

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa, dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya (Maharani, 2021:18).

Sumber daya manusia dipandang sebagai alat penting perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan.

Selain itu menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya

tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Dalam proses sumber daya manusia ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme karyawan. Proses tersebut disebut dengan pengembangan karyawan. Pendidikan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuannya saja tetapi juga dalam bentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, minat penyesuaian diri dan lainnya yang berkenaan dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan nampak pada kinerjanya. (Serdamayanti, 2009 : 54)

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat dan pemerintah. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

Pendidikan merupakan salah satu ilmu yang sangat penting dalam menagani permasalahan yang ada didunia pendidikan, karena pada umumnya kelemahan system pendidikan yang ada saat ini diindonesia adalah lemah dalam manajemen pendidikan, baik itu pada level mikro maupun makro. Manajemen pendidikan merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas. (Chairunnisa,2016:1)

Setiap pengawasan bisa belajar ditempat kerjanya masing masing dengan pindah tugas dari satu bagian ke bagian lain agar memperoleh tanggung jawab lain yang lebih besar, dengan demikian karyawan tersebut bisa belajar dari pekerjaannya sendiri untuk tumbuh dan berkembang. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus penentu terhadap potensi kemampuan sumber karyawan PT. Hok Tong Jambi dalam meningkatkan kerjanya.

PT. Hok Tong Jambi adalah sebuah perseroan terbatas yang didirikan pada 19 desember tahun 1937. PT. Hok Tong Jambi adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan karet remah (*crumb rubber*). PT. Hok Tong Jambi beralamatkan di Jl. Raden Patah RT.07 kampung sejinjau jambi. Pada saat ini perusahaan memproduksi *crumb rubber* jenis mutu SIR (*Standar Indonesian Rubber*)10 dan 20, dengan kapasitas Produksi 25.000 ton per tahun. Berdasarkan pendataan jumlah karyawn PT. Hok Tong Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Pada PT Hok Tong Jambi
Periode 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	215	-
2019	223	3,72
2020	179	(19,73)
2021	182	1,67
2022	183	0,54

Sumber : PT. Hok Tong Jambi, 2023

Dari tabel 1 terlihat jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Hok Tong Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2020 terjadi

penurunan karyawan yang diakibatkan oleh pandemi, pada tahun 2021 dan 2022 jumlah karyawan mulai mengalami penambahan kembali.

Tantangan utama dari karyawan adalah bagaimana mengelolah sumberdaya manusia sekaligus meningkatkan produktivitas kerja dan mengembangkan atau mengelolah sumber daya manusia.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan - tujuan umum, undamentalitas pendidikan ini dapat ditentukan dari kedudukan pendidikan sebagai salah satu instrumen utama dan penting dalam meningkatkan segenap potensi anak menjadi sosok kekuatan sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas bagi suatu bangsa.

Kemiskinan merupakan konsekuensi dari banyaknya jumlah penduduk dalam usia kerja yang menganggur, hal ini dapat terjadi diakibatkan oleh rendahnya pendidikan (Seran,2017). Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat (Dariwardani et al, 2014) bahwa pendidikan tentunya berkaitan dengan fenomena kemiskinan, dimana secara general semakin tinggi pendidikan masyarakat maka fenomena kemiskinan akan semakin rendah. Pengangguran yang disebabkan oleh lulusan pendidikan tinggi berarti tidak memanfaatkan sumber daya manusianya dengan baik. Pendidikan berkenaan dengan pengembangan pengetahuan serta keahlian dan keterampilan dari manusia maupun tenaga kerja dalam proses pembangunan. Berhubung dengan kontribusinya yang sangat besar dalam pembangunan ekonomi, maka pendidikan dikatakan sebagai modal manusia

(human capital), dan pengeluaran terhadap pendidikan penduduk disebut sebagai investasi dalam modal manusia (*investmen on human capital*). (Saputra, 2015)

Pada dasarnya permasalahan yang akan muncul berkaitan dengan penyediaan sumber daya manusia yang bermutu. Permasalahan tersebut juga dirasakan oleh perusahaan – perusahaan saat ini, termasuk PT. Hok Tong Jambi karena bagaimana pun majunya perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia tidak mungkin berjalan dengan sendirinya.

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, tingkat pendidikan juga sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja dan produktivitas kerja setiap karyawan, terutama pada PT. Hok Tong Jambi, pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Hok Tong Jambi
Periode 2018 – 2022

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
Tidak Sekolah	4	3	-	-	-
SD	44	32	26	25	24
SMP	60	49	36	34	32
SLTA	122	119	98	103	104
D3	3	3	3	3	3
S1	18	17	16	17	20
Jumlah	215	223	179	182	183

Sumber : PT. Hok Tong Jambi, 2023

Pada tabel 2 dapat dapat digambarkan terjadi peningkatan pendidikan karyawan pada PT. Hok Tong Jambi. Terlihat dari tahun ketahun didominasi SLTA pada tahun 2018 berjumlah 122 karyawan, Tingkat pendidikan SD pada PT. Hok Tong Jambi masih tergolong banyak disbanding tingkat pennisikan D3. Tetapi, walaupun tingkat pendidikan jenjang SD sampai tidak sekolah masih ada tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Hok Tong Jambi.

Produktivitas kerja adalah kata kunci dalam perusahaan. Di perusahaan mana pun, setiap karyawan biasanya dituntut untuk melakukan aktivitas produktif. Jika karyawan produktif, akan berdampak baik bagi perusahaan, minimal, akan meningkatkan angka penjualan. Namun, belum tentu setiap karyawan bisa produktif terus-menerus. Ada kalanya menurun sehingga butuh stimulus untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Secara umum, produktivitas kerja adalah mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Dengan demikian, produktivitas ini berkaitan dengan *input* dan *output*. Hal ini bisa dilihat dari proses yang membutuhkan bahan dan waktu cukup lama. Ada dua elemen yang termasuk dalam produktivitas kerja yaitu pertama, efektivitas yang berkaitan dengan unjuk kerja maksimal. Kedua, efektivitas yang berkaitan dengan input dan realisasi penggunaannya. Adapun data produktivitas yang ada pada PT. Hok Tong Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Jumlah Produktivitas Karyawan Perorang PT. Hok Tong Jambi
Periode Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi (kg)	Jumlah Produksi per orng (kg)
2018	217	20.793.500	95.823
2019	223	16.321.060	73.189
2020	179	16.260.860	90.843
2021	183	16.269.120	88.902
2022	183	16.707.600	91.298

Sumber : PT. Hok Tong Jambi, 2023

Dapat dilihat dari tabel 3 bahwa jumlah karyawan dapat mempengaruhi jumlah produksi perorang dalam 1 tahun. Dari tahun 2018 jumlah produksi

karyawan sebesar 95.823 dan mengalami penurunan pada tahun 2019 menjadi 73.189, ini dikarenakan jumlah karyawan yang meningkat.

Tabel 1.4
Data Jumlah Produktivitas PT. Hok Tong Jambi
Peroide Tahun 2018 – 2022

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentasi Target (%)
2018	17.200,500	20.793.500	120,89
2019	18.105,900	16.321.060	90,14
2020	20.789,100	16.260.860	78,21
2021	20.533,900	16.269.120	79,23
2022	16.884,400	16.707.600	98,95

Sumber : PT Hok Tong Jambi, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah target produksi PT. Hok Tong Jambi yang terealisasi hanya terjadi di tahun 2018, target sejumlah 17.200,500 dan terealisasi sebesar 20.793,500 dengan presentase target 120,89%, tetapi pada tahun – tahun berikutnya target tidak terealisasi.

Pada akhirnya jumlah produktivitas kerja karyawan sangat tergantung pada Jumlah karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, karena adanya kemampuan kerja karyawan akan lebih meningkat dan lebih 7itera terlihat hasil dari perubahan produktivitas tersebut.

Lokasi yang menjadi tempat dalam penelitian ini adalah PT. Hok Tong Jambi yang merupakan lokasi sebagai sampel penelitian diperoleh dari teknik pemilihan sampel yang digunakan. Salah satunya yaitu data karyawan yang tiap tahunnya berfluktuasi. Hal – hal diatas tersebut menarik bagi penulis untuk meneliti lebih lanjut dengan mengangkat masalah dalam rangka penelitian skripsi dengan judul : ” **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hok Tong Jambi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti menentukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan pada PT. Hok Tong Jambi dalam 5 tahun terakhir berfluktuasi. Terjadi penurunan karyawan pada tahun 2020 sebesar 19,73 %.
2. Masih banyak karyawan pada PT. Hok Tong Jambi yang tingkat pendidikan SD, SMP, SLTA, bahkan masih ada yang tidak sekolah.
3. Pada PT. Hok Tong Jambi yang lama bekerja dibawah 5 tahun masih sebanyak 82 orang.
4. Pada PT. Hok Tong Jambi dalam 5 tahun jumlah produksi belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian menentukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat pendidikan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Hok Tong jambi.
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hok Tong Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Hok Tong Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Hok Tong Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara parktis, penelitian ini sebagai bahan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan dan membutuhkan referensi dalam penyajian informasi ketika melakukan penelitian serupa khususnya Program Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Secara akademis, diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

