

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri furnitur adalah industri pengolahan bahan baku dari kayu menjadi produk jadi seperti perabot rumah tangga. Industri furnitur adalah komoditas yang strategis bagi ekonomi Indonesia. Komoditas furnitur memiliki daya saing tinggi karena di Indonesia memiliki sumber bahan baku yang melimpah dan berkelanjutan, selain itu juga didukung oleh keragaman corak dan desain yang mempunyai ciri khas lokal serta ditunjang oleh sumber daya manusia yang cukup kompeten (Badan Pengkajian dan Pengembangan Perdagangan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2017). Di Indonesia, sudah ada 843 perusahaan industri furnitur yang sudah berkembang (Kemenperin, 2022).

Perkembangan industri furnitur di kota Semarang saat ini sangat pesat. Industri furnitur di kota Semarang telah didukung oleh sejumlah fasilitas, yaitu: moda transportasi untuk sarana pengangkutan kayu, mesin yang canggih, akses jalan yang mudah, dan pelabuhan yang cukup memadai. Selain didukung dengan teknologi yang canggih, lokasi kota Semarang dekat dengan hutan kayu rakyat yang sangat bagus. Hutan kayu rakyat tersebut berada di kabupaten Blora provinsi Jawa Tengah. Letak kabupaten Blora dekat dengan ibukota Provinsi Jawa Tengah, sehingga bisa menjadi pendukung industri furnitur di kota Semarang. Di kota Semarang sudah ada 51 perusahaan yang bergerak di industri furnitur (Kemenperin, 2022).

CV. Makin Makmur Semarang adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri jasa pengeringan kayu atau *kiln dry*. Perusahaan ini merupakan industri pendukung dari industri furnitur. CV. Makin Makmur didirikan oleh Mak Kwee Chung atau Mak Djayadi Makmur pada tahun 1990, dengan lokasi pabrik di jalan Gebang Anom Raya No. 10, kelurahan Gebangsari, kecamatan Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah (sebagai kantor pusat). Sebagai perusahaan pendukung dari industri furnitur, CV. Makin Makmur memiliki mesin pemanas atau *boiler* yang sudah canggih dan didukung dengan 12 ruangan untuk mengeringkan kayu (*chamber*). Lama proses pengeringan tiap jenis kayu tentu berbeda, umumnya berkisar sekitar 14 – 21 hari tergantung dari ketebalan dan jenis kayu.

Perusahaan jasa pengeringan kayu di kota Semarang saat ini masih dikategorikan sangat sedikit dibanding perusahaan industri furnitur yang ada di kota Semarang. Oleh karena itu, CV. Makin Makmur Semarang dapat berkembang pesat karena persaingan jasa pengeringan kayu belum ketat. Banyaknya jumlah permintaan jasa pengeringan kayu pada industri furnitur di kota Semarang, meningkatkan perluasan pabrik. Pada tahun 2000 CV. Makin Makmur Semarang membuka 3 cabang pengeringan kayu yaitu cabang 1 terletak di jalan Kapas Raya No. 3, cabang 2 terletak di jalan Raya Muktiharjo KM 3, dan cabang 3 terletak di jalan LIK III No. A 83 kota Semarang. Pada ketiga cabang pengeringan kayu yang dimiliki oleh CV. Makin Makmur Semarang sudah didukung dengan mesin pemanas atau

boiler yang canggih. Diantaranya cabang 1 memiliki 11 ruangan (*chamber*), cabang 2 memiliki 7 ruangan (*chamber*), dan cabang 3 memiliki 8 ruangan (*chamber*) untuk mengeringkan kayu.

CV. Makin Makmur Semarang memiliki 100 orang pekerja yang dibagi menjadi 11 posisi diantaranya, Manajer, Kepala Divisi Gudang, Staff GANISPHPL (Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan Produksi Lestari), Staff Administrasi, Kepala Koordinator Lapangan, Kepala Operator Boiler dan Operator Boiler, Mekanik dan Helper Mekanik, Tenaga Kerja Produksi, Sopir, Petugas Keamanan, dan Tenaga Kebersihan.

Dalam menghadapi persaingan di masa depan dan untuk memenuhi kebutuhan industri furnitur di kota Semarang dan memaksimalkan laba perusahaan. Pencapaian laba yang maksimal dilakukan dengan berbagai upaya dengan tujuan mempertahankan keberlangsungan operasional perusahaan (Tasman, et al. 2020). CV. Makin Makmur Semarang tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi di bidang pengeringan kayu supaya meminimalisir kerusakan ketika dilakukan pemanasan pada kayu. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia dan diperlukan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di CV. Makin Makmur Semarang. Guna memperoleh hasil yang maksimal dari proses pengeringan kayu ini, tenaga kerja harus melakukan pengembangan sumber daya manusia dan harus memiliki kompetensi di bidangnya.

Pengertian pengembangan merupakan suatu pendidikan jangka panjang dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan secara konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan (Mangkunegara, 2007:44). Pengembangan sumber daya manusia yaitu proses peningkatan kinerja organisasi melalui kemampuan individu di dalam organisasi (Swanson, 1987).

Mitrani (1995:21) menafsirkan kompetensi atau kemampuan ialah suatu sifat dasar yang melekat pada individu dan berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Ketidaksamaan dalam kompetensi dapat membedakan individu yang unggul dari individu yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai standar kerja yang cukup, diperlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas digunakan untuk pekerjaan tertentu yang dijadikan pedoman untuk seleksi calon karyawan baru (*personel selection*).

Definisi umum produktivitas menurut Nasution (2006), bahwa produktivitas adalah hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Produktivitas merupakan barang dan jasa yang dihasilkan dari sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dari kapasitas tenaga kerja tiap satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efektivitas tenaga kerja untuk menghasilkan produk dalam satuan waktu tertentu (Simanjuntak, 1983).

Pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi saling berkaitan dalam peningkatan produktivitas pada tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang, sebab sebuah pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi dapat membentuk tenaga kerja yang mempunyai produktivitas untuk memperoleh hasil yang maksimal dari proses pengeringan kayu. Kualitas sumber daya manusia juga menentukan kinerja karyawan untuk menunjang produktivitas tenaga kerja (Maranata, et al. 2022). Idealnya manajemen memberi sinyal mengenai kebutuhan pengembangan berdasarkan pada tujuan organisasional. Melaksanakan pengembangan yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sekaligus produktivitas organisasi akan menghasilkan hasil – hasil yang nyata dengan lebih baik (Rochmah, 2018).

Tabel 1. 1
Jumlah Tenaga Kerja Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan

No.	<i>Fenomena Gap</i>	Jumlah Tenaga Kerja	Sudah Sertifikasi Pelatihan	Belum Sertifikasi Pelatihan
1	Staff Ganis	4	4	-
2	Staff Operator Boiler	28	1	27

Sumber: data yang diolah

Fenomena bisnis yang timbul di CV. Makin Makmur Semarang adalah kurangnya keahlian atau keterampilan tenaga kerja pada bidang pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan akan perkembangan kompetensi tenaga kerja dengan tidak diadakan pelatihan yang dapat menunjang keahlian tenaga kerja sehingga akan mempengaruhi

produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Yang Memiliki Sertifikasi Pelatihan menunjukkan bahwa Staff Operator Boiler dari jumlah 28 Staff yang sudah memiliki sertifikat pelatihan 1 orang, yang belum memiliki 27 orang, namun pada staff GANISPHPL yang berjumlah 4 orang sudah memiliki sertifikat pelatihan. Hal ini disebabkan oleh tidak meratanya pelatihan sesuai dengan bidangnya yang diterima tenaga kerja seperti hanya memberikan pelatihan kepada staff GANISPHPL saja.

Staff GANISPHPL adalah staff yang membuat dokumen pengolahan kayu yang sesuai anjuran Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Ada banyak kualifikasi staff GANISPHPL, namun di CV. Makin Makmur Semarang hanya ada 2 kualifikasi yaitu: 1) staff GANISPHPL PKB-R (Penguji Kayu Bulat Rimba) dan 2) staff GANISPHPL PKG-R (Penguji Kayu Gergajian Rimba) (Staff Ganis, CV. Makin Makmur Semarang, 2020). Pelatihan yang tidak merata menimbulkan kecemburuan sosial antar staff GANISPHPL dengan staff Operator Boiler. Jika dilihat dari tabel di atas, jumlah tenaga kerja yang sudah mendapatkan sertifikasi pelatihan antara staff GANISPHPL lebih merata dibandingkan dengan staff Operator Boiler.

Fenomena bisnis yang timbul mengenai kompetensi di perusahaan ini menitikberatkan pada tidak sesuainya penempatan posisi tenaga kerja akan jenis pekerjaannya. Seperti salah satu staff GANISPHPL yang sudah mendapatkan sertifikasi pelatihan GANIS yang seharusnya bertugas menerbitkan dokumen kayu, tetapi staff tersebut meminta untuk

ditempatkan di posisi *grader* kayu (bertugas untuk memastikan standar kualitas kayu sesuai permintaan pelanggan). Hal tersebut disebabkan staff merasa lebih nyaman jika ditempatkan di posisi *grader* kayu. Berdasarkan uraian di atas maka menunjukkan adanya *fenomena gap* dimana kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi seharusnya.

Tabel 1. 2
Research Gap

No.	<i>Research Gap</i>	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas tenaga kerja.	Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja.	Pratama dan Permatasari (2021), Kuswantoro dan Nofriyanti (2019), Abdurrahman, et al. (2017).
		Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.	Santoso, et al. (2019), Rochmah (2018).

Sumber: jurnal yang dipublikasikan

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia yang mendukung peneliti dilakukan oleh Pratama dan

Permatasari (2021), Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Kuswantoro dan Nofriyanti (2019), menjelaskan bahwa terdapat variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Menurut teori Ravianto salah satu faktor yang berpengaruh pada produktivitas adalah pendidikan dan keterampilan yang mana dalam hal ini termasuk dalam aspek kompetensi. Penentuan kompetensi pegawai telah ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi menjadi salah satu dasar bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Sulistyani dan Rosidah (2003) mengatakan bahwa “pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas”.

Penelitian dari Abdurrahman, et al. (2017), menghasilkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Konsep dasar kompetensi dimulai dari sebuah konsep individu dengan tujuan mengenali, memperoleh, dan memperluas kemampuan personal individu supaya dapat bekerja dengan produktivitas yang luar biasa. Dengan demikian, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas

kerja dari sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi, dan produktivitas kerja sumber daya manusia sangat berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tentunya akan menghasilkan produktivitas yang semakin tinggi.

Berikutnya ada perbedaan penelitian terdahulu mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia, yaitu dari Santoso, et al. (2019) mengatakan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Menurut Wibowo, (2016, h. 271) Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Di dalam penelitian Santoso, et al. (2019) menyatakan bahwa Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia masih kurang, sehingga produktivitas tenaga kerja menurun.

Selanjutnya ada penelitian dari Rochmah (2018), variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dikarenakan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam hal keahlian dan kemampuan akan semakin baik dan meningkat manakala mereka sering diikutkan dalam pelatihan, pembinaan, dan pendampingan baik dengan cara mengirim tenaga kerja ke Balai Latihan Kerja (BLK), maupun mengundang partisipasi dari berbagai kalangan seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Perguruan Tinggi

(PT), Dinas Koperasi dan UMKM maupun pihak-pihak lainnya untuk diajak bekerja sama dalam mengembangkan produk melalui pola pembinaan maupun pendampingan yang lebih intens. Maka standar kompetensi bisa diasumsikan sebagai ketentuan tentang kemampuan dan keahlian apa yang melekat pada tenaga kerja (sumber daya manusia) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati (LPPKMITB, 2005:3).

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu yang telah dilakukan beberapa peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *fenomena gap* dan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dari variabel Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian yang saya ambil dengan penjelasan di atas, sehingga saya menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penemuan *fenomena gap* mengenai tidak meratanya pelatihan sesuai dengan bidangnya pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang?
2. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang?

3. Apakah Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari pertanyaan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini, membantu penulis untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja CV. Makin Makmur.

2. Bagi Perusahaan

Untuk membantu CV. Makin Makmur untuk menentukan Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang

diperlukan untuk peningkatan produktivitas pada tenaga kerja, supaya dapat menghasilkan kualitas yang baik dalam jasa pengeringan kayu.

3. Bagi tenaga kerja CV. Makin Makmur Semarang

Dari penelitian ini, membantu tenaga kerja untuk mengetahui sampai mana kemampuan mereka pada peningkatan produktivitas. Sehingga bisa mendapatkan pengembangan dan kompetensi yang sesuai.

4. Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini, masyarakat akan tahu bahwa CV. Makin Makmur memiliki tenaga kerja yang mumpuni di bidangnya.

5. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan untuk membuka wawasan baru bagaimana cara peningkatan produktivitas tenaga kerja di suatu perusahaan.

6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini, Adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang segala hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori

Bab ini berisikan konsep-konsep yang mendukung penelitian serta penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrument, dan metode analisis data.

Bab IV: Analisis Data

Bab ini berisikan analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan yang menjelaskan terhadap teori-teori yang relevan.

Bab V: Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.