

DAMPAK PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI DI PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA KABUPATEN MAGELANG

Gigih Muhammad fauzi

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Fauzi.gigih2015@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang dampak pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Sumber data penelitian ini adalah karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Adapun langkah-langkah yang ditempuh terdiri dari empat tahapan yaitu: reduksi data, penyajian data, analisis perbandingan dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap, ketrampilan dalam menggunakan peralatan kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Dampak dari pelatihan dan pengalaman kerja karyawan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi pelatihan dan pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Kualitatif, Produktivitas Kerja, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

IMPACT OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PRODUCTION IN FABRIC LANGSUNG JAYA PUTRA MAGELANG REGENCY

Abstract: This study aims to find out and get information about the impact of training and work experience on the productivity of employees in the production sector at the Jaya Putra Direct Furniture Factory in Magelang Regency. This research is a qualitative research. The data source of this research is the employees in the production of the Langsung Jaya Putra Furniture factory. Furthermore, the data collection methods used were interviews and documentation. The data analysis technique in the study used the Miles and Huberman models. The steps taken consist of four stages, namely: data reduction, data presentation, comparative analysis and conclusion. The results of this study indicate that job training and work experience play a role in increasing knowledge, thinking skills, attitudes, skills in using the work equipment of the production staff of the Langsung Jaya Putra Furniture factory in Magelang Regency. The impact of training and work experience of employees is to improve employee productivity. The higher the training and work experience of an employee, the higher the work productivity of employees.

Keywords: Qualitative, Work Productivity, Job Training, Work Experience

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di Indonesia sekarang mengalami pasang surut akibat krisis moneter yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 yang lalu. Perusahaan yang dapat hidup hanyalah perusahaan yang mampu memperbaiki diri secara kualitas dan mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar. Peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektifitas tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang cukup, dan bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor-faktor tersebut tidak akan menghasilkan sesuatu tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang bermutu (Adhanari, 2005). Sumber Daya Manusia yang bermutu adalah kunci kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan pada era global. Oleh karena itu perlu dilakukan pemilihan tenaga kerja yang tepat sehingga dapat melakukan pekerjaan secara optimal.

Perusahaan menjalankan usahanya tidak lepas dari masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra adalah industri (perusahaan) pengolahan kayu jimitri yang bergerak pada produksi furniture yang melayani pasar ekspor dan pasar lokal yang terletak di Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa tengah. Demi tercapainya target perusahaan maka bagian terpenting yang perlu diperhatikan adalah bagian produksi. Bagian produksi merupakan bagian yang ada di perusahaan yang bertugas mengatur kegiatan yang diperlukan demi terselenggaranya proses produksi. Tugas utama dari bagian produksi dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan secara umum adalah berusaha mencapai efisiensi biaya produksi, mutu produk yang tinggi, tanggapan yang cepat atas permintaan produk yang sesuai dengan spesifikasi pelanggan.

Melihat pangsa pasar pabrik Meubel Langsung Jaya Putra yang luas meliputi pasar ekspor dan pasar lokal, omset yang dihasilkan dari pabrik Meubel Langsung Jaya Putra juga besar. Hal ini dapat dilihat dari omset hasil produksi yang dihasilkan oleh pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Omset Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang Bulan Mei Hingga Desember Tahun 2017

No	Bulan	Total
1	Mei	123.105.000
2	Juni	53.930.000
3	Juli	65.751.000
4	Agustus	110.226.000
5	September	55.960.000
6	Oktober	82.473.000
7	November	73.116.000
8	Desember	76.459.000

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa omset yang dihasilkan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang mengalami pasang surut pada tiap bulannya, pasang surut omset yang drastis disebabkan karena ketidakstabilan perusahaan, padahal pada umumnya perusahaan menginginkan stabilitas atau kenaikan dalam produksi dan omset. Ketidakstabilan

tersebut diduga karena kinerja perusahaan yang belum maksimal. Kinerja yang belum maksimal ini diduga disebabkan oleh produktivitas kerja karyawan yang juga belum maksimal.

Tabel 2 berikut menggambarkan produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang.

Tabel 2. Rata-rata produktivitas karyawan pada Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra tahun 2018

Bulan	Jumlah karyawan bagian produksi	Produksi/bulan (Unit)	Target produksi (Unit)	Total produktivitas (unit/orang)
Januari	22	70	80	3.18
Februari	22	61	80	2.77
Maret	22	62	80	2.81
April	22	64	80	2.90
Mei	22	61	80	2.77
Juni	22	65	80	2.95
Juli	22	62	80	2.81
Agustus	21	60	80	2.85
September	24	63	80	2.62

Sumber: Data Pra Penelitian (Diolah)

Dari data tabel 2 dapat dilihat bahwa produktivitas setiap karyawan pada bulan Januari 2018 sebesar 3.18 unit/orang, selanjutnya mengalami penurunan karena tidak mampu memproduksi meubel sesuai dengan target yang ditetapkan. Pada bulan Mei menurun kembali menjadi sebesar 2.81 unit/orang, hingga September menurun menjadi 2,62 unit/orang. Pada umumnya perusahaan menginginkan produktivitas karyawan menaik atau stabil. Kecenderungan menurunnya produktivitas kerja karyawan diduga karena sulitnya mencari karyawan yang berkualitas untuk itu dibutuhkan program program peningkatan skill karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Penurunan produktivitas kerja karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra juga ditandai dari menurunnya efisiensi waktu kerja yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Penurunan Efisiensi Kerja Karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra bulan September 2018

Hasil Produksi	Target Pengerjaan	Realisasi Penyelesaian	Penurunan Efisiensi
Bifet ukuran Standar	1 Hari	1 Hari, 4 Jam	50%
Bifet ukuran Besar	2 Hari	2 Hari, 2 Jam	12,5%
Almari	1 Hari	1 Hari, 2 Jam	25%
Meja	4 jam	6 jam	50%
Kursi	4 jam	6 jam	50%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Dari data Tabel 2 dapat dilihat bahwa efisiensi waktu produksi meubel pada bulan September 2018 mengalami penurunan. Jika dilihat dari tabel tersebut proses pengerjaan untuk

masing-masing jenis produk dapat diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditinjau dari efisiensi waktu belum dikelola dengan baik, karena pengerjaan meubel melebihi waktu yang telah ditetapkan dan belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan bahkan mengalami penurunan. Hal ini diduga karena penurunan produktivitas kerja tersebut. Dari hasil penelitian pendahuluan diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan serta upaya individu yang selalu berusaha meningkatkan kualitas kehidupannya. Dimensi organisasi melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan dan keluaran (output). Oleh karena itu, dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga aspek kualitas (Kusnendi dkk, 2015).

Menurut Payaman J.Simanjuntak (2001:39) kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan. Berdasarkan observasi dapat diketahui bahwa karyawan bidang produksi rata-rata adalah karyawan berijasah SMP, maka perlu peningkatan kualitas pendidikan melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja melengkapi pekerja dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan biasanya bersifat umum, sedangkan latihan bersifat khusus dan teknis operasional. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum diketahui, oleh karena itu perlu diteliti dampak pelatihan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriyani (2015).

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain pelatihan kerja dan pengalaman kerja, misalnya variabel motivasi kerja, etos kerja dan sikap mental karyawan. Namun di dalam penelitian ini hanya dikaji tentang dampak pelatihan kerja dan pengalaman kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di Kabupaten Magelang. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra yang bergerak di bidang furniture banyak menggunakan tenaga manusia, sehingga produktivitas kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, karena sumber daya manusia adalah unsur pokok dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan. Demi tercapainya produktivitas karyawan yang baik, perusahaan perlu memberikan perlakuan yang baik pula sehingga kemampuan karyawan dapat ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penerapan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data dalam bentuk fakta yang perlu adanya analisis secara mendalam (Sugiyono, 2013:2). Sumber data penelitian ini adalah karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Adapun langkah-langkah yang ditempuh terdiri dari empat tahapan yaitu: reduksi data, penyajian data, analisis perbandingan dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alasan utama karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang memilih bekerja di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang adalah karena jarak tempuh dari rumah yang dekat. Karyawan memilih bekerja di perusahaan itu karena dekat dengan rumah. Rata-rata karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang adalah penduduk daerah sekitar pabrik itu berdiri.

Pelatihan kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ditinjau dari sisi pengetahuan, dengan adanya pelatihan kerja ternyata tingkat pengetahuan karyawan bertambah sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan lebih efektif. Dengan demikian terjadilah peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Ditinjau dari kemampuan berfikir, dengan adanya pelatihan kerja karyawan ternyata kemampuan berfikir karyawan meningkat, sehingga dapat menghasilkan produk yang lebih berkualitas. Hal ini berarti bahwa kemampuan berfikir karyawan yang meningkat menyebabkan produktivitas kerja karyawan juga meningkat

Ditinjau dari sikap karyawan, dengan adanya pelatihan kerja karyawan, sikap karyawan menjadi lebih percaya diri sehingga mereka bekerja dapat lebih mantap mengatasi permasalahan. Hal ini berarti sikap percaya diri menyebabkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Ditinjau dari kecakapan, dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka karyawan semakin cakap dalam bekerja sehingga mereka bekerja dapat lebih terampil menggunakan peralatan dalam bekerja. Hal ini berarti kecakapan menyebabkan produktivitas karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan pendapatan karyawan sebelum dilakukan pelatihan kerja dan setelah dilakukan pelatihan kerja. Berikut adalah tabel mengenai pendapatan karyawan sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan kerja.

Tabel 4. Pendapatan Karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Sebelum dan Sesudah dilakukan Pelatihan Kerja

Nama	Pendapatan	
	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
Siti Asroriah	Rp. 600.000	Rp. 1.105.000
Widyawati	Rp. 600.000	Rp. 900.000
Nanang Slamet	Rp. 800.000	Rp. 1.300.000

Wiwik Suryani	Rp. 600.000	Rp. 900.000
Muhammad Bahaudin	Rp. 800.000	Rp. 1.500.000
Kustinah	Rp. 600.000	Rp. 900.000

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dalam tabel 5 menunjukkan bahwa pendapatan karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra setelah dilakukan pelatihan meningkat.

Selain pelatihan kerja pengalaman kerja juga berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ditinjau dari lama kerja/masa kerja, semakin lama masa kerja karyawan ternyata semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dalam bidangnya. Hal ini berarti bahwa lama kerja/masa kerja yang tinggi menyebabkan produktivitas kerja karyawan meningkat

Ditinjau dari tingkat pengetahuan, semakin berpengalaman seorang karyawan ternyata semakin baik pengetahuan terhadap bidangnya sehingga semakin lancar dalam melakukan pekerjaan. Dengan kata lain bertambahnya pengetahuan maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Ditinjau dari ketrampilan kerja, semakin berpengalaman ternyata ketrampilan dalam penguasaan pekerjaan dan penggunaan alat dalam bekerja akan semakin baik sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini berarti bahwa ketrampilan kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil produksi karyawan, seperti tertera dalam tabel berikut ini:

Berikut disajikan tabel hasil produksi karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra selama satu minggu.

Tabel 5. Jumlah hasil produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra per Minggu

Nama	Lama Kerja	Hasil Produksi (Unit)
Siti Asroriah	5 Tahun	15
Widyawati	1,5 Tahun	12
Nanang Slamet	2 Tahun	15
Wiwik Suryani	5 Tahun	15
Muhammad Bahaudin	10 Tahun	19
Kustinah	3 Tahun	13

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Semakin berpengalaman maka semakin produktif dalam menghasilkan produk. Dapat dilihat dalam tabel 5 semakin tinggi lama kerja suatu karyawan maka akan dapat menghasilkan meubel yang lebih banyak.

SIMPULAN

1. Pelatihan kerja karyawan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Setelah melakukan pelatihan kerja, karyawan lebih baik dan berkembang melalui pengetahuan, sikap, ketrampilan dan kecakapan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan ketrampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Pengalaman kerja karyawan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin lama masa kerja karyawan menekuni bidangnya, karyawan mampu membuat meubel lebih baik melalui tingkat pengetahuan dan ketrampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang berpengalaman memiliki tingkat ketrampilan yang lebih baik dalam membuat produk dan mereka mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

SARAN

1. Pihak perusahaan harus tetap menjaga, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang dengan cara perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat agar dapat bekerja secara optimal. Karyawan dengan pelatihan dan pengalaman kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dalam menjalankan tugasnya akan lebih optimal.
2. Karyawan yang melakukan pelatihan kerja dan memiliki pengalaman yang kurang maupun tinggi agar lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhanari, Maria Asti. 2005. *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang:UNNES
- Kusnendi dkk. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Payaman J.Simanjuntak. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Indriyani Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Skripsi. Yogyakarta:UNY