

BAB 1

PENDAHULUAN

A LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, Khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah – masalah sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan produktifitas yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara berkerja dan mendapatkan dengan kemampuan fisik dan skis dan manusia itu sendiri.

Salah satu peran manajer personalia adalah pengembangan yang berupa peningkatan ketrampilan melalui pengalaman kerja tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja. Hal merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan akan terus menerus tumbuh karena perkembangan teknologi. Reorganisasi perkerjaan dan tugas manajemen yang sangat rumit.

Dengan adanya pendidikan dan pengalaman kerja tersebut maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Sebagai manifestasi dan fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang memiliki organisasi harus diberi latihan pada pendidikan yang terbaik. Program pendidikan dan pengalaman merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi – kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan mengantisipasi adanya perkembangan – perkembangan lain, kondisi – kondisi baru, mendorong perusahaan untuk menyusun program latihan secara menyeluruh.

Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja maka perlu adanya motivasi terhadap tenaga kerja misalnya berupa kompensasi baik langsung maupun tidak langsung dan juga intensif karena

semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin ia akan mempelajari ketrampilan ataupun pengetahuan baru tersebut.

Adapun anggapan bahwa dengan diberikan pengalaman latihan kerja akan menimbulkan pemborosan karena dianggap mempertinggi biaya dalam pencapaian perusahaan anggapan akan terjadi penghematan, Misalnya peralatan yang canggih dan mahal apabila di tangani oleh tenaga kerja kurang terlatih justru menimbulkan biaya yang sangat besar jika terjadi kerusakan, maksudnya ingin menghemat justru menghasilkan pemborosan. Hasil dari pemberian pengalaman ini memang tidak dirasakan secara langsung karena merupakan investasi jangka panjang perusahaan, dalam hal ini *Klinik Perawatan Wajah Retno's Beauty Centre Surakarta*.

Adapun yang dimaksud dengan pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pengalaman kerja adalah suatu tolak ukur sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dengan kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki (Max Helly Wary, 1990 : 27)

Penelitian tentang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja telah dilakukan oleh Nor Asih (2005). Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan mebel di Jepara. Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Berdasarkan penelitian Nor Asih (2005), penulis tertarik untuk meneliti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap

produktivitas kerja sebagai mediasinya dengan mengganti objek penelitiannya pada perusahaan *Klinik Perawatan Wajah Retno's Beauty Centre Surakarta*

Sehubungan dengan alasan ini, penulis bermaksud menyusun laporan penelitian dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KLINIK PERAWATAN WAJAH RETNO'S BEAUTY CENTRE SURAKARTA”**

B. PERUMUSAN MASALAH

Program pendidikan dan pengalaman kerja diadakan didalam organisasi, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja yaitu berkerja dengan lebih efisien dan efektif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hendaknya pelaksanaan program tersebut sering dilakukan oleh perusahaan karena pada dasarnya program ini merupakan proses yang berjalan terus menerus, tidak hanya proses sesaat.

Dalam perusahaan sering terjadi tenaga kerja yang keluar masuk dan menyebabkan tenaga kerja yang baru kurang trampil karena belum berpengalaman sehingga berpengaruh terhadap produktivitas. Pendidikan dari tenaga kerja yang rendah mempersulit perusahaan dalam memberikan pelatihan – pelatihan.

Dengan demikian perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja?
2. Faktor yang lebih berpengaruh atau lebih dominan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja .
2. Untuk menguji faktor mana yang lebih berpengaruh antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja peningkatan produktivitas terhadap produktivitas kerja pada klinik.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian – penelitian yang sejenis.
2. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan program pendidikan dan penelitian tenaga kerja dimasa yang akan datang.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang yang dipakai dalam penyusunan skripsi yang meliputi penelitian terdahulu, konsep manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian pendidikan, pengertian pengalaman kerja, pengertian produktivitas kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini akan diuraikan tentang populasi dan sampel, definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah berdirinya perusahaan, data yang diperoleh, analisa data dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan hasil akhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran – saran.