

*RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA*

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

**Oleh:
Chairul Anam***

Abstract

Enduring polemic on the relationship between education and ketenagakerjaan is a specific for developing countries. Because in the early stages of development these countries, the growth of industry and the private sector is still limited, then the labor problems embraced by the education sector. Thus education is responsible for the quality of training and employment, or in other words by themselves the problem of unemployment is the responsibility of educational institutions. In line with pembangunan countries that then the government sector or formal sector is a container holding a graduate education system, however, in line with its speed of development and development results, the government sector the longer experience boredom, while the private sector can not be met by the educational system that exist. In addressing the gap between the education system with the demands of labor, need to be reformulated duties and responsibilities of each sector. If not the case in each sector will allege that the other sectors did not meet their own needs, while the education sector be the butt of the lack of skills of the workforce required to meet.

Keywords: Level Of Education, Work And Achievement

Abstrak

Polemik abadi tentang hubungan antara pendidikan dan ketenagakerjaan adalah khusus untuk negara-negara berkembang. Karena dalam tahap awal pengembangan negara ini, pertumbuhan industri dan sektor swasta masih terbatas, maka masalah ketenagakerjaan yang dianut oleh sektor pendidikan. Dengan demikian pendidikan bertanggung jawab atas kualitas pelatihan dan pekerjaan, atau dengan kata lain sendiri masalah pengangguran merupakan tanggung jawab lembaga pendidikan. Sejalan dengan negara-negara pembangunan yang kemudian sektor pemerintah atau sektor formal adalah wadah memegang sistem pendidikan pascasarjana, namun, sejalan dengan lajunya pembangunan dan pengembangan hasil, sektor pemerintah lagi pengalaman kebosanan, sementara sektor swasta tidak bisa dipenuhi oleh sistem pendidikan yang ada. Dalam mengatasi kesenjangan antara sistem pendidikan dengan tuntutan kerja, harus tugas dan tanggung jawab masing-masing sektor dirumuskan. Jika tidak terjadi di masing-masing sektor akan menyatakan bahwa sektor-sektor lain tidak memenuhi kebutuhan mereka sendiri, sedangkan sektor pendidikan menjadi bulan-bulanan kurangnya keterampilan tenaga kerja yang diperlukan untuk memenuhi.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Kerja Dan Prestasi

Pendahuluan

Polemik abadi mengenai hubungan antara pendidikan dan ketenagakerjaan merupakan suatu yang spesifik bagi negara berkembang. Karena pada tahap permulaan pembangunan Negara-negara tersebut,

pertumbuhan industri dan sektor swasta masih terbatas, maka masalah ketenaga kerjaan dirangkul oleh sektor pendidikan. Dengan demikian pendidikan bertanggung jawab atas mutu pelatihan dan ketenaga kerjaan, atau dengan kata lain dengan sendirinya masalah

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

pengangguran menjadi tanggung jawab lembaga-lembaga pendidikan. Sejalan dengan pembangunan Negara-negara itu maka sektor pemerintah atau sektor formal merupakan wadah penampungan lulusan sistem pendidikannya, namun demikian, sejalan dengan lajunya pembangunan serta hasil-hasil pembangunan, maka sektor pemerintah semakin lama mengalami kejenuhan, sedangkan sektor swasta tidak dapat dipenuhi oleh sistem pendidikan yang ada. Dalam mengatasi masalah kesenjangan antara sistem pendidikan dengan tuntutan tenaga kerja, perlu dirumuskan kembali tugas dan tanggung jawab masing-masing sektor tersebut. Apabila tidak demikian masing-masing sektor akan menuduh bahwa sektor yang lain tidak memenuhi kebutuhannya masing-masing, sedangkan sektor pendidikan menjadi bulan-bulanan dari ketidak trampilan memenuhi tenaga kerja yang diperlukan.

Pendidikan mempunyai peranan dan fungsi untuk mendidik seorang warga negara (citizenship), sedangkan mempersiapkan tenaga kerja yang mempunyai karakteristik yang diinginkan oleh lapangan kerja industri bukanlah merupakan tanggung jawab yang utama. Namun demikian bukan berarti bahwa lembaga pendidikan sama sekali tidak bertanggung jawab terhadap persiapan tenaga kerja. Yang benar ialah pendidikan meletakkan dasar-dasar dari karakteristik seorang tenaga kerja yang dibutuhkan terutama oleh masyarakat modern. Oleh karena itu, pendidikan harus peka terhadap perubahan dan tuntutan yang terjadi di dalam masyarakat. Apabila pendidikan tidak peka terhadap perubahan sosial, tuntutan kehidupan modern, perkembangan industri yang cepat, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang berkembang secara eksponensial, maka pendidikan harus bertanggung jawab terhadap ketertinggalannya menyiapkan tenaga kerja yang diperlukan, bahwa pendidikan ikut menyiapkan dasar-dasar yang diperlukan oleh dunia kerja dan tidak membebaskan pendidikan dalam mutu tenaga

kerja yang diperlukan, maka perlu diselenggarakan suatu lembaga dengan kegiatan-kegiatan yang memenuhi tuntutan dunia kerja.

Dalam hal ini penulis mencoba menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai prestasi. Apakah dari kualitas pendidikan, kurangnya pengalaman atau kurangnya kemampuan yang memadai. Didalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia merupakan sumber daya paling penting dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan. Apalagi sekarang ini memasuki era globalisasi dalam keterbukaan pasar dalam menghadapinya, suatu organisasi atau perusahaan perlu mempersiapkan diri, antara lain dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), dari segi pendidikan yang merupakan modal terbesar dalam organisasi atau perusahaan. Untuk itu hal yang penting yang perlu mendapatkan perhatian organisasi atau perusahaan adalah bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sering pula dengan adanya teknologi yang semakin berkembang. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan perlu diadakan peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dengan cara pemberian pelatihan kerja yang merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Dalam ilmu pengetahuan tentang perilaku, pelatihan merupakan kegiatan lini dan staf yang tujuannya mengembangkan kepemimpinan untuk memperoleh efektifitas pekerjaan individual tenaga kerja yang lebih besar.

Perumusan Masalah

Di dalam suatu perusahaan senantiasa akan timbul berbagai macam masalah yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu kesinambungan

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

kerja antar pegawai. Bertitik tolak dari judul skripsi ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

Seberapa besar pengaruh antara tingkat pendidikan karyawan dan prestasi kerja karyawan Koperasi Perikanan Mitra Bahari di Surabaya ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat pendidikan karyawan Koperasi Perikanan Mitra Bahari di Surabaya.
2. Mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan Koperasi Perikanan Mitra Bahari di Surabaya.
3. Mengetahui hubungan tingkat pendidikan karyawan dan prestasi kerja karyawan pada Koperasi Perikanan Mitra Bahari di Surabaya.

Kajian Teori

Pengertian Pendidikan

Pendidikan sangat penting dalam kehidupan setiap individu serta tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, maju mundurnya suatu bangsa ditentukan oleh pendidikan bangsa tersebut, sehingga sifat pendidikan itu adalah mutlak bagi kehidupan seseorang, keluarga, maupun negara.

Sebelumnya perlu diketahui arti pendidikan itu sendiri. Dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab I Pasal I disebutkan bahwa :

“Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengetahuan dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.”

Sedangkan menurut Sumantri Brojonegoro (1985 : 2) mendefinisikan pendidikan sebagai berikut:

“Pendidikan atau mendidik adalah tuntutan kepada manusia yang belum dewasa untuk

menyiapkan agar memenuhi sendiri tujuan hidupnya atau secara singkat pendidikan adalah tuntutan kepada pertumbuhan manusia mulai lahir sampai tercapainya kedewasaan dalam jasmaniah maupun rohaniah”

Tingkat Pendidikan

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 2 tahun 1989, Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada penjelasan pasal 12 ayat 1 dapat disarikan sebagai berikut :Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, keluasan dan kedalaman bahan pengajaran dan cara penyajian bahan pengajaran. (Himpunan Peraturan Pemerintah Perundang Undangan RI Bidang Pendidikan dan Kebudayaan, 1992 : 36). Dalam pasal 13, 15 dan 16 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang pendidikan sekolah dapat diartikan sebagai berikut :

a. Pendidikan Dasar (pasal 13)

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan ketrampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan menengah.

b. Pendidikan Menengah (Pasal 15)

Pendidikan menengah diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

c. Pendidikan Tinggi (Pasal 16)

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian.

Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan menjamin kegiatan pendidikan yang terarah dan menghindari cara pendidik yang hanya coba-coba dan penuh kesalahan. Dengan menetapkan satu tujuan maka penyimpangan dalam kegiatan atau proses pendidikan dapat diarahkan kembali pada tujuan semula.

John Dewey yang dikutip MKDK ilmu pendidikan IKIP Surabaya menyatakan bahwa :

Tujuan pendidikan ialah membentuk anak menjadi anggota masyarakat yang baik, yaitu anggota masyarakat yang mempunyai kecakapan praktis dan dapat memecahkan problem sosial sehari-hari dengan baik. (Tim MKDK IKIP Surabaya, 1992 : 35)

Sesuai dengan tujuan pendidikan dapat dikhususkan lagi dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dinyatakan Pendidikan Dasar adalah :

“Untuk memberikan berkat kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupan sebagai anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.”

Tujuan Pendidikan Menengah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah pada pasal 2 ayat 1 adalah :

- a. Meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan untuk mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.
- b. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk

meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. (Himpunan Peraturan Perundang-undangan RI bidang pendidikan dan Kebudayaan, 1992 : 133)

2.1.4. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan, sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat di bedakan menjadi beberapa jenis, yaitu :

1. Pendidikan Umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan Kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

3. Pelatihan Keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

4. Pelatihan Kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Menurut sasaran, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan pra jabatan dan pelatihan dalam jabatan.

1. Pelatihan pra jabatan (Preservice Training)

Pelatihan prajabatan merupakan pendidikan dan pelatihan yang khusus diberikan kepada para tenaga kerja baru, setelah mereka mengalami proses sebelumnya, baik seleksi maupun penempatan yang dilaksanakan untuk itu, ini merupakan pendidikan dan pelatihan yang pertama kali diikuti tenaga kerja dalam perusahaan tempat mereka bekerja saat itu.

a. Pelatihan prajabatan bersifat umum

Yaitu pelatihan prajabatan yang harus diikuti tenaga kerja baru mengenai hal-hal umum yang menyangkut seluruh lingkungan pekerjaan, termasuk segala peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, sifatnya tertulis maupun tidak ter tertulis.

b. Pelatihan prajabatan bersifat khusus

Yaitu pelatihan prajabatan yang dilaksanakan para tenaga kerja tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan memerlukan pengetahuan dan ketrampilan secara khusus. Jadi pelatihan prajabatan bersifat khusus ruang lingkupnya terbatas pada kegiatan yang bersifat teknis dan terbatas pada satu lingkungan pekerjaan saja.

2. Pelatihan dalam Jabatan

Pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan dan ketrampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan. Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu : pelatihan dalam jabatan yang bersifat umum dan pelatihan dalam jabatan yang bersifat khusus.

a. Pelatihan dalam jabatan yang bersifat umum

Yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga

kerja baik tingkat manager puncak (Top Manager), manager madya (Middle Manager) manager bawah (Lower Manager) maupun para pekerja lapangan (Worker)

b. Pelatihan dalam jabatan yang bersifat khusus

Yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja yang ada dalam perusahaan akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan perusahaan, dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mampu mempergunakan dan mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut.

Manfaat dan Dampak Pendidikan dan Pelatihan

Pada setiap aktivitas pasti memilih arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai manfaat dan dampak yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan meliputi :

1. Peningkatan keahlian kerja

Peningkatan keahlian para tenaga kerja sebenarnya tidak hanya merupakan keinginan perusahaan saja. Tenaga kerja pun memilih motivasi untuk meningkatkan kualitas (keahliannya) dalam bekerja dan produktivitasnya. Wahana untuk meningkatkan keahlian bekerja pada diri tenaga kerja sebenarnya tidak hanya terbatas

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

melalui pendidikan dan pelatihan saja. Kebiasaan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara rutin pada setiap waktu dalam suatu tugas dan pekerjaan sejenis merupakan sarana positif untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja, namun seringkali hal demikian memerlukan alokasi waktu yang cukup lama. Oleh karena itu, salah satu cara peningkatan keahlian kerja yang membutuhkan alokasi waktu cukup singkat adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemungkinan serta perpindahan tenaga kerja.

Berbagai alasan seringkali muncul dari tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan. Meskipun seringkali alasan tersebut tidak masuk akal, hal ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan, baik karena keterlambatan masuk kerja, sering mangkir maupun keinginan untuk pindah pekerjaan lain.

Adapun penyebab kemangkiran yang seringkali mereka kemukakan misalnya sakit atau ada keperluan keluarga. Apabila hal tersebut terjadi khususnya manajemen tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan begitu diharapkan tingkat tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan – tindakan negatif, salah satu yang diharapkan dalam jangka pendek adalah kemungkinan timbulnya semangat kerja dan gairah pada tenaga kerja. Media yang tepat untuk itu adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat – alat kerja.

Timbulnya kecelakaan bekerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau perusahaan. Namun tidak mudah menghindari kemungkinan timbulnya resiko kecelakaan dan kerusakan apabila sering timbul hal – hal tersebut,

maka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan agar pemeliharaan terhadap alat – alat kerja ditingkatkan.

4. Peningkatan produktivitas kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat profitabilitas tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh tingkat profitabilitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi tenaga kerja. Agar produktivitas kerja tenaga kerja meningkat. Salah satu cara yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerjanya.

5. Peningkatan kecakapan kerja

Sebenarnya banyak cara mengembangkan tenaga kerja khususnya untuk meningkatkan kecakapan kerja mereka. Salah satu metode yang dipandang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempelajari materi praktis saja tetapi juga materi dan kajian teoritis terhadap segala jenis pekerjaan.

6. Peningkatan rasa tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang telah di serahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing, makin tinggi tingkat hierarki perusahaan makin besar tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sebaliknya makin rendah tingkatan pada hierarki perusahaan makin kecil tanggung jawab yang diberikan. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan rasa tanggung jawab para tenaga kerja dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Prestasi Kerja

Gibson (1995 : 135) menerangkan prestasi adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Prestasi kerja seringkali dikaitkan

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

dengan kepuasan yang diperoleh seorang pekerja. Prestasi kerja mempunyai arti yang lebih luas dari sekadar mutu atau hasil produksi yang sederhana. Pengukuran-pengukuran prestasi pada umumnya dihubungkan dengan evaluasi prestasi (Performance evaluation), yaitu evaluasi sistematis, formal atas prestasi karyawan dan potensi untuk pengembangan waktu yang akan datang.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Meier (dalam As'ad, 1991 :47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*Successfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. (As'ad, 1991 : 46-47). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dipakai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999 : 33) mengatakan bahwa :

"Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama."

Selain pola rekrutmen yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga, setiap karyawan diharapkan mempunyai kinerja yang baik, seperti diungkapkan Gibson Ivancevich dan Donelly (1995 : 121), mengenal dan menarik tenaga kerja yang paling cerdas harusnya merupakan prioritas utama lembaga, jika organisasi / lembaga cukup beruntung mendapatkan seseorang dengan kecerdasan tinggi, maka dapat dipastikan individu tersebut menjadi lebih produktif dan kreatif.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut As'ad (1991 : 49) secara garis besar perbedaan kinerja disebabkan oleh

dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. Menurut Gibson yang dikutip Srimulya (1999 : 39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan pkerja, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari :

1. Kemampuan dan Ketrampilan
2. Latar Belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian
3. Demografis : umur, asal usul, jenis kelamin.

2. Variabel organisasional, terdiri dari :

1. Sumber Daya
2. Kepemimpinan
3. Imbalan
4. Struktur
5. Desain Pekerjaan

Variabel Psikologis, terdiri dari :

1. Persepsi
2. Sikap
3. Kepribadian
4. Belgan
5. Motivasi

Menurut Tioffin dan Me Cornick yang dikutip Srimulya (1999 : 40) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

1. Variabel Individual, meliputi : Sikap karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individu lainnya.

2. Variabel Situasional :

a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, peralatan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan fertilasi)

b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sutemester dalam Srimulya (1999 : 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor kemampuan

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

- a. Pengetahuan : Pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
 - b. Keterampilan : Kecakapan dan kepribadian
2. faktor motivasi
- a. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 - b. Serikat kerja kebutuhan individu : Fisiologis, sosial dan egoistic
 - c. Kondisi fisik : Lingkungan kerja

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan prestasi kerja karyawan dapat dinilai langsung oleh alasan yang berdasarkan faktor-faktor yang ditentukan terlebih dahulu.

Unsur – Unsur yang Dinilai

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa deskripsi pekerjaan formal seringkali berbeda dengan hal – hal yang sebenarnya diharapkan dari pekerjaan. Salah satu alasannya adalah bahwa uraian / deskripsi pekerjaan formal tersebut dirumuskan secara sentralistis dan dibuat untuk dapat diterapkan pada berbagai macam posisi. Manajemen tenaga kerja dan manajemen pemasaran (marketing management). Alasan lain seringkali terdapat perbedaan antara deskripsi pekerjaan formal dengan harapan sebenarnya dalam deskripsi pekerjaan itu.

Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing – masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur – unsur yang harus diadakan penilaian, pada umumnya unsur – unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah :

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang telah dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan alasan yang berwenang.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerja sama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebenar-benarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyalurkan orang lain

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Penggunaan Penilaian Kinerja Bagi Karyawan

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Riset menunjukkan penggunaan penilaian kinerja yang luas untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Penilaian kinerja kadang – kadang merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang nilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan mengukur kinerja adalah untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai si karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bisa tergantung pada hasil penilaian kinerja, yang sering membuat penilaian kinerja menjadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002 : 81-83).

1. Penggunaan Administratif

Sistem penilaian kinerja merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan

diterima oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkan mereka.

Kompensasi berdasarkan penilaian kinerja ini merupakan inti dari pemikiran bahwa gaji seharusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas. Dibawah sistem orientasi-kinerja ini, karyawan menerima kenaikan berdasarkan bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Peran manajer secara historis adalah sebagai evaluator dari kinerja bawahan, yang kemudian mengarah pada rekomendasi kompensasi karyawan atau keputusan lainnya. Jika ada bagian dari proses ini yang gagal, dimana karyawan yang paling produktif tidak menerima imbalan yang lebih besar, akan menyebabkan timbulnya persepsi akan adanya ketidak-adilan didalam kompensasi karyawan. Penggunaan administratif lainnya dari penilaian kinerja adalah seperti keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas, yang sangat penting untuk para karyawan. Sebagai contoh, urutan pengurangan karyawan dapat diberikan alasan dengan penilaian kinerja. Untuk alasan ini, jika seorang pengusaha menyatakan bahwa keputusan ini dibuat berdasarkan penilaian kinerja, maka hasil penilaian kinerja harus mendokumentasikan dengan jelas perbedaan – perbedaan dari kinerja seluruh karyawan. Sedangkan untuk promosi atau demosi berdasarkan kinerja juga harus didokumentasikan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah penting ketika organisasi memberhentikan, mempromosikan, atau membayar orang – orang secara berbeda, karena hal – hal ini membutuhkan pembelaan yang kritis jika karyawan menuntut keputusan yang ada.

2. Penggunaan untuk pengembangan

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan,

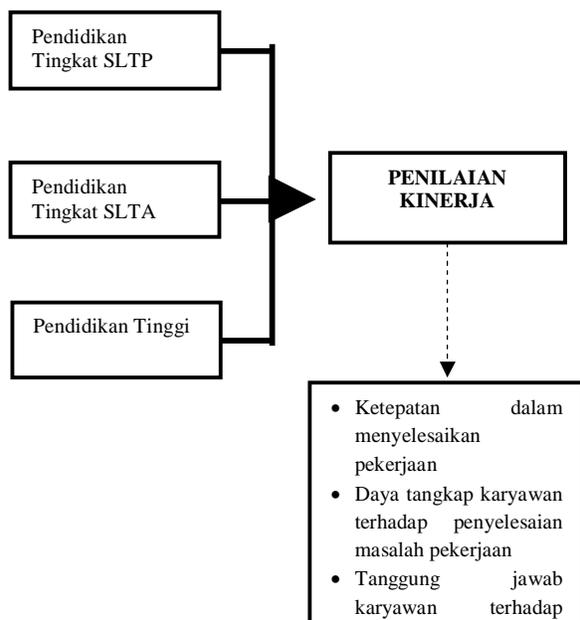
**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberi tahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan. Peran manajer pada situasi ini adalah seperti pembina. Tugas pembina adalah memberi penghargaan kinerja yang baik berupa pengakuan, menerangkan tentang peningkatan yang diperlukan dan menunjukkan pada karyawan bagaimana caranya meningkatkan diri. Tujuan umpan balik pengembangan adalah untuk mengubah atau mendorong tingkah laku seseorang, bukannya untuk membandingkan individu – individu sebagaimana dalam kasus dalam penggunaan administratif yang digunakan untuk penilaian kinerja. Dorongan yang positif untuk tingkah laku yang diinginkan organisasi adalah bagian yang penting dan pengembangan. Fungsi pengembangan dari penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi karyawan mana yang ingin berkembang.

Kerangka Konseptual

Mengingat adanya hubungan yang terjadi antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja maka disusunlah kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar. 2.3
Pengaruh Variabel X (Tingkat Pendidikan) dan Y (Prestasi Kerja) Secara Parsial dan Simultan



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dugaan yang dianggap besar kemungkinannya menjadi jawaban yang benar (Syarifuddin Zuhri, 2001 ; 77)

Berdasarkan latar belakang masalah, Perumusan masalah, dan Tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut “ bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan”.

Metode Penelitian

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian dilakukan oleh penulis pada Koperasi Perikanan Mitra Bahari kec. Bulak Kota Surabaya Jl. Raya Cumpat No. 1 Surabaya . Koperasi Perikanan Mitra Bahari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan toko alat – alat perikanan dan sembilan bahan pokok (kedai pesisir).

3.2 Penentuan Sampling

3.2.1 Subjek Penelitian

Subyek penelitian adalah keseluruhan dari karyawan Koperasi Perikanan Mitra Bahari yang memiliki tingkat prestasi kerja dengan melibatkan pihak personalia melalui aplikasi lamaran kerja karyawan untuk diketahui tingkat pendidikan karyawan.

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

Secara tidak langsung penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi yang artinya wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki moral dan karakteristik tertentu serta mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampai dari unit analisa yang cirinya akan diduga sebagai hasil penelitian (Anderson, 1975 : 6776)

3.2.2. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang dilakukan oleh penulis adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada Koperasi Perikanan Mitra Bahari atau disebut penelitian populasi. Perlu diketahui istilah sampling tidak disatu ragakan dengan istilah sampel. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel, sebutan dari suatu sampel biasanya mengikuti teknik dari pada sampling yang digunakan. Data yang diambil peneliti sebanyak 30 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan dianalisa dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan dengan berbagai cara, data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuisisioner
- b. Wawancara
- c. Dokumenter

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Bebas

Adalah variabel yang jika diubah-ubah maka akan mempengaruhi perubahan variabel yang lain. Dalam Penelitian ini variabel bebas yang di maksud adalah tingkat pendidikan karyawan.

3.4.2 Variabel Respon

Adalah variabel yang bergantung pada perubahan nilai variabel bebas, dalam

hal ini penelitian ini variabel respon yang dimaksud adalah prestasi kerja karyawan.

3.4.3 Variabel Kontrol

Adalah variabel yang harus dijaga nilainya agar tidak mempengaruhi hasil penelitian.

3.5 Metode Pengolahan Data

Penelitian dengan menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependent dengan skala interval & skala rasio, maka statistik deskriptif yang dipakai sebagai berikut:

1. Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis yang digunakan adalah : Analisis regresi linier sederhana dengan model sebagai berikut :

2. Analisa Korelasi

Tujuan analisis ini adalah mencari hubungan antara variabel x dan variabel y. Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dihitung dengan membandingkan rxy hitung dengan rxy tabel.

3. Analisa Regresi

Tujuan dari analisis ini untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel dan membuat nilai y atas dasar nilai x

4. Kriteria Uji t.

Analisi ini untuk mengetahui erat tidaknya hubungan kedua variabel setelah koefisien diperoleh.

Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Koperasi Perikanan Mitra Bahari Surabaya berdiri sejak tahun 1981 dengan Badan Hukum No 4841/BH/II/81 Tanggal 12 Maret 1981. Umur Koperasi Perikanan Mina Jaya sampai saat ini telah mencapai 26 tahun dan dalam perjalannya Koperasi Perikanan Mina Jaya mengalami pasang surut. Sampai dengan tahun 2000 pada saat diadakan Rapat Anggota Luar Biasa tanggal

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

30 September 2000 dan terbentuk Kepengurusan baru periode 2000 – 2005.

Peluang-peluang kegiatan terus di upayakan dan pada bulan April 2002 memperoleh fasilitas dari Pemerintah Kota Surabaya c/q Dinas Perikanan, Kelautan, Peternakan, Pertanian dan Kehutanan (PKP2K) Kota Surabaya untuk mengelola gedung Bangsal Pengolahan Ikan bertempat di Kedung Cowek. Karena kondisi gedung dalam keadaan tidak terawat / rusak maka untuk dapat dimanfaatkan perlu diadakan perbaikan terlebih dahulu.

Pada tingkat awal gedung TPI yang di perbaiki untuk Usaha Simpan pinjam setelah memperoleh bantuan dana dari Pemerintah Kota Surabaya c/q Dinas Perikanan, Kelautan, Peternakan, Pertanian dan Kehutanan untuk kegiatan Usaha Kecil Menengah sebesar Rp 171 juta.

4.1.2. Struktur Organisasi Koperasi Mitra Bahari Surabaya.

Koperasi sebagai organisasi ekonomi rakyat dapat melaksanakan asas demokrasi secara nyata. Mengingat usaha dan kegiatan koperasi dikendalikan oleh anggota

dan bertanggungjawab kepada anggota, menggambarkan tugas dan wewenang setiap bagian dalam susunan organisasi.

a. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan lembaga tertinggi dalam suatu koperasi. Melalui rapat anggota dapat ditetapkan hal-hal mendasar yang menyangkut kehidupan koperasi dan dapat diketahui sejauh mana tanggung jawab yang telah dibebankan kepada pengurus dan pengawas.

Tugas dan tanggung jawab Rapat Anggota sesuai dengan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 23 menetapkan :

1. Anggaran dasar
2. Kebijaksanaan umum dibidang koperasi, manajemen dan usaha koperasi

3. Pilihan, pengangkatan, pemberhentian, pengurus dan pengawas
4. Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan
5. Pengesahan pertanggung jawaban pengurus dalam melaksanakan tugas
6. Pembagian Sisa Hasil Usaha
7. Penggabungan, Peleburan, Pembagian dan pembubaran koperasi.

b. Pengurus.

Tugas Pengurus Koperasi Perikanan Mitra Bahari Surabaya adalah :

1. Ketua bertugas :

- a) Membina pembuatan perencanaan
- b) Membina pembuatan laporan
- c) Membina badan penelitian dan pengembangan usaha
- d) Bertanggung jawab masalah hukum

2. Sekretaris bertugas

- a) Mengurusi keanggotaan dan kepegawaian
 - 1) Pendapatan anggota, penerbitan buku, kartu anggota
 - 2) Pendaftaran karyawan ditangani oleh personalia
- b) Mengurus kearsipan dan surat menyurat
- c) Mengurus kegiatan Protokoler
 - 1) Menyiapkan rapat anggota
 - 2) Penerimaan tamu

c. Pengawas bertugas ;

- a) Mengawasi semua kebijakan operasional pengurus
- b) Memeriksa dan menilai pelaksanaan organisasi, usaha dan keuangan serta memberikan pendapat dan saran perbaikan
- c) Memeriksa, meneliti ketepatan dan kebenaran catatan, buku-buku, organisasi usaha dan administrasi keuangan yang ada dari keadaan keuangan, persediaan barang dan semua harta kekayaan koperasi.

d. Dewan Penasehat

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

Merupakan petugas dinas koperasi dan UKM Kota Surabaya yang bertugas memeriksa laporan keuangan dan merupakan pemeriksa terhadap tata kehidupan koperasi termasuk yang disetujui oleh rapat anggota untuk secara tetap memberikan nasehat-nasehat kepada pengurus bagi kelancaran jalannya koperasi serta usahanya. Anggota dewan penasehat tidak mempunyai hak suara dalam rapat anggota dan rapat pengurus.

e. Pembina

Pembina mempunyai tugas membina agar koperasi bias berkembang dengan baik dan lancar dalam melaksanakan tugasnya sebagai koperasi.

f. Karyawan

Dalam melaksanakan tata laksana uasaha koperasi pengurus mengangkat seorang manajer dan empat manajer unit serta beberapa karyawan yang menjalankan kegiatan operasional dan bertugas sehari-hari serta mengadakan pelayanan kebutuhan anggota.

Pelaksanaan Manajemen

a. Manajemen personalia

1) Jumlah karyawan

Karyawan merupakan salah satu factor produksi yang mutlak diperlukan oleh suatu perusahaan ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan merupakan modal bagi perusahaan dan berperan aktif dalam kelancaran kegiatan koperasi.

Adapun karyawan/anggota yang ada di Koperasi Perikanan Mitra Bahari adalah :

a) Penggolongan menurut jenis kelamin :

Laki-laki	: 25 Orang
Perempuan	: <u>5 Orang</u>
Total	: 30 Orang

b) Kualitas karyawan/anggota dan aspek tingkat pendidikan :

Sarjana	: 10 Orang
SMA	: 15 Orang
SMP	: <u>5 Orang</u>
Total	: 30 Orang

c) Jadwal kegiatan kerja

Harikerja efektif dimulai hari senin sampai jum'at adapun jam kerja efektif perharinya adalah jam 08.00 s / d 16.00

d) Sistem penggajian

Penggajian pada Koperasi Mitra Bahari Surabaya dibayar setiap bulan, pemberian gaji didasarkan pada jabatan, masa kerja, dan jasa pada koperasi. Selain gaji koperasi juga memberikan tunjangan seperti tunjangan kesejahteraan bagi karyawan yang berbentuk jamsostek, pembagian SHU, pemberian tunjangan hari raya dan kompensasi kerja.

e) Macam-macam kegiatan usaha Koperasi Mitra Bahari Surabaya

1) Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Mina Jaya

USP Swamitra Mina merupakan Lembaga Keuangan Mikro milik Koperasi yang bergerak dibidang pelayanan permodalan bagi masyarakat pesisir, terutama untuk segmen usaha mikro/kecil. Unit Usaha ini bermitra dengan PT Bank Bukopin dengan orientasi pelayanan permodalan berbasis sistem teknologi perbankan yang on line. Dengan teknologi ini diharapkan kegiatan usaha keuangan dapat berjalan secara profesional transparan, dapat dipantau setiap saat baik di tingkat Pusat maupun Daerah.

Unit ini mengurus simpan pinjam baik anggota maupun untuk masyarakat umum dengan sistem agunan dengan bunga yang cukup ringan dalam arti suku bunga dibawah suku bunga di Bank-bank swasta disekitarnya. Pencairan dana pinjaman antara satu juta rupiah s / d maximal Rp. 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah).

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

2) Unit Kedai Pesisir

Kedai Pesisir merupakan unit usaha yang bertujuan untuk melayani kebutuhan pokok nelayan bagi masyarakat pesisir dalam bentuk outlet dengan sistem swalayan yang berlokasi di pusat kegiatan usaha masyarakat pesisir. Kedai Pesisir juga berperan sebagai pemasok bagi warung-warung sejenis disekitarnya. Diharapkan Kedai Pesisir dapat menekan harga sampai pada tingkat sama dengan harga di ibukota Kabupaten/Kota.

Unit Usaha Kedai Pesisir memperoleh dana dari Departemen Kelautan dan Perikanan c/q Direktorat Jenderal Kelautan Pesisir dan Pulau – Pulau

Kecil pada tahun 2005 sebesar Rp 150.000.000,-- dan baru mulai operasional pada bulan Juni 2006. Selama bulan Januari – Juni 2006 merupakan tahap persiapan penyediaan / pembangunan gedung dan perekrutan tenaga.

3) Unit Simpan Pinjam (USP) Grameen Bahari

USP Grameen Bahari adalah pola simpan pinjam yang mengacu pada system Grameen Bank dimana yang menjadi sasaran utamanya adalah kaum perempuan miskin. Dalam operasionalnya dibentuk kelompok – kelompok , dan masing – masing kelompok terdiri dari 5 orang. Setiap 3 kelompok dibentuk center meeting (pusat pertemuan) sebagai pusat pembinaan yang dilakukan setiap seminggu sekali.

Tujuan Koperasi Perikanan Mitra Bahari Surabaya.

Setiap Koperasi yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini merupakan pedoman yang akan menentukan arah Koperasi dalam melakukan aktivitasnya. Dilihat dari jangka waktu pelaksanaannya maka tujuan dari Koperasi Perikanan Mitra Bahari Surabaya ini dibedakan menjadi dua tujuan, yaitu :

1. Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek ini biasanya adalah rencana Koperasi perikanan mitra Bahari yang akan dicapai dalam waktu satu tahun, diantaranya tujuan tersebut adalah:

- Memperoleh jumlah anggota yang selalu meningkat.
- Mempertahankan dan memelihara kondisi keuangan Koperasi.
- Memelihara hubungan baik dengan Anggota.
- Memperoleh sisa hasil usaha yang maksimal.

2. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang yaitu kelanjutan dari tujuan jangka pendek dan biasanya akan dicapai dalam jangka waktu lebih dari satu tahun, diantaranya tujuan koperasi yaitu :

- Mengadakan perluasan wilayah kerja Koperasi perikanan mitra Bahari
- Mempunyai cabang di wilayah lain, selain wilayah Bulak dan sekitarnya.

Analisa Korelasi

Tujuan analisis ini adalah mencari hubungan antara variabel x dan variabel y. hasil analisis dengan melihat nilai koefisien r dengan batasannilai r mempunyai hubungan atau tidak adalah $-1 < 0 < 1$ yang artinya:

Bila $r = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel tersebut adalah positif.

Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel tersebut adalah sangat lemah atau tidak ada hubungan.

Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel tersebut adalah negatif.

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

Analisis Regresi Linear Sederhana

Dimaksudkan untuk menganalisa pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas. Persamaan garis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y - b \cdot \sum X)}{n}$$

$$b = \frac{(n \sum XY - \sum X \sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

- y = Prestasi kerja
- x = Tingkat pendidikan
- a = Konstanta, yang merupakan titik potong dengan sumbu vertikal bila x = 0
- b = Slope, koefisien regresi
- n = banyaknya data

linear

$$a = \frac{125,75 - (0,29) (26)}{30}$$

$$a = \frac{125,75 - 7,54}{30}$$

$$a = \frac{118,21}{30}$$

$$a = 3,93$$

Berdasarkan penghitungan diatas, maka didapat suatu persamaan garis regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 3,93 + 0,29 x.$$

Dari persamaan garis tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Setiap penambahan 1 (satu) satuan tingkat pendidikan akan menghasilkan peningkatan prestasi kerja karyawan perusahaan sebesar 0,29 %.
- b. Sedangkan nilai “a” sebesar 3,93 adalah nilai konstanta.

4.3. Uji T- test

Untuk menguji hasil koefisien korelasi (r) antara Tingkat pendidikan dengan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak, maka perlu dibuktikan dengan menggunakan rumus T- test yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana; 1992 : 380)
dimana:

- r = Koefisien korelasi
- n = banyak data
- t = Statistik uji yang nilainya ditentukan oleh ciri pengujian

Untuk bisa membuktikan Ho diterima atau ditolak maka dapat dipergunakan kriteria uji sebagai berikut :

- a. Ho p = 0 tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan
- b. Ho p ≠ 0 terdapat hubungan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan
- c. Dilihat dari tabel of signifikan tingkat kebebasan adalah 5 %, maka diperoleh t- tabel sebesar 2,042.

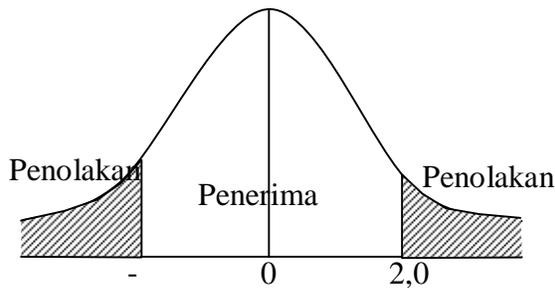
Kriteria tersebut dapat ditentukan dengan:

- Distribusi t dengan tingkat kebebasan 5.
- T-test dua sisi.

Untuk lebih jelasnya akan digambarkan kurva normal sebagai berikut:

**RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA**

Gambar 4.1
Kriteria Pengujian X terhadap Y



Kriteria penerimaan H_0 adalah :

- a. H_0 diterima jika $-2,042 \leq t \text{ hitung} \leq 2,042$
- b. H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} \geq 2,042$ atau $t \text{ hitung} \leq -2,042$

Selanjutnya data yang telah diperoleh dimasukkan kedalam rumus yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,29 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,29^2}}$$

$$t = \frac{0,29\sqrt{28}}{\sqrt{1-0,0841}}$$

$$t = \frac{0,29 \times 5,29}{\sqrt{0,9159}}$$

$$t = \frac{1,534}{0,957}$$

$$t = 1,602$$

Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan :

Dengan mengkonsultasikan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima karena nilai $t_{\text{hitung}} 1,602 >$ nilai $t_{\text{tabel}} 2,042$, atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis atas tingkat pendidikan karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan.

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dikemukakan, peneliti dapat mengambil kesimpulan terhadap apa yang terkandung di pembahasan tersebut. Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan oleh penulis atas pembahasan permasalahan tersebut adalah:

1. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi (r sebesar 0,29). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan lemah antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini perlu diperhatikan oleh Koperasi Perikanan Mitra Bahari Surabaya agar Koperasi Perikanan Mitra Bahari Surabaya mampu mengelola secara maksimal kondisi yang ada.
2. Hasil pembuktian korelasi dengan menggunakan uji-t yaitu $t\text{-hitung} = 1,602$ dan $t\text{-tabel} = 2,042$, maka H_0 diterima.
3. Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,602 < 2,042$). Sehingga H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan Koperasi Perikanan Mitra Bahari Surabaya tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Perikanan Mitra Bahari Surabaya.
4. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis diperoleh persamaan, $Y = 3,93 + 0,29x$. Ini berarti bahwa setiap peningkatan pendidikan sebesar satu-satuan maka akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 29%. Sedangkan hasil analisa korelasi antara tingkat pendidikan karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,29.

*RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF EDUCATION EMPLOYEES
EMPLOYEES AND ACHIEVEMENT IN KPMB IN SURABAYA*

5.

Daftar Pustaka

- A, Helfert Erich, 1993. Analisa Laporan Keuangan, Terjemahan Nirwan Sembiring, Edisi Ketujuh, Cetakan Pertama, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gie, The Liang, 1976. Administrasi Perkantoran Modern, Nurcahaya, Yogyakarta.
- Husnan, Suad, 1998 Manajemen Keuangan. Teori Dan Penerapan Keputusan Jangka Panjang, Edisi keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kartadinata, Abas, 1990. Pengantar Manajemen Keuangