

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam masyarakat modern sesuatu yang dihasilkan, baik sebagai hasil kerja perseorangan maupun hasil kerja kelompok di antaranya dapat dinilai secara material atau perhitungkan dalam bentuk uang. Semakin besar hasil yang dicapai seseorang dibandingkan dengan hasil orang lain, yang menggunakan tenaga, biaya dan waktu yang sama, maka orang itu dinilai lebih produktif dari pada orang lain. Demikian pula hasil kerja sama sejumlah orang dengan mempergunakan tenaga, biaya, waktu dan peralatan yang sama dikatakan kurang produktif dibandingkan dengan kelompok orang lain yang relatif kondisinya sama, tetapi menghasilkan sesuatu yang lebih baik mutunya dan jumlahnya lebih banyak.

Produktivitas di lingkungan masyarakat maju dan modern, merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindarkan, karena di dalam masyarakat seperti itu sangat banyak organisasi atau unit kerja yang menghimpun sejumlah orang yang seharusnya bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi kerjanya. Organisasi kerja itu di antaranya bersifat formal, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun yang dibentuk dan diselenggarakan oleh masyarakat atau swasta.

Di antara organisasi kerja itu sering ditemui persaingan dalam usaha meningkatkan produktivitas masing-masing, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Persaingan itu tidak saja menimbulkan suatu dorongan untuk meningkatkan daya dan hasil guna memperbaiki metode/cara kerja, sarana dan

prasarana kerja akan tetapi menyentuh juga aspek manusiawi sebagai tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan.

Pesatnya perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi bila tidak diikuti dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan menyebabkan terjadinya kesenjangan karena para pekerja dan pencari kerja tidak dapat memenuhi kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan hal ini akan menyebabkan kesenjangan struktural serta rendahnya produktivitas. Siklus teknologi berubah semakin cepat dan oleh karena itu keterampilan yang menangani penerapan teknologi tersebut baik industri barang maupun industri jasa harus terus-menerus disesuaikan.

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan formal, dan pelatihan kerja di tempat kerja. Sebagai kesatuan sistem pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif dan terpadu guna menghasilkan tenaga kerja yang andal terampil dan profesional dimana pada gilirannya tercapai produktivitas yang tinggi.

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi, disiplin, pendidikan dan pelatihan, gaji atau penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi dan teknologi yang tepat, serta kesempatan berprestasi.

Motivasi merupakan kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi seperti tabiat (watak), sikap (tingkah laku), kebutuhan, keinginan, cita-cita (kepentingan lain), kebiasaan, dan keadaan

lingkungan yang berbeda-beda. Untuk itu motivasi perlu ditumbuhkan dalam lingkungan kerja sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja dalam rangka menciptakan kelangsungan usaha kearah peningkatan produksi dan produktivitas.

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Karena disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan tersebut berarti pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dengan mengikuti berbagai pendidikan dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif. Selain itu untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas, maka setiap perusahaan melakukan pelatihan yang berorientasi kepada kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, baik pada karyawan baru maupun karyawan lama. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan perubahan sikap dari para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dengan pelatihan karyawan akan lebih terampil memiliki cara kerja yang lebih baik dan lebih mampu bekerja

dalam menggunakan fasilitas yang ada. Oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas.

Karyawan akan mendapatkan gaji atau penghasilan yang cukup, sesuai dengan prestasi yang diraihinya. Semakin tinggi prestasi yang dicapai, maka akan semakin tinggi pula upah yang akan diterima. Hal ini akan menimbulkan konsentrasi kerja dan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi. Dengan penghasilan karyawan yang cukup akan mendorong semangat kerja, sehingga produktivitas semakin meningkat dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Selain itu lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Mutu sarana produksi dalam sebuah perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan dalam hal perbaikan sarana produksi maupun bahan yang dipakai. Teknologi juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa. Dengan demikian penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Selanjutnya hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesempatan berprestasi. Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi

dirinya maupun bagi perusahaan. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kenyataan terkini menunjukkan bahwa di satu pihak metode atau cara kerja dan peralatan modern yang dapat berfungsi dengan kapasitas yang mengagumkan, ternyata tidak akan banyak gunanya bilamana berada di tangan orang-orang yang tidak memiliki kemampuan dalam mendayagunakannya. Di lain pihak orang-orang yang memiliki kemampuan kerja baik dan motivasi kerja tinggi, ternyata juga tidak dapat berbuat banyak untuk meningkatkan produktivitasnya bilamana metode atau cara kerja yang diterapkan bukan yang terbaik, atau peralatan yang dipergunakan tidak ikut menunjang.

Untuk mengatasi hal tersebut diatas perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan mengikut sertakan tenaga kerja suatu organisasi ke dalam program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dimaksudkan untuk menutup kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan tuntutan pelaksanaan tugas dan organisasi.

Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia sejogyanya tidak hanya ditujukan pengembangan pendidikan sebagai sistem sendiri tetapi juga pengembangan sumber daya manusia meliputi latihan kerja sebagai suatu kesatuan sistem yang menjadi titik sentral dalam proses pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hal tersebut hasil dari pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat sedangkan pelatihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Hal ini menjadi titik berat perhatian dalam program-program peningkatan kualitas sumber daya manusia guna upaya untuk membangkitkan motivasi pada diri para pekerja untuk selalu menyiapkan diri dengan baik untuk menghadapi tantangan pembangunan yang makin kompleks saat ini dengan selalu berusaha agar kualitas diri pekerja setaraf dengan tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya peningkatan kesadaran akan produktivitas, efektivitas dan efisiensi dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Kunci sukses suatu usaha dalam masa pembangunan yang syarat dengan persaingan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, tersedianya sarana dan dana cukup besar, melainkan juga tergantung pada faktor tenaga kerja.

Oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus dapat dikendalikan dan diarahkan agar memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sampai sekarang sebenarnya tenaga kerja sebagai inti dari faktor-faktor lain dan lazim digunakan sebagai pengatur produktivitas, karena biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja cukup besar dan tenaga kerja sebagai faktor input lebih mudah dihitung jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Di samping itu, kemajuan teknologi yang dapat mempermudah cara menghasilkan barang atau

jasa berkembang dari faktor produksi tenaga kerja. Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. Faktor pendidikan dan pelatihan yang akan menghasilkan orang terampil dalam pekerjaannya. Pendidikan dan latihan pada dasarnya meningkatkan keterampilan yang oleh sebab itu meningkatkan produktivitas. Secara makro, peningkatan pendidikan latihan mengakibatkan peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya peningkatan produktivitas pada karyawan dapat diselenggarakan melalui program pendidikan dan pelatihan dalam berbagai aspek, baik bagi calon pekerja ataupun yang telah bekerja. Pendidikan dan latihan dapat ditujukan untuk peningkatan pengetahuan baik teknis maupun manajerial, peningkatan keterampilan yang bersifat teknis pada akhirnya secara keseluruhan diharapkan akan mampu memberikan perubahan sikap mental kearah positif yang mana merupakan landasan pokok dalam upaya peningkatan produktivitas pada karyawan.

Produktivitas merupakan salah satu permasalahan yang penting untuk diperhatikan, karena secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat berkembang dan mampu bersaing. Konsep produktivitas dapat diterapkan baik pada tingkat tenaga kerja, tingkat perusahaan dan tingkat industri maupun tingkat ekonomi secara menyeluruh. Usaha untuk meneliti dan meningkatkan produktivitas pada tingkat tenaga kerja dan tingkat perusahaan seharusnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan perusahaan sehari-hari.

PT FSCM Manufacturing Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang *spare part otomotif* seperti rantai motor, rantai industri, filter mobil dan motor, dan kabel kontrol yang merupakan anak perusahaan dari Astra Otopart Tbk. Dan telah memperoleh beberapa penghargaan dua diantaranya yaitu :

1. Meraih penghargaan “*The excellent quality performance*” dari PT Kawasaki Motor Indonesia pada April 2008.
2. Dan meraih “*Award of excellent quality improvement*” dari PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing pada Desember 2008.

PT FSCM Manufacturing Indonesia dihadapkan pada kondisi persaingan yang semakin ketat, oleh karena itu diperlukan penelitian terhadap produktivitasnya, sehingga dapat dijadikan panduan yang tepat dalam proses pengambilan keputusan manajemen, tanpa adanya usaha peningkatan produktivitas suatu saat perusahaan ini akan dihadapkan pada resiko kalah bersaing sebagai akibat rendahnya produktivitasnya.

Terlebih lagi khususnya pada bagian produksi, operator yang menangani langsung mesin dalam kegiatan produksi dari awal menggunakan setiap bahan proses pembuatan produk sampai dengan penyelesaian (*finishing*) bisa dinilai dari perbandingan waktu rata-rata awal penggunaan bahan sampai mesin jalan dan produk selesai dilaksanakan (*finishing*), dibandingkan dengan jumlah total keseluruhan hasil produksi dengan menghitung indeksinya. Dengan demikian seorang operator dituntut untuk lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat mengefisienkan waktu yang terbatas dan meningkatkan produktivitas

pada pekerjaan karyawan. Pencapaian hasil ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya antara lain pendidikan dan pelatihan serta pengaruh lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui kebenaran apakah pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan produktivitas pada karyawan PT FSCM Manufacturing Indonesia, Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan rendah.
2. Lingkungan dan iklim kerja yang kurang optimal.
3. Rendahnya disiplin karyawan.
4. Pemberian gaji atau penghasilan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
5. Sarana produksi tidak seluruhnya baik.
6. Kesempatan untuk berprestasi kurang.
7. Karyawan kurang mampu dan terampil sehingga membutuhkan pendidikan dan pelatihan.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi diatas, masalah produktivitas merupakan masalah yang luas dan kompleks sifatnya, karena banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas itu sendiri. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah hanya pada pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas pada karyawan, pendidikan dan pelatihan pun dibatasi pada hasil daripada pendidikan dan pelatihan karyawan bagian operasional mesin Assembling Cam Chain pada PT FSCM Manufacturing Indonesia Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah : “Apakah terdapat hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas pada karyawan di PT. FSCM Manufacturing Indonesia ?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan berfikir dan pengetahuan tentang pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan mutu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam rangka menghasilkan pegawai yang

memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian. Dan juga pedoman dalam menentukan beberapa kebijaksanaan yang akan diambil guna meningkatkan produktivitas.

b. Bagi pegawai Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan produktivitas pada karyawan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi

Sebagai bahan *literature* untuk mahasiswa yang akan meneliti pendidikan dan pelatihan yang dikaitkan dengan produktivitas khususnya Program Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Jakarta.

d. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai kelengkapan koleksi perpustakaan UNJ mengenai pendidikan dan pelatihan khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas.