

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang telah di bangun atau di dirikan tentunya mempunyai harapan bahwa kelak di waktu yang akan datang mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki untuk mampu menghasilkan keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan harus mampu mempunyai kualitas dan produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha – usahanya.

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Dikarnakan begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja, dan pendidikan yang baik sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. pengalaman kerja dapat ditinjau dari seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, tingkat keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan tugas atau kerja yang diberikan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan-peralatan yang

digunakan didalam menjalankan pekerjaan. Dengan pengalaman-pengalaman yang baik dimiliki oleh karyawan tentunya akan membawa nilai positif bagi perusahaan tersebut.

Tabel 1.1
Data jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin
di kecamatan Rambah Hilir

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki – laki	22.424	51,26%
2	Perempuan	21.321	48,74%
	Jumlah	43.745	100%

Sumber : Monografi Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan akan menambah pengetahuan baik secara langsung maupun secara tidak langsung menyangkut dengan pekerjaan maupun secara teknik yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat guna. Pendidikan dapat dijadikan sebagai investasi yang manfaatnya dapat dinikmati beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan kemampuan dan keterampilan kerja. Pendidikan dapat menumbuhkan sikap – sikap penting yang diperlukan dalam melaksanakan kerja. Sikap – sikap dalam melaksanakan kerja antara lain adalah disiplin, semangat dan ketaatan pada peraturan serta tumbuhnya sikap – sikap kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Tingkat pengetahuan seseorang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dicapai oleh tenaga kerja tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang tenaga kerja diharapkan semakin tinggi pula tingkat pengetahuannya, kecakapan, dan keterampilan rasionalnya dalam menghadapi pekerjaannya. Mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan tidak begitu banyak mengalami

kesulitan. Hal ini juga dapat menghindari adanya kesalahan – kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Pendidikan juga dapat dijadikan pedoman sebagai penempatan tenaga kerja disuatu perusahaan.

Saat ini khususnya di daerah kecamatan rambah hilir memiliki jumlah penduduk 43.745 jiwa dengan kepadatan penduduk rata – rata 141 jiwa/km². Tidak semua penduduk yang memasuki usia produktif memiliki pendidikan yang cukup bahkan ada juga yang tidak memiliki pendidikan formal sama sekali. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor ekonomi, namun walaupun banyak penduduk yang memasuki usia produktif yang memiliki pendidikan cukup maupun tidak cukup mereka juga cukup banyak yang menyangandang status sebagai kariawan dalam sebuah perusahaan atau UMKM, namun dalam hal ini banyak dari mereka yang hanya mempunyai atau bermodalkan sebuah pengalaman kerja yang didapatkan dari tempat bekerja sebelumnya untuk dijadikan jaminan dalam bekerja.

Jika melihat sumber daya manusia yang ada di kecamatan rambah hilir sangatlah unik. Secara umum bagi penduduk yang sudah menjadi karyawan atau bekerja dalam sebuah organisasi/UMKM yang memiliki pendidikan yang cukup dan baik tentunya akan lebih memiliki keunggulan tersendiri dalam hal menyelesaikan pekerjaannya karna sudah dibekali dengan teori-teori dan pengalaman yang dimiliki dan dipelajari. Dan pada saat ini organisasi /UMKM lebih memprioritaskan karyawan –karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dan diharapkan mampu memberikan kemampuan,skill,kreatifitas dan inovasi secara maksimal.

Namun berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada organisasi/UMKM di kecamatan Rambah Hilir banyak UMKM mempunyai karyawan yang hanya memiliki modal dasar pengalaman kerja dari tempat lain namun minim dalam hal pendidikan secara cukup dan juga ada yang memiliki cukup pendidikan namun minimnya pengalaman kerja yang dimiliki, namun kedua hal ini sama-sama tidak memiliki perbedaan yang cukup signifikan dalam beradaptasi dan produktivitas kerja. Namun hal ini bukanlah menjadi suatu perkara yang besar, nyatanya banyak dari mereka yang mampu memberikan kontribusi atau hasil kerja yang cukup baik sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam jangka waktu panjang, tentunya setiap organisasi/UMKM akan memberikan tuntutan positif kepada karyawannya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tujuan organisasi/UMKM dapat terwujud dan mampu bersaing dengan pesaing-pesaing usaha yang lain.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Mebel yang Ada Di Wilayah Kecamatan Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM yang berada di Kecamatan Rambah hilir, Kab. Rokan Hulu?

2. Bagaimana dampak pendidikan terhadap produktifitas kerja karyawan UMKM yang berada di Kecamatan Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM yang berada di Kecamatan Rambah Hilir, Kab. Rokan Hulu.
2. Dampak pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM yang berada di Kecamatan Rambah Hilir, Kab. Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi teori
Sebagai penerapan teori-teori yang didapatkan peneliti, dan memberikan manfaat bagi peneliti lain yang mengkaji tentang model bisnis.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam bidang SDM
3. Bagi umum
Dapat dijadikan sebagai bahan Referensi bagi masyarakat luas.
4. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai aplikasi ilmu dan menambah wawasan penulis dalam mempraktekkan teori yang diperoleh dibangku perkuliahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman proposal ini, dengan sistematika penulisan maka penulis membagi kedalam tiga bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memaparkan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, sertya sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

Bab ini memaparkan landasan teori, kerangka konseptual, hipotesis dari penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang lokasi, informan penelitan, jenis, sumber data, teknik dan pengumpulan data, instrumen penelitian serta analisis data

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

Menguraikan tentang gambaran tempat penelitian, karakteristik umum responden menurut usia, karakteristik responden berdasarkan pendidikan, analisis data penelitian

BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja tidak hanya dinilai dari lamanya bekerja seseorang pada suatu bidang, namun dapat dinilai dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki.

Pengalaman kerja yaitu, pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman kerja pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman dalam segala kegiatan sangat diperlukan karena pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal ini adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Menurut Sutjiono, (2007) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau pengalaman kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya diperusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah pengalaman kerja seorang pekerja bilaman diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah pengalaman kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi : 2003). Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Pengalaman kerja yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009).

Manullang (2005:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lamanya seseorang bekerja pada pekerjaan yang sama atau sejenis akan mengakibatkan lebih tahu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. (Budhayani:2008). Banyaknya jenis pekerjaan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada tiap pekerjaan. (soetjipto:2007)

Syukur (2001 : 74) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Handoko (2009 : 27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu.

Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Latihan berulang – ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses – proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah – masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu hal penting yang dapat mendorong hasil yang diinginkan. Pengalaman

kerja juga akan memberikan keterampilan lebih kepada karyawan sehingga akan mampu menghasilkan kreatifitas dan inovasi yang akan memuat organisasi akan lebih maju.

2.1.2 Indikator Pengalaman Kerja

Foster dalam Dheo Rimbano (2014) menyatakan bahwa ada beberapa “indikator dalam menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja”, yaitu:

a. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemahiran, kelihaihan karyawan dalam memahami pekerjaan dalam aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

b. Tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan secara fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan atau mencapai suatu tugas dalam pekerjaan, sedangkan pengetahuan memaparkan tentang prinsip, prosedur, konsep, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan, dan mencakup kemampuannya dalam memahami informasi terhadap tanggung jawab dalam bekerja

c. Masa kerja atau lamanya bekerja

Ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Handoko (2009:68) menyatakan bahwa indikator pengalaman kerja adalah:

- a. Latar belakang pribadi seseorang, seperti pendidikan, latihan, dan bekerja.

Menyangkut tentang kepribadiannya bersama keluarga dan memiliki bekal atau tingkatan pendidikan terakhir atau tidak serta mempunyai pengalaman dalam bekerja di tempat lain atau belum sama sekali.

- b. Minat dan bakat.

Setiap pribadi memiliki suatu tekad atau keinginan akan sesuatu hal yang ingin dituju dan di dorong dengan motivasi diri sendiri sehingga mampu mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki.

- c. Kebutuhan dan sikap untuk menentukan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

Memiliki standar ukuran pemikiran dalam memberikan tugas kepada rekan kerja dan terjalin komunikasi yang baik di dalam hubungan pekerjaan.

- d. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

Mampu memberikan solusi dalam persoalan yang ada di perusahaan, dan memberikan hal positif dan inovatif untuk kedepan.

- e. Kemampuan dan keterampilan teknik untuk menilai aspek-aspek teknik dan kemampuan dalam bekerja.

Setiap individu akan memiliki ciri khas masing – masing didalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini akan tergantung pada kemampuan dan keterampilan mereka dalam menghadapi setiap kondisi yang terjadi sesuai standar perusahaan dan kualitas karyawan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki lama waktu masa kerja, tingkat keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan serta dipengaruhi faktor lain yang dimiliki.

Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.1.3 Pengertian Pendidikan

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan dan pengembangan suatu bangsa dan Negara. Pendidikan dapat ditempatkan sebagai tempat untuk mengangkat harkat dan martabat manusia dibidang ekonomi, sosial, maupun budaya. Aspek – aspek tersebut menentukan perkembangan dan kemajuan pembangunan suatu bangsa dan Negara. Pembangunan dapat berjalan dengan baik jika pendidikan dalam masyarakat dijalankan dengan teratur dan terencana sehingga mampu mengubah tingkah laku masyarakat yang konsumtif menjadi produktif. Pendidikan adalah salah satu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan – persoalan dalam mencapai tujuan.

Pada hakikatnya pendidikan memiliki arti sebuah usaha memperoleh ilmu dari sebuah studi yang di lakukan dan diusahakan. Sebuah pendidikan tentunya

merupakan suatu kebutuhan bagi seseorang dalam mempersiapkan bekal untuk terjun ke dunia kerja.

Manullang (2003 :37-38) sistem pendidikan masyarakat memberikan peluang kepada individu untuk membekali dirinya dengan keterampilan – keterampilan dan pengetahuan dasar untuk menghadapi lingkungannya. Sekolah kejuruan dan pendidikan tinggi, individu dapat menempuh pendidikan umum atau lapangan – lapangan khusus. Pendidikan disini adalah pendidikan formal disekolah – sekolah atau kursus – kursus. Tercapainya kesuksesan dalam bekerja dituntut pendidikan yang sesuai dengan jabatan – jabatan dan ditekuninya (As’ad, 2002). Menurut Ranupandojo (2001) mengatakan pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah – masalah untuk mencapai tujuan. Menurut Nadler dalam Moekjat (1996), pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang. Pendidikan didesain untuk memungkinkan pekerja belajar tentang perbedaan pekerjaan dalam organisasi yang sama.

Menurut Andrew E.Sikula dalam Hardjanto (2012: 69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan. Menurut *Dictionary of Education* (dalam Ihsan, 2003 : 4) menyebutkan bahwa pendidikan adalah proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk – bentuk tingkah laku lainnya didalam masyarakat dimana ia hidup,

proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu. Menurut UU RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan adalah tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal dan informal yang dapat memengaruhi pemahaman dan kesiapan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

2.1.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi pendidikan

Menurut Muklis Ainuddin (2011) mengemukakan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pendidikan yaitu :

1. Motivasi individu

Motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.

2. Kondisi sosial

Kondisi sosial berarti keadaan yang berkenaan dengan kemasyarakatan yang selalu mengalami perubahan – perubahan melalui proses sosial. Proses sosial terjadi karena adanya interaksi sosial. Interaksi sosial dapat membentuk suatu

norma – norma sosial dalam kemasyarakatan. Hal ini ditegaskan oleh Sherif bahwa interaksi social antar anggota suatu kelompok dapat menimbulkan suatu norma social dalam masyarakat yang berlaku dalam masyarakat tersebut (Gerungan, 2009).

3. Kondisi ekonomi

Ekonomi dalam pendidikan memegang peranan yang cukup menentukan. Karena tanpa ekonomi yang memadai dunia pendidikan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun ekonomi bukan merupakan pemegang peranan utama dalam pendidikan, namun keadaan ekonomi dapat membatasi kegiatan pendidikan (Made Pidarta, 2007).

4. Motivasi orang tua

Menurut Selamet (2003) orang tua yang kurang/tidak memperhatikan dan memberikan dorongan atau motivasi terhadap pendidikan anaknya, misalnya acuh tak acuh terhadap belajar anaknya, tidak memperhatikan sama sekali akan kepentingan – kepentingan anaknya dalam belajar, tidak mengatur waktu belajarnya menyebabkan anak tidak/kurang berhasil dalam belajarnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan oleh peneliti pendidikan seseorang sangat berpengaruh dalam motivasi individu, kondisi sosial, kondisi ekonomi dan motivasi orang tua karena jika dalam pendidikan tidak didukung keempat faktor tersebut maka seseorang tidak dapat memiliki pendidikan yang lebih baik.

2.1.5 Jenis – jenis Pendidikan

Pendidikan di nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, yang pada akhirnya menjadi manusia yang beriman pada tuhan yang maha esa, bermakluk mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri.

Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 adapun jenis pendidikan berdasarkan sifat terdiri dari tiga bagian, yaitu :

1. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari – hari dengan sadar atau tidak sadar sejak lahir sampai mati, dalam ruang lingkup keluarga, pekerjaan dan pergaulan sehari – hari.

2. Pendidikan formal

Pendidikan formal adalah jenis pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang dilaksanakan disekolah dengan syarat – syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

3. Pendidikan non formal

Pendidikan non formal adalah pendidikan yang teratur dengan sadar dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang tetap dan ketat. Pendidikan ini dapat berupa kursus – kursus dan pelatihan.

Menurut Ahmad dan Uhbiyanti (2000 : 125) mengklasifikasikan pendidikan dalam tiga kategori berikut :

1. Pendidikan formal

Proses pendidikan yang diatur, sistematis, mempunyai jenjang yang dibagi dari taman kanak – kanak sampai perguruan tinggi.

2. Pendidikan informal

Pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari – hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis.

3. Pendidikan non formal

Semua proses bentuk pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, teratur, dan luar kegiatan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa jenis – jenis pendidikan secara umum terdiri dari pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, serta pendidikan tinggi. Sedangkan jenis – jenis pendidikan menurut sifatnya dibagi menjadi pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan non formal yang kesemuanya itu dapat menjadi bekal bagi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.6 Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan non formal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Sedangkan pendidikan non formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Penulis menggunakan indikator pendidikan dalam penelitian ini sebagaimana yang dikemukakan Ihsan (dalam Tambunan, 2017 : 44) adalah :

a. Pendidikan Formal

Yaitu pendidikan yang mempunyai struktur tingkatan tertentu dan disahkan oleh Negara.

b. Pendidikan Informal

Yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah ataupun yang di dapat dari lingkungan, yang belum disahkan Negara.

Menurut Siagian (2004) berpendapat bahwa indikator pendidikan diantara adalah :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses pembelajaran dari usaha manusia.

2. Kemampuan berpikir

Kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep.

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

2.1.8 Tujuan Pendidikan

Menurut Abdulrahman Fathoni (2006 : 98) tujuan diadakannya pendidikan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja pegawai :

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan.

Hamalik (2002 : 46) mengemukakan bahwa tujuan dari pendidikan adalah:

- a. Adanya perkembangan pengetahuan dan kemampuan.
- b. Terwujudnya tenaga – tenaga yang terampil dalam berbagai bidang sesuai dengan kebutuhan.
- c. Diharapkan mampu menyerap ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d. Mampu menyalurkan aspirasi dan minat didalam kegiatan – kegiatan yang bermakna.

2.1.7 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Schermerharn (2003 : 7) produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja dalam kaitannya dengan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. (Tjutju Yunarsih & Suwanto , 2008 : 158)

Hartatik (2014 : 209) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di hasilkan dalam suatu perusahaan. Malayu S.P Hasibuan (2007 : 126), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara *out put* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu – bahan tenaga) dan didtem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya

Menurut Paul Mali dikutip dari Sedarmayanti (2001:57), produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013 : 156).

Secara filosofi, produktivitas diartikan sebagai keinginan dan usaha yang dilakukan oleh setiap orang untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya. Mengutamakan bekerja dengan mengacu pada usur efisiensi dan efektifitas juga merupakan definisi teknis dari produktivitas (Mulyono:2004).

2.1.8 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Sukirno (2005) menyebutkan ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemajuan teknologi produksi.

Perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan teknologi mesin produksi sehingga meningkatkan kualitas dan mutu produksi

2. Perbaikan keterampilan dan kepandaian tenaga kerja.

Mengevaluasi tenaga kerja sehingga muncul sebuah inovasi yang akan memunculkan kreatifitas para karyawan.

3. Perbaikan dalam sistem manajemen organisasi perusahaan

Mengevaluasi dan memberikan penilaian kepada setiap karyawan untuk perbaikan di waktu yang akan mendatang dalam meningkatkan perkembangan perusahaan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

1. Sikap kerja seperti; kesiediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.1.9 Indikator Produktivitas Kerja

A Dale Timpe (dalam Sedarmayanti (2001 : 80) mengungkapkan indikator produktivitas kerja :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
Mampu bersaing dengan bakat dan keterampilan yang dimiliki serta beradaptasi dengan cepat didalam lingkungan kerja.
2. Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
Memiliki skil yang baik dan menguasai hal – hal dasar dalam tugasnya serta mengembangkan hasil kerja yang telah dilakukannya.
3. Kreatif dan inovatif. Memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
Memberikan hal – hal baru dan mempunyai ide – ide kreatif yang akan membuat hal berbeda dari sebelumnya dengan keterampilan yang dimiliki.

4. Memahami pekerjaan

Menguasai pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.

5. Belajar dengan “Cerdik” menggunakan logika.

Mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah dibuat, produktivitasnya, biaya dan jadwal

6. Selalu meningkatkan diri.

Selalu belajar dan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Umar (dalam Safitri, 2009) produktivitas memiliki 2 indikator:

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.1.10 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dipaparkan agar untuk dijadikan referensi dan perbandingan penelitian ini, dimana penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 2.1**Penelitian Terdahulu**

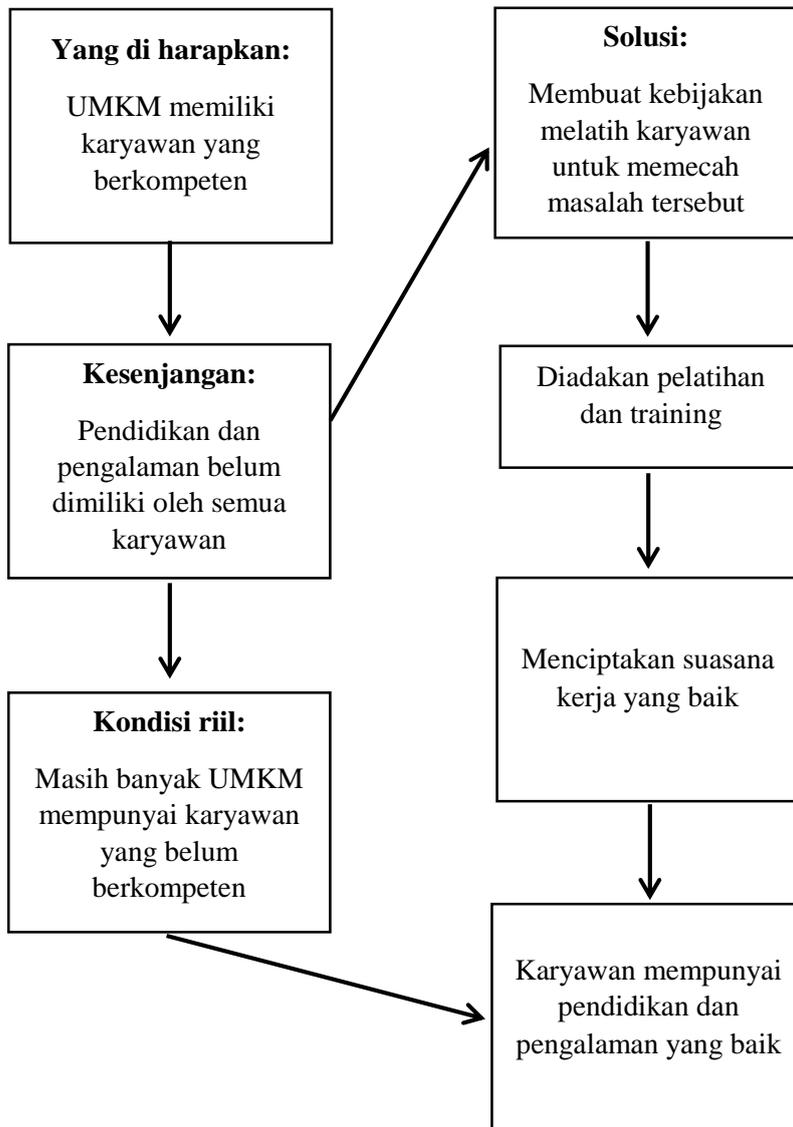
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel – Variabel Penelitian	Hasil
Rizki Herdiansyah (2011)	Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat upah terhadap produktivitas pekerja di UD.FARLEY'S Kota Mojokerto	Pengalaman Kerja, Tingkat Upah dan Produktivitas Pekerja	Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pengalaman kerja, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di UD. Farley's Mojokerto. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel tingkat upah, dapat disimpulkan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di UD. Farley's Mojokerto. Berdasarkan hasil uji f dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja dan tingkat upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di UD.Farley's Mojokerto.
Hanna Rianita	Pengaruh pendidikan,	Pendidikan, pengalaman	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel

Putri (2016)	pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV.Karunia Abadi Wonosobo	kerja, kelamin dan produktivitas kerja	pendidikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi CV.Karunia Abadi wonosobo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV.Karunia Abadi Wonosobo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV.Karunia Abadi Wonosobo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo
Ni Made Sri	Pengaruh pengalaman kerja	Pengalaman kerja,	Pengalaman kerja dan teknologi berpengaruh

Muliani, A.A Ayu Suresmiathi (2015) terhadap produktivitas pengerajin pendapatan pengrajin ukiran kayu teknologi, produktivitas dan pendapatan ukiran positif dan signifikan terhadap produktivitas pengrajin industri ukiran kayu di kecamatan Tegallalang, kabupaten Gianyar. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan pengrajin industri ukiran kayu di kecamatan Tegallalang, kabupaten Gianyar. Pengalaman kerja dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap pendapatan melalui produktivitas.

2.2 Kerangka Alur Berpikir

Kecamatan Rambah Hilir terdapat UMKM yang cukup banyak dengan latar belakang karyawan yang berbeda-beda. Setiap UMKM mengharapkan karyawan yang mempunyai dasar, pengalaman, dan produktivitas yang baik. Namun hal – hal tersebut masih belum mampu terpenuhi oleh seluruh karyawan UMKM



Sumber: buku metode penelitian kuantitatif & kualitatif pengarang I Made Laut Mertha jaya 2020

Gambar 2.1

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut I Made Laut Mertha Jaya (2020), “metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara menyeluruh terhadap suatu objek. Peneliti menjadi instrument utama dalam suatu penelitian kualitatif, kemudian hasil penelitian dijelaskan dalam bentuk kata-kata yang diperoleh melalui data valid. Sebab, penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi dan datanya tidak dapat diselesaikan dengan perhitungan statistic.” Pemilihan metode kualitatif dikarenakan pendekatan penelitian kualitatif adalah untuk mengetahui dan memahami hasil temuan dari suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif, menurut I Made Laut Mertha Jaya (2020) “jenis penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing – masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Sifat penelitian ini independen, yaitu tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau bidang tertentu”.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UMKM yang ada di Kecamatan Rambah hilir, Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang mebel. Awal mulanya UMKM yang ada di wilayah kecamatan rambah hilir hanya memiliki satu unit UMKM, namun pada sekarang ini sudah

banyak yang membuka cabang dan menyebar ke daerah-daerah lain yang ada di Kab.Rokan Hulu.

3.3 Populasi dan Informan Penelitian

1. Populasi

Merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang untuk diteliti. “populasi adalah keseluruhan data yang terdiri dari subjek dan objek penelitian, dengan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti” (I Made Laut : 2021)

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan dan pemilik UMKM yang bergerak dibidang mebel yang berjumlah 10 UMKM yang ada diwilayah Kecamatan Rambah Hilir, Kab.Rokan hulu.Informan Penelitian

2. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. “Informan dalam penelitian kualitatif dinamakan sumber data, informan, dan narasumber yang merupakan sumber informasi. Informan dalam penelitian kualitatif merupakan Informan teoritis bukan sampel statistik.” (I Made Laut Mertha Jaya : 2020)

Teknik dalam pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan *purpose sampling* (sampel bertujuan) yaitu sampel yang telah memenuhi kriteria tertentu. Kriteria dari pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, dan pemilik UMKM sehingga mengerti secara detail bagaimana produktifitas UMKM. Informan yang pilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah UMKM yang

bergerak dibidang mebel dengan jumlah 5 informan. Peneliti memilih UMKM yang bergerak dibidang mebel dengan alasan sebagai berikut:

1. Omset lumayan tinggi
2. Banyak merekrut tenaga kerja
3. Peluang bisnis luas
4. Pasar yang terus meningkat seiring dengan kebutuhan pelanggan (papan).
5. Bisa bekerja sama dengan pengembang

3.4 Jenis dan Sumber Data

Guna mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data ini berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitiannya.

b. Data sekunder

Data sekunder berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat atau mendengarkan. Data ini diperoleh dari data primer yang sudah diolah oleh peneliti sebelumnya.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data dalam penelitian. Dengan adanya teknik pengumpulan data, peneliti data memperoleh data dengan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti.

1. Studi kepustakaan

Dalam studi kepustakaan, penelitian dilakukan dengan cara menelaah dan mempelajari berbagai literatur (buku, jurnal, dan lain-lain) yang digunakan sebagai acuan berdasarkan pokok permasalahan yang diteliti.

2. Observasi

Melakukan pengamatan langsung kelapangan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi. Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan kejadian – kejadian, perilaku, obyek – obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam penelitian. Salah satu peranan pokok dalam observasi ialah untuk menemukan interaksi yang kompleks dengan latar belakang masalah sosial yang alami.

3. Wawancara

Merupakan suatu kegiatan pembicaraan atau tanya jawab dengan narasumber secara langsung. Keunggulan dalam wawancara adalah memungkinkan peneliti mendapatkan data sebanyak – banyaknya. Wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh subjek penelitian termasuk pemilik UMKM. Pengambilan data menggunakan teknik wawancara diharapkan mampu memberikan data secara mendalam terkait pengalaman kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.6 Definisi Oprasional

Tabel 3.1
Operasional Variabel X dan Y

Variabel Konsep	Variabel	Indikator
Pengalaman Kerja (X1)	Lamanya seseorang bekerja pada pekerjaan yang sama atau sejenis akan mengakibatkan lebih tahu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.(Budhayani:2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Lama waktu atau masa kerja Foster (dalam dheo Rimbano:2014)
Pendidikan (X2)	Menurut Nadlerdalam Moekjat (1996), pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang. Pendidikan didesain untuk memungkinkan pekerja belajar tentang perbedaan pekerjaan dalam organisasi yang sama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan berpikir Kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif 3. Sikap Sikap (<i>attitude</i>) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik

yang
 menyenangkan
 maupun tidak
 menyenangkan
 terhadap objek,
 individu, atau
 peristiwa.
 Siagian (2004)

<p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013 : 156).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat 2. Kompeten secara profesional 3. Kreatif dan inovatif. 4. Memahami pekerjaan 5. Belajar dengan “Cerdik” menggunakan logika. 6. Selalu meningkatkan diri. <p>A Dale Timpe (dalam Sedarmayanti (2001 : 80)</p>
------------------------------------	---	---

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

A. Observasi

Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti melakukan pengumpulan data sebanyak mungkin. Dan tahap selanjutnya lebih terfokus yaitu mulai menyempitkan data atau informasi yang diperlukan.

B. Wawancara

Cara melakukan wawancara ini mirip dengan saat sedang melakukan pembicaraan dengan lawan bicara atau narasumber. Wawancara dimulai dengan mengemukakan topik yang umum untuk membantu peneliti memahami perspektif makna yang diwawancarai.

C. Dokumentasi

Merupakan data sekunder seperti foto, video. Dalam penelitian ini selain untuk alat pengambilan data juga berguna sebagai pembuktian.

3.8 Teknik analisis data

Kegiatan analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2011:246 – 247)

1. Reduksi data (*Data reduction*)

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang dilakukan dengan cara memilah, memusatkan, menyederhanakan, dan memfokuskan data

yang ditemukan dilapangan berdasarkan catatan – catatan yang dibuat oleh peneliti dari hasil wawancara dengan sumber data (informan). Melalui catatan tersebut, peneliti dapat melakukan reduksi data dengan cara proses pemilihan data berdasarkan fokus penelitian, menyusun data berdasarkan pada kategori, serta membuat pengodean data dengan kisi – kisi penelitian yang dibuat oleh peneliti.

2. Penyajian data (*Data display*)

Data dapat disajikan dalam bentuk diagram, table, grafik, dan sebagainya. Dalam proses penyajian data, peneliti dapat menerima input dari peneliti lainnya, sehingga data tersebut dapat tersusun jelas dan lebih mudah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan (*Conclusion*)

Merupakan penarikan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti yang masih bersifat sementara, dimana peneliti masih dapat menerima saran dari peneliti lainnya. Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti dapat berubah jika peneliti menemukan bukti-bukti baru pada saat melakukan penelitian. Sehingga, peneliti memperoleh kesimpulan akhir yang lebih menyakinkan.