

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam menjalankan usahanya harus mampu bersaing untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dan kerugian yang serendah-rendahnya. Persaingan tersebut bisa terjadi dalam berbagai macam bentuk seperti diantaranya persaingan dalam pelayanan, persaingan dalam harga, maupun persaingan dalam mutu produk. Sehingga dengan adanya persaingan tersebut perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja. Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu sumber yang memegang peranan penting dalam mengelola manajemen perusahaan, jika kualitas SDM nya rendah dan tidak ada *reward* di dalamnya maka kemungkinan besar perusahaan akan mengalami perkembangan *profit* yang lambat.

Di dalam sebuah organisasi/perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus juga diperhatikan agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Husnan (2001:94) mengungkapkan agar suatu perusahaan dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Dessler (2012:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2011:4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik. Perusahaan atau organisasi/perusahaan dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi

organisasi/perusahaan dapat berjalan seimbang dan kerja SDM dapat tercapai sesuai fungsinya.

Kerja karyawan merupakan hal yang paling diperhatikan oleh suatu perusahaan, kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nawawi (2012:89) berpendapat bahwa Kerja adalah “Hasil dari pelaksanaan suatu karyawanan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:164) berpendapat bahwa kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, dua diantaranya adalah faktor pendidikan dan *reward* (penghargaan) seperti pengembangan tingkatan karir bagi SDM/karyawan yang lebih rajin dan disiplin. Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan oleh semua orang, bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Tetapi seringkali, orang melupakan makna dan hakikat pendidikan itu sendiri. Layaknya hal lain yang sudah menjadi rutinitas, Karena itu benarlah kalau dikatakan bahwa setiap orang yang terlibat dalam dunia pendidikan sepatutnya selalu merenungkan makna dan hakikat pendidikan, merefleksikannya di tengah tengah tindakan/aksi dalam dunia yang digelutinya.

Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012:69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum

dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya”. Sementara menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.”

Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kerjanya karena sumber daya manusia adalah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Untuk menciptakan efektivitas kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan dengan melakukan pengembangan karir. Melalui program pengembangan karir ini, perusahaan akan meningkatkan kerja dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah.

Program pengembangan karir ini harus didampingi dengan komitmen karyawan. Komitmen ini tidak bisa terjadi begitu saja, akan tetapi harus melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, pastinya karyawan akan meningkatkan komitmennya kepada perusahaan. Dalam komitmen ini dibutuhkan psikologis dari karyawan tersebut untuk bisa menghargai apa yang perusahaan lakukan untuk dia dan karyawan juga

memberikan umpan balik yang baik demi terciptanya tujuan perusahaan (Sopiah, 2008:164).

Dengan adanya pendidikan yang tinggi dan program pengembangan karir yang sesuai maka efektivitas kerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi/perusahaan, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi /perusahaan yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi/perusahaan. Efektivitas kerja karyawan tidak mungkin jauh dari manajemen kerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi /perusahaan atau individu (Surya Dharma, 2004:25).

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dan diteliti yang berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai efektivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan pendidikan dan karir. Salah satu perusahaan yang diduga kerja atau efektivitas kerja karyawannya belum optimal adalah PT. Ciomas Adistawa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan. PT. Ciomas Adistawa Rumah Potong Ayam (RPA) merupakan perusahaan rumah potong ayam yang terintegrasi dan bergerak di bidang commercial farm dan RPA di bawah naungan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

PT. Ciomas Adistawa memiliki produk “BESTCHICKEN” dengan menggunakan mesin-mesin yang modern dan telah dipercaya untuk mengekspor produknya ke negara Jepang. Selain memiliki mesin yang modern, unit RPA PT. Ciomas Adisatwa telah memiliki sertifikasi sistem HACCP (*Hazard Analysis*

Critical Control Point). PT Ciomas Adisatwa juga memproduksi olahan daging ayam seperti sosis ayam, chicken nugget, dan baso ayam yang diolah secara higienis dan berkualitas. Salah satu misi dari perusahaan ini adalah menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.

PT. Ciomas Adisatwa dibawah laporan pimpinan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk menghadapi kendala penurunan daya beli konsumen di tahun 2017. Daya beli yang turun tentunya akan mempengaruhi daya beli masyarakat terhadap daging unggas. Harga jual ayam broiler melemah, sehingga menurunkan margin laba Perusahaan, terutama dari Unit Pembibitan Ayam. Oleh karena itu, perusahaan melakukan langkah strategis melalui pengurangan jumlah produksi *Day old chicken* (DOC) pada akhir tahun 2018 dengan menerapkan *early culling* (afkir dini) bagi peternakan ayam induk (*parent stock*) dan mengoptimalkan kerja karyawan sehingga mampu memberikan kerja yang positif, membangun, dan bermanfaat bagi seluruh pemngku kepentingan. Tindakan ini sebagai upaya untuk mengurangi biaya produksi dan mengurangi kerugian dari perusahaan. Dengan melakukan penerapan tersebut maka PT. Ciomas Adisatwa dibawah laporan pimpinan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk mengalami peningkatan penjualan produk sebesar 87,03% dan memperoleh peningkatan laba sebesar 46,29% dari tahun 2017. Efektivitas kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan penjualan dan laba perusahaan dan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Karir Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja” di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: Pelatihan dan pengembangan karir di PT. Ciomas Adisatwa harus dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitiannya, maka perlu adanya pembatasan masalah sehingga dapat tercapai tujuan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan karir karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Unit Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian yang kemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah yang menjadi bahasan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan?.
2. Bagaimana pengaruh tingkat karir Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan?.
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan karir terhadap peningkatan efektivitas kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan?.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat pendidikan Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan?.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat karir Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan?.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan?.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan karir terhadap efektivitas kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan. Selain itu, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam menambah literatur atau referensi mengenai hal tersebut bagi lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara (UISU), dan lingkungan masyarakat kota Medan maupun di luar Kota Medan.
2. Secara Praktis dapat bermanfaat bagi Masyarakat umum, bagi para pelaku ekonomi, dan akademisi terkait dengan pemahaman pengaruh tingkat pendidikan dan karir terhadap efektivitas kerja di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan, sehingga dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam menjalankan suatu usaha dan terjaganya produktivitas kerja agar usaha yang dijalankan dapat terus berkembang secara kontinu.