

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2010). Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu dari masalah-masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif, dan professional, (Setiadi 2010).

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya terus berkarya pada masa aktifnya, selain itu perusahaan juga mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi kerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu sejalan dengan lamanya masa kerja seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Masa kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan ditempat kerja. Menurut Haryanto dalam Sutarno (2006) menjelaskan bahwa masa kerja yaitu lamanya waktu bekerja seseorang yang dilihat dari saat mulai bekerja atau saat mulai menggeluti pekerjaannya dengan mengetahui secara betul pekerjaannya dengan berbagai kendala yang dihadapi. Dibawah ini merupakan tabel masa kerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan yang dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Masa Kerja Karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Jumlah Karyawan	Persentase
2 – 9 tahun	11	274	4,01%
10 – 19 tahun	94	274	34,30%
20 – 29 tahun	161	274	58,75%
>30 tahun	8	274	2,91%

Sumber : SDM Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan

Dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan paling banyak yaitu 20 – 29 tahun sebesar 58,75%. Apabila karyawan telah memasuki masa kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka akan dilakukan pensiun.

Salah satu faktor lain yang harus diperhatikan selain masa kerja yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang menjadi perhatian suatu perusahaan dimana pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik, (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002 : 263). Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal I UU RI nomor 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan adalah 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. Dimana didalamnya dibagi menjadi tiga, yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Dalam pra penelitian, peneliti mendapatkan data pendidikan karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan tahun 2017.

Tabel 1.2
Daftar Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Jumlah Karyawan	Persentase
SD	1	274	0,36%
SMP	8	274	2,91%
SMA	237	274	86%
DIPLOMA III	3	274	1,09%
STRATA 1	25	274	9,12%

Sumber : SDM Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan pada tahun 2017 didominasi oleh lulusan SMA sebesar 86%. Untuk mencapai tujuannya Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan meningkatkan kemampuan karyawannya dengan cara melakukan pendidikan khusus sesuai kompetensi dibidang tugas masing-masing karyawan di PUSDIKLAT Kehutanan Madiun, misal pendidikan mandor persemaian, mandor tanam, mandor pemeliharaan, mandor tebang tersebut khusus di bidang tugas lapangan. Demikian pula, dibidang administrasi dilakukan pula pendidikan khusus, seperti pendidikan dibidang keuangan, bidang SDM, bidang administrasi umum dan lain-lain sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugas sesuai yang diharapkan perusahaan dalam rangka mencapai laba.

Selain masa kerja dan pendidikan, upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan hidup para karyawan. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja. Karena upah sebagai salah satu barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka dengan demikian pemerintah berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pembayaran upah karyawan yang berstatus Pekerja Harian Lepas Terdaftar (PHLT) di Perum Perhutani se Jawa Timur menggunakan Upah

Minimum Perum Perhutani (UMPP), yaitu UMR pada Kantor Perhutani yang bersangkutan ditambah UMR tertinggi Jawa Timur dibagi dua. Adapun tabel rata-rata upah karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan pada tahun 2012 – 2016 selama 6 tahun dapat disajikan dalam tabel, sebagai berikut :

Tabel 1.3
Daftar Upah Karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan
(Per Bulan)

Tahun	UMR Banyuwangi	UMR Tertinggi Jawa Timur (*)	UMPP Perum Perhutani Bws
2012	915.000	1.257.000	1.086.000
2013	1.084.400	1.740.000	1.954.400
2014	1.240.000	2.200.000	2.340.000
2015	1.426.000	2.710.000	2.781.000
2016	1.599.000	3.045.000	3.121.500

*) UMR tertinggi kota Surabaya; Sumber : SDM Perum Perhutani KPH Bws

UMPP tersebut belum termasuk tunjangan pendidikan, masa kerja, dan lain-lain sesuai ketentuan yang berlaku di Perum Perhutani. Sehingga, berdasarkan tabel 1.3, diketahui bahwa pada tahun 2012–2016 upah karyawan di Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Secara umum, salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Sinungan, 2012).

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Adapun keterkaitan penelitian yang kami lakukan pada Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perum Perhutani memiliki tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan perencanaan, pengurusan/penataan, pengusahaan dan perlindungan hutan di wilayah kerjanya. Sebagai BUMN, Perum Perhutani mengusahakan pelayanan bagi kemanfaatan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan dibidang kehutanan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor kehutanan maka karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien sesuai tata waktu yang telah ditetapkan. Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan mempunyai karyawan keseluruhan sebanyak 274 orang yang tersebar dalam wilayah-wilayah, berikut merupakan tabel rincian karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan :

Tabel 1.4
Rincian Karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan
Menurut Wilayah Kerja

No	Wilayah Kerja	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Kantor KPH di Banyuwangi	50
2.	Kantor Ajun/KSKPH di Benculuk	23
3.	BKPH Genteng	24
4.	BKPH Pesanggaran	28
5.	BKPH Sukomade	24
6.	BKPH Pedotan	22
7.	BKPH Karetan	23
8.	BKPH Curahjati	30
9.	BKPH Blambangan	25
10.	Astek Bangunan	6
11.	TPK Gaul	10
12.	TPK Ringintelu	9
Jumlah		274

Sumber : SDM Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan

Mengingat karyawan yang bertugas di Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan sebanyak 274 orang, maka peneliti hanya menggunakan 100 orang karyawan saja. Mengacu pada pemaparan diatas, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Antara Masa Kerja, Pendidikan dan Upah Terhadap Produktivitas Karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan ?

2. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan ?
3. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh masa kerja secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan;
2. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan;
3. Untuk menganalisis pengaruh upah secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan;

1.4 Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini memiliki beberapa manfaat, adapun manfaat tersebut yaitu :

1. Bagi Penulis
Memberikan tambahan pengetahuan yang sangat berharga untuk dihubungkan ke dalam pengetahuan yang didapat selama di bangku kuliah khususnya sumber daya manusia.
2. Bagi Mahasiswa
Sebagai gambaran dalam penulisan proposal dan menjadi referensi dalam penulisan penelitian selanjutnya.
3. Bagi Universitas
Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang hubungan masa kerja, pendidikan, dan upah terhadap produktivitas karyawan.