (HIMSENA) dan menjadi Bendahara Umum Senat Mahasiswa Fakultas Peternakan periode 1999/2000.