

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sadono Sukirno, 2003). Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi.

Di Indonesia sendiri, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi tau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ini dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia (Rivai, 2005)

Masalah ketenagakerjaan didominasi oleh kemampuan tenaga kerja yang masih kurang memadai baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja dan yang lainnya sehingga memerlukan kebijakan pasar kerja yang lentur. Melalui kebijakan itu, pihak perusahaan diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan secara internal melalui pemberdayaan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai cara perbaikan kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil – hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah – masalah yang bervariasi khususnya pada kasus- kasus di negara berkembang atau pada beberapa organisasi selama periode waktu tertentu.

Adanya tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. 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, 2005).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu 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 ke depan. Ini membuktikan bahwa semakin tahun maka perkembangan produktivitas pekerja menurut tamatan pendidikan mengalami peningkatan apalagi dengan adanya pelatihan – pelatihan yang dapat menambah nilai SDM pekerja, perlunya SDM yang amanah dan mempunyai ilmu pengetahuan agama yang lebih mendalam diperkirakan mempengaruhi produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta

pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Selanjutnya yang diperkirakan mempengaruhi produktivitas yaitu masa kerja. Masa kerja tenaga kerjapun cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Menurut Susilo (1990) Masa kerja di dasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada masa organisasi dimana mereka bekerja.

Tabel 1.1 Masa Kerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	3 – 12 Tahun	6	31,58 %
2	14 – 17 Tahun	6	31,58 %
3	18 – 23 Tahun	7	36,84 %
Jumlah		19	100 %

Dalam hal ini keterkaitan penelitian yang akan di teliti oleh peneliti di Perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember yang merupakan salah satu perusahaan besar yang ada di Indonesia selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya baik dari jumlah karyawan, aset, anggota dan sebagainya, hal ini tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya, dan juga masa kerja karyawan, semakin lama karyawan tersebut bekerja, maka keterampilan dan kemampuan mereka dalam bekerja lebih baik daripada pekerja yang masih baru. Hal ini di karenakan dengan semakin lamanya seseorang bekerja maka pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat.

Berfungsi atau tidaknya bagian – bagian dalam organisasi juga tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Untuk membentuk kerja sama yang baik perlu adanya pelatihan yang baik antara unsur- unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Pelatihan yang baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Irawati (2012) yang

menyatakan bahwa masa kerja, kepuasan dan pelatihan kerja mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Berikut ini data ekspor *edamame* PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember ke Jepang.

Tabel 1.2: Jumlah Perbandingan Target Ekspor Dan Pencapaian Produksi *Edamame* PT. MitraTani Dua Tujuh Mangli Jember 2011 – 2015

No	Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
1	2011	5.000 Ton	5.011 Ton	Tercapai
2	2012	4.000 Ton	4.111 Ton	Tercapai
3	2013	4.200 Ton	4.230 Ton	Tercapai
4	2014	4.000 Ton	4.097 Ton	Tercapai
5	2015	4.100 Ton	4.115 Ton	Tercapai

Sumber : PT. MitraTani Dua Tujuh Mangli Jember

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada produktivitas kerja individu dalam organisasi hal ini karyawan, Dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang ada pada akhirnya dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal. Berhubung dengan tabel 1.2, perbandingan antara target dan realisasi produksi ditemukan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember yang salah satunya diindikasikan dengan pencapaian target kerja yang semuanya tercapai. Pencapaian ini merupakan hasil kolaborasi produktivitas kerja pegawai di kantor karyawan di lapangan atau Lading.

1.2 Rumusan Masalah

Produktivitas tenaga kerja PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember setiap tahunnya mengalami kenaikan hal ini terkait pada produktivitas tenaga kerja PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember yang menanjak. Terkait dengan kondisi tersebut, maka perlu beberapa pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember?
3. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apa yang hendak dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dengan adanya penelitian ini.

1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember

1.3.2 Kegunaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

- a. Bagi Mahasiswa

Memberikan gambaran tentang penyusunan kerja ilmiah, tugas akhir mahasiswa khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, upah dan usia terhadap produktivitas kerja.

- b. Bagi Universitas

Dapat menambah dan memperkaya hasil penelitian, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja dan beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

- c. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah di dapat selama studi, khususnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh organisasi/perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (karyawan) yang ada dengan memperhatikan Tingkat Produktivitas kerja karyawan.

