

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja dan mampu berdaya saing sehingga keberlangsungan usaha perusahaan dapat dipertahankan. Kebutuhan sumber daya manusia yang memadai menjadi salah satu unsur penting yang diperlukan, dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan hal itu karyawan dituntut untuk bisa berkerja lebih optimal sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang optimal pula. Berkenaan dengan itu sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam pengembangan dan pertumbuhan serta mempertahankan eksistensi sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja perlu dikembangkan secara terus menerus, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan.

Upaya pengembangan SDM tersebut merupakan strategi utama untuk menegakkan kompetisi global guna meningkatkan pembangunan nasional. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan. Hasil kerja tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini akan berpengaruh langsung pada kesejahteraan karyawan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (YuniarsihdanSuwanto, 2013: 156).

Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. .Karyawan seperti ini merupakan asset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil produksi dengan sumber tenaga kerja yang dipergunakan untuk menghasilkan hasil tersebut (Swasta dan Sukotjo, 2012: 281). Untuk mendukung produktivitas suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pengalaman kerja.

Pendidikan merupakan proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok. Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern.

Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan perusahaan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan *link and match*. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada, karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja (Rahmawati, dkk, 2004).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Di samping itu yang dimaksudkan dengan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah digelutinya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya (Amron, 2009).

Pengalaman kerja sangat diperlukan, dimana perusahaan pencari tenaga kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman di bidang pekerjaan tersebut. Dengan memiliki pengalaman kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Sutomo, dkk, 2010).

PT Timor Sejahtera Aguafityang beralamat di Dusun IV Bilamun, Baumata Timur Taebenu, Rt.14/Rw.07, Kabupaten Kupang, Nusa Tenggara Timur merupakan perusahaan minuman yang sudah cukup lama beroperasi. Pembangunan fisik perusahaan mulai dikerjakan sejak bulan Mei tahun 2010. Pembangunan fisik berjalan cukup lama yaknimencapai lebih dari dua tahun.PT Timor Sejahtera Aguafit Kupang diresmikan pada tanggal 14 Agustus 2012 dan langsung beroperasi sejak saat itu.Beberapa jenis produk yang di hasilkan oleh PT Timor Sejahtera Aguafit Kupang antara lain : Cup(gelas)240 MiliLiter (ML), Galon 19 Liter (L) dan jenis botol yang berisi 600 ML.

Dari hasil produksi tersebut PT Timor Sejahtera Aguafit Kupang dipasarkan di daratan timor pada umumnya terutama Kota Kupang, dan Kabupaten Kupang. Disamping itu perusahaan ini juga melaksanakan pemasaran dan atau melayani permintaan di luar daratan timor seperti ke Pulau Rote, Pulau Sabu dan juga ke Daratan Flores.

Dalam tahun 2018 PT Timor Sejahtera Aguafit Kupang telah menghasilkan produk dengan jumlah yang beragam untuk setiap bulannya. Berikutakan disajikan, Data Produksi PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang Tahun 2018.

Tabel 1.1

Data Produksi PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang Tahun 2018

Bulan	Cup 240 ML	Galon 19 L	Botol 600 ML
Januari	84,717	10,434	1,849
Februari	10,102	3,810	300
Maret	884	4,074	-
April	84,762	9,561	710
Mei	105,685	9,649	330
Juni	64,626	8,192	-
Juli	99,544	10,095	108
Agustus	94,866	9,643	884
September	81,197	9,623	-
Oktober	70,703	10,348	1,094
November	59,389	10,033	100
Desember	49,360	7,034	564
Total	805,835	102,496	5,939

Sumber : PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang

Pada Tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwa Produktivitas pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang selama tahun 2018 setiap bulan mengalami fluktuatif dari sisi kuantitas untuk masing-masing produk/kemasan. Produksi kemasan Cup 240 ML mengalami peningkatan tertinggi pada bulan Mei yakni

berjumlah 105,685 dan produksi terendah pada bulan Maret yakni sebanyak 884. Sementara itu kemasan galon 19L mengalami produksi tertinggi pada bulan Januari yakni sebanyak 10,434 dan produksi terendah pada bulan Februari yakni 3,810. Di sisi lain kemasan botol 600 ML mengalami produksi tertinggi pada bulan Januari yakni sebanyak 1,849 dan produksi terendah pada bulan November yakni berjumlah 100.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, produktivitas sebuah perusahaan sangat dipengaruhi kualitas sumber daya manusia. Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat terukur dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pendapat ini tentu berlaku juga pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang sebagai sebuah badan usaha/perusahaan. Dalam melaksanakan usaha perusahaannya PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang tentu mempekerjakan sejumlah karyawan bagian produksi dengan pendidikan tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang mampu mencapai produktivitas yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Berikut disajikan data karyawan PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Produksi PT. Timor Sejahtera
Aguafit Kupang Tahun 2018

