

BAB I

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Mie Setan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan khususnya Mie dan Dimsum. Perusahaan ini menjual berbagai produk Mie dan Dimsum, tipe perusahaan ini seperti perusahaan frenchise dimana dalam satu tempat terdapat pemilik dan investor. Perusahaan ini memiliki banyak cabang yang tersebar di Indonesia, khususnya di kota Malang merupakan tempat pertama untuk usaha ini bisa di bilang sebagai tuan rumah karena si pemilik pun juga merupakan orang asli Malang. Dengan banyaknya cabang yang dimiliki perusahaan ini, maka akan muncul juga hambatan dan masalah dalam perusahaan ini. Salah satu masalah yang dimiliki perusahaan ini adalah dominannya Sumber Daya Manusia yang dimiliki tapi tidak berkualitas, dimana yang di maksudkan tidak berkualitas adalah mereka yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang jelas. Sehingga masalah yang sering muncul adalah kecerobohan dalam pekerjaan, yang secara langsung dampaknya akan dapat di rasakan oleh perusahaan ini yaitu kerugian.

Terwujudnya suatu perusahaan yang stabil sangat di tentukan oleh sumber daya manusianya, karena itu diperlukanya suatu sistem yang dapat mengatur sumber daya manusia tersebut. Manajemen sumber daya sangat di perlukan untuk menentukan kelancaran suatu organisasi. Dengan manajemen sumber daya karyawan di harapkan mampu bekerja dengan cerdas, tidak hanya dapat bekerja dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut maka di perlukan pendidikan dan pelatihan kerja. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam sistem sebuah perusahaan, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran- sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006:346) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan. (Ningrum, Sunuharyo, & Hakam, 2013). Pada setiap aktifitas pasti memiliki tujuan atau bisa disebut visi dan misi, baik jangka pendek

maupun jangka panjang. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi. Menurut Simamora (2004: 348 – 350) manfaat pelatihan antara lain (Pada, Pelatihan, & Pertanian, n.d.) adalah demikian meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima., memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Dengan karyawan yang memiliki pendidikan dan pelatihan di harapkan mampu meminimalisir tingkat kecerobohan dalam bekerja, sehingga dalam hal ini dapat mencegah dari kecelakaan kerja dan kecerobohan yang mampu membuat kerugian pada perusahaan. Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. (Primajaya, 2012). Kinerja karyawan pada umumnya juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan Mie Setan Malang yang perlu mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yang tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang jam lembur serta insentif jarang ada dan jika adapun terkadang tidak sesuai dengan orang yang tepat, sehingga ada beberapa kasus karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka.

Didalam sebuah perusahaan tidak di pungkiri pasti ada problem dalam perusahaan tersebut. Bisa dalam bentuk masalah intern maupun extern. Yang di maksudkan dengan problem intern adalah masalah yang timbul karena factor di dalam perusahaan itu sendiri, contohnya seperti kegagalan dalam menempatkan seseorang pada posisi yang salah dimana yang seharusnya perkerjaan tersebut dapat terselsaikan dengan baik akhirnya akan berujung pada ketidaktuntasan dalam tugas atau pekerjaan tersebut. Yang mana hal ini sangat menghambat dalam perusahaan mencapai

tujuannya, bahkan efek buruknya perusahaan akan mendapat kerugian dari permasalahan SDM tersebut. Faktor kedua yaitu factor external, dimana yang dimaksud dengan factor external adalah factor yang di sebabkan oleh lingkungan di luar perusahaan, contohnya seperti sugesti yang di berikan oleh pihak external kepada pihak internal agar dapat merusak system interen yang sudah ada di dalam. Namun kecerobohan yang sering terjadi adalah kecerobohan intern yang disebabkan oleh factor intern dari perusahaan tersebut yang di karenakan minimnya pendidikan dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Karena itu mengapa sangat di perlukan adanya pendidikan dan pelatihan kerja guna meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan.

Pada dasarnya setiap perusahaan berorientasi pada peningkatan produktivitas dengan cara meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan tersebut. Untuk itu, pada setiap perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas, yaitu pegawai yang memiliki kompetensi yang optimal, baik pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku yang baik dalam bidang tugasnya, selain itu pada diri seorang pegawai juga dituntut untuk mau bekerja dengan efektif, efisien, berprestasi dan dilandasi dengan etika moral dan tanggung jawab dalam rangka peningkatan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi tersebut secara menyeluruh. (Wibowo, Wijaya, & Surabaya, n.d.). Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi yang dimaksud adalah dengan mengikutsertakan pegawai tersebut pada program-program pendidikan dan pelatihan sebelum dia menjalankan pekerjaan sebenarnya.

Tindakan peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa

pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. (Aruan, 2013)

Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki pendidikan dalam bekerja agar bisa melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien bagi diri sendiri dan perusahaan, pendidikan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan pemikirannya ide-ide individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008, p.266). (Agusta & Sutanto, 2013).

Di samping pelatihan kerja kita juga harus memperhatikan kondisi psikis dari karyawan, yang dimana kondisi ini juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas kerja. Biberman dan Whitty (1997) telah mengklaim bahwa studi organisasi telah mengalami perubahan mendasar dari paradigma mekanistik yang menghargai rasionalitas dan sains ke paradigma spiritual yang menghargai kesadaran dan pemahaman. Pergeseran semacam itu memungkinkan penekanan pada isu-isu seperti kerja tim, kepercayaan, kreativitas, dan keterbukaan untuk berubah sebagai pendekatan untuk menangani gangguan yang disebabkan oleh dorongan menuju globalisasi (misalnya perampingan, outsourcing, dll.) dengan menjaga bisnis berkembang dalam perubahan dunia. (Petchsawang & Duchon, 2012).

Selain mengatasi kecerobohan dalam kinerja karyawan dengan itu juga di perlukan adanya analisis kinerja untuk mempertahankan kestabilan produktivitas kinerja. Analisis pekerjaan memiliki peran sentral dalam hampir setiap aspek SDM dan merupakan salah satu dari beberapa praktik kerja berkinerja tinggi yang dianggap mendasari kinerja perusahaan. (Morgeson, Spitzmuller, Garza, & Campion, 2016).

Analisis pekerjaan merupakan salah satu teknik pengumpulan data organisasi yang paling umum digunakan. Analisis pekerjaan dapat mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang perlu dimiliki atau dikembangkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bergerak lebih stabil untuk mewujudkan tujuan strategisnya. Jika suatu perusahaan menginginkan agar SDM dalam perusahaan tersebut dapat berjalan secara produktif maka dengan analisis kerja ini sangat membantu untuk mengurangi tingkat kecerobohan pekerja dalam kerjanya. Secara implisit mengenali keterbatasan kognitif ini, praktik analisis pekerjaan konvensional telah berfokus pada strategi penilaian analisis pekerjaan "terdekomposisi", yang melibatkan pengumpulan informasi analisis pekerjaan yang sangat terperinci. (Morgeson et al., 2016). Dengan adanya analisis yang tepat maka dapat sangat membantu bagi perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan SDM dalam perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan maka penulis memberikan judul pada proposal ini yaitu **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Mie Setan Malang.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Mie Setan Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Mie Setan Malang.

1.4 Mafaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi kepada para pihak management untuk lebih memikirkan kembali system perekrutan karyawan yang mana akan berpengaruh pada kelancaran jalannya operasi perusahaan tersebut. Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai suatu karya ilmiah atau hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan maupun masyarakat luas mengenai pentingnya *pendidikan* dan *pelatihan* terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Mie Setan.
2. Menambah pengetahuan mengenai pentingnya pelatihan dan pendidikan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang dan untuk kebutuhan sesuai dengan topik dan pembahasan. Serta dapat dijadikan juga sebagai teori pembanding bagi perusahaan untuk menyelesaikan masalah Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan tersebut.