

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia
Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 367-372
ISSN: 2986-7002
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8077650>

Analisis Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Roti Solo Bakry

Syahrial Anwar Ferdian¹, Dini Yani², Puji Isyanto³

¹²³Management, Faculty of Economy and Business, University of Buana Perjuangan
email: ^{1*}mn19.syahrialferdian@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²diniyani@ubpkarawang.ac.id
³puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Industri makanan dan minuman menjadi salah satu sektor industri yang mempunyai peranan penting bagi pertumbuhan ekonomi yang ada di Indonesia. Industri makanan dan minuman berpotensi menjadi industri yang diandalkan dalam pertumbuhan ekonomi nasional karena memiliki permintaan dan penawaran yang banyak. Salah satunya adalah produk roti dan bakery lainnya. Perusahaan yang mampu bersaing dalam dunia pasar adalah perusahaan yang mengharuskan memiliki kinerja karyawan berkualitas dan kuantitas yang baik, dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan roti solo bakry merupakan hasil dari upaya-upaya yang dilakukan oleh seluruh komponen yang ada didalam organisasi tersebut dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Kata kunci: MSDM, Tingkat Pendidikan, Kinerja Karyawan

Abstract

In order to achieve the human resource management objectives that have been stated, human resources must be developed and maintained so that all organizational functions can run in balance. Human resource activities are part of the most central human resource management process and are a series in achieving organizational goals. The food and beverage industry is one of the industrial sectors that has an important role for economic growth in Indonesia. The food and beverage industry has the potential to become an industry that is relied upon for national economic growth because it has a lot of supply and demand. One of them is bread and other bakery products. Companies that are able to compete in the world market are companies that require good quality and quantity employee performance, achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities that have been given. The performance of the Solo Bakry employees is the result of the efforts made by all components within the organization in achieving a common goal.

Keywords: HRM, Education Level, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dessler (2011: 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik 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 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 dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen

Industry makanan dan minuman menjadi salah satu sektor industry yang mempunyai peranan penting bagi pertumbuhan ekonomi yang ada di Indonesia. Industry makanan dan minuman berpotensi menjadi industry yang diandalkan dalam pertumbuhan ekonomi nasional karena memiliki permintaan dan penawaran yang banyak. Salah satunya adalah produk roti dan bakery lainnya. Berdasarkan data statistic yang dikeluarkan oleh kementrian pertanian pada tahun 2018, konsumsi roti seperti tawar mencapai kenaikan tertinggi di antara makanan lainnya dengan persentase 500% dalam lima tahun terakhir terhitung mulai dari tahun 2014-2018, disusul oleh produk bakery lainnya seperti kue kering, dan variasi roti lainnya. Tentunya persaingan dalam industry makanan dan minuman akan semakin meningkat bersaing dalam memperubutkan konsumen.

Perusahaan yang dapat bersaing di pasar adalah perusahaan yang membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Karyawan tersebut harus dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan di Roti Solo Bakery merupakan hasil dari kerja keras dan usaha yang dilakukan oleh semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan yang baik di Roti Solo Bakery bukanlah hasil individu semata, tetapi merupakan hasil dari kerja keras dan usaha yang dilakukan oleh semua anggota organisasi. Setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan operasional perusahaan. Kolaborasi, koordinasi, dan komunikasi yang baik antara karyawan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Perusahaan yang mampu menjaga kinerja karyawan yang baik akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar global. Kualitas produk yang konsisten, pengiriman yang tepat waktu, dan pelayanan yang baik kepada pelanggan akan membantu perusahaan mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar mereka. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Tingkat pendidikan dan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Pendidikan menjadi suatu kebutuhan yang penting dalam masyarakat dan dunia kerja. Bahkan, pendidikan dianggap wajib bagi semua kalangan masyarakat dan setiap individu berhak mendapatkannya dengan tujuan untuk terus berkembang. Secara umum, pendidikan memiliki makna sebagai suatu proses kehidupan yang membantu individu mengembangkan dirinya agar dapat hidup dan menjalani kehidupan dengan baik. Tujuan pendidikan, sebagaimana dijelaskan

dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3, adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk individu dan masyarakat secara keseluruhan. Melalui pendidikan, individu dapat mengembangkan potensi dan keterampilan mereka, memperoleh pengetahuan yang relevan, serta mengasah kemampuan berpikir kritis dan kreativitas. Selain itu, pendidikan juga berperan dalam membentuk karakter, moral, dan nilai-nilai yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks dunia kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pendidikan yang memadai memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Selain itu, pelatihan lanjutan dapat membantu karyawan untuk terus mengembangkan kompetensi dan mengikuti perkembangan terkini dalam bidang kerjanya. Menurut Hasibuan, Malayu S.P. (2009): “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan mempertimbangkan standar dan sasaran yang telah ditetapkan”. Menurut Sopiah (2014): “Kinerja adalah hasil nyata yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan mempertimbangkan kualitas, produktivitas, dan efisiensi kerja”. Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan roti solo?

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Analisis dilakukan di *home industry* roti solo di Jl.Raya teluk jambe timur kabupaten karawang jawa barat. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kualitatif yang memungkinkan untuk menggali dan mendeskripsikan situasi secara menyeluruh dengan memperhatikan konteks yang sebenarnya tentang analisis tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Data kualitatif dalam penelitian ini diungkapkan dalam bentuk kalimat. Menurut Moleong (2017:6) “penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) “merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara”

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Roti Solo Bakry sebanyak 16 orang dengan menggunakan teknik total sampling (mengambil jumlah sampel dari seluruh jumlah populasi). Menurut Sugiyono, (2017:81) “sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah melibatkan 16 responden dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan
1. Jenis kelamin	
• Laki-laki	13 responden (81 %)
• Perempuan	3 responden (19%)
2. Umur	
• 20 – 30 tahun	8 responden (50%)
• 30- 40 tahun	6 responden (37 %)
• 40 lebih	1 responden (13%)
3. Pendidikan	
• SD	4 responden (25%)
• SMP/SLTP	7 responden (44%)
• SMA/SLTA	4 responden (25%)
• S1	1 responden (6%)
4. Masa Kerja	
• Kurang dari 5 tahun	9 responden (56%)
• 5 – 10 tahun	4 responden (25 %)
• 10 tahun lebih	3 responden (19%)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan total 13 responden (81%). Selain itu, sebanyak 8 responden (50%) berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Mayoritas responden memiliki pendidikan SMP/SLTA, yaitu 7 responden (44%), dan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, dengan jumlah 9 responden (56%).

Analisis Penilaian Kinerja

Berikut ini tabel 2 menunjukkan hasil penilaian tingkat pendidikan terhadap kinerja:

Tabel 2. Hasil Penilaian

tingkat pendidikan	aspek penilaian kerja	skor penilaian			Total
		A(8-10)	B(5-7)	C(1-4)	
SD	kehadiran	8			22/50
	ketepatan waktu		6		
	kemampuan mencapai target		5		
	komunikasi	9			
	inisiatif dan kreatif			3	
SMP/SLTP	kehadiran	9			32/50
	ketepatan waktu		5		
	kemampuan mencapai target		7		

	komunikasi		6		
	inisiatif dan kreatif		5		
SMA/SLTA	kehadiran	8			39/50
	ketepatan waktu	8			
	kemampuan mencapai target	9			
	komunikasi		7		
	inisiatif dan kreatif		7		
Sarjana	kehadiran	10			46/50
	ketepatan waktu	9			
	kemampuan mencapai target	10			
	komunikasi	9			
	inisiatif dan kreatif	8			

Berdasarkan tabel penilaian di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian kerja dalam aspek-aspek tertentu. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

- 1) Tingkat SD: Responden dengan tingkat pendidikan SD menunjukkan penilaian yang rendah dalam aspek inisiatif dan kreatif (skor penilaian 3), sedangkan aspek lainnya memiliki skor penilaian yang cukup baik.
- 2) Tingkat SMP/SLTP: Responden dengan tingkat pendidikan SMP/SLTP menunjukkan penilaian yang baik dalam aspek kehadiran, kemampuan mencapai target, dan komunikasi. Namun, terdapat penurunan penilaian dalam aspek inisiatif dan kreatif.
- 3) Tingkat SMA/SLTA: Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA menunjukkan penilaian yang cukup baik dalam semua aspek penilaian, dengan peningkatan yang signifikan dalam aspek ketepatan waktu, kemampuan mencapai target, dan komunikasi.
- 4) Tingkat Sarjana: Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana memiliki penilaian yang sangat baik dalam semua aspek penilaian. Mereka mendapatkan skor tertinggi dalam aspek kehadiran, ketepatan waktu, kemampuan mencapai target, komunikasi, dan inisiatif serta kreativitas.

Dengan demikian, tingkat pendidikan memiliki korelasi positif dengan penilaian kerja dalam aspek-aspek tertentu. Semakin tinggi tingkat pendidikan, umumnya penilaian kerja juga lebih baik dalam berbagai aspek yang dinilai.

KESIMPULAN

Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kecenderungan untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka. Tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi aspek inisiatif dan kreativitas. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemikiran yang lebih kreatif, mampu menghasilkan ide-ide baru, dan memiliki kemampuan problem solving yang lebih baik. Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa penilaian kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan semata. Faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam konteks perusahaan, pengakuan terhadap pentingnya pendidikan dan pengembangan karyawan dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membantu meningkatkan penilaian kerja secara keseluruhan.

Referensi

- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Mufidah; Mandey, Silvya L; Maneke, L. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1339–1348.
- Panglipur, B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina mitra raharja Cabang cirende. *Skripsi*, 28. [http://eprints.unpam.ac.id/7080/3/BAB II.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/7080/3/BAB%20II.pdf)
- Rahman, R. W., & Nurbiyati, T. (2019). Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Displin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(2), 870.
- Rianti Putri Noviyanti, & Ratnasari Sri Langgeng. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- (Hitalessy et al., 2018; Mufidah; Mandey, Silvya L; Maneke, 2014; Rianti Putri Noviyanti & Ratnasari Sri Langgeng, 2019)
- (Panglipur, 2019; Rahman & Nurbiyati, 2019)Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Mufidah; Mandey, Silvya L; Maneke, L. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1339–1348.
- Panglipur, B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina mitra raharja Cabang cirende. *Skripsi*, 28. [http://eprints.unpam.ac.id/7080/3/BAB II.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/7080/3/BAB%20II.pdf)
- Rahman, R. W., & Nurbiyati, T. (2019). Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Displin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(2), 870.
- Rianti Putri Noviyanti, & Ratnasari Sri Langgeng. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.