Jabatan	Pendidikan / Jurusan	Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
Manager	S2	1	-	1
Tenaga Pengawas/Koordinator	S1	1	5	6
Tenaga produksi	SMA	23	15	38
	SMP	7	4	11
Security/ pengemudi	Tidak tamat	2	-	2
Total keseluruhan		34	24	58

Sumber: PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang tahun 2018

Tabel 1.2 Jumlah karyawan lebih didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan total jumlah 38 orang dan tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 11 orang. Kedua, Karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi yakni Strata Satu (S1) dan S2 sangatlah minim, dengan jumlah total tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang dan tingkat pendidikan S1 berjumlah 6 orang. Ketiga, masih terdapat karyawan tanpa ijazah atau belum menyelesaikan pendidikan dasar.

Produktivitas kerja yang tidak stabil dan cenderung mengalami penurunan sebagaimana digambarkan pada Tabel 1.1. Keadaan karyawan yang didominasi lulusan atau tamatan SMA masih memiliki keterampilan dan keahlian yang bersifat umum atau tidak sesuai dengan pekerjaannya. Data sebagaimana pada Tabel 1.2 menunjukkan karyawan yang bekerja di bagian teknisi produksi / laboratorium. Pekerjaan yang dilakukan adalah dari proses penghilangan kapur, bau air sampai ke sterilisasi yang seharusnya adalah lulusan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan basicnya, ternyata masih dipegang oleh karyawan yang berlatar belakang Pendidikan SMA.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan yang profesional dan berkompeten sesuai dengan tingkat pendidikan dan disiplin ilmunya masih sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh proses perencanaan pegawai dan rekrutmen belum dilaksanakan secara riil dan optimal sehingga karyawan yang direkrut merupakan tenaga yang belum terakomodasi dengan bidang kerjanya, atau dengan kata lain adanya ketidaksesuaian antara pendidikan karyawan dengan pekerjaan / penempatan posisi pada perusahaan.

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan. Pengalaman kerja merupakan salah satu tolak ukur yang menentukan keterampilan dan atau keahlian seorang tenaga kerja. Semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan dibidang yang sama dapat meningkatkan keterampilan dan atau keahliannya. Berikut ini disajikan Data Pengalaman Kerja Karyawan PT. Timor Sejahtera Aguafit Timor tahun 2018.

Tabel 1.3
Data pengalaman kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Timor
Sejahtera Aguafit Kupang Tahun 2018

No	Pengalaman Kerja	Jumlah
1	<6 bulan (Ms.Percobaan)	2
2	> 6 bulan – 1 tahun	19
3	> 1 tahun – 3 tahun	22
4	> 3 tahun – 6 tahun	5
5	> 6 tahun	10
Total keseluruhan		58

Sumber : PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang

Tabel 1.3 Data pengalaman kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang karyawan sebagaimana tersebut di atas memberikan beberapa gambaran sebagai berikut. Pertama, masa kerja paling lama yakni 6 tahun dimiliki oleh 10 orang karyawan sedangkan masa kerja paling rendah yakni < 6 bulan dimiliki oleh 2 orang karyawan. Kedua, jumlah karyawan PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang terbanyak yakni 22 orang memiliki masa kerja > 1 tahun – 3 tahun kemudian berada diposisi terbanyak kedua yakni 19 orang memiliki masa kerja selama > 6 bulan – 1 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer bagian produksi teridentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan pengalaman kerja yaitu lambatnya karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan, beberapa karyawan bagian laboratorium belum menguasai cara mengoperasikan mesin RO (*Reverse Osmosi*) atau mesin penyulingan air. Di samping itu juga ada karyawan yang bekerja di bagian teknisi kurang memahami cara mengontrol mesin di semua bagian produksi. Hal ini di karenakan karyawan PT Timor Sejahtera Aguafit Kupang belum banyak yang memiliki pengalaman dalam bekerja pada bidang tersebut.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan sebagaimana dijelaskan pada latar belakang tersebut di atas, terdapat beberapa pertanyaan mendasar dalam penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran umum tentang pendidikan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan pada karyawan pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang?
2. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang?
3. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Aguafit Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Timor Sejahtera Aguafit kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap pentingnya diterapkan program peningkatan pendidikan, pengalaman kerja dan Produktivitas kerja karyawan, di lingkungan kerja guna menjaga eksistensi produktifitas dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal yang buruk dikemudian hari, baik dalam maupun di luar proses pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini diharapkan pembaca dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan bagi peneliti lanjutan, khususnya manajemen sumber daya manusia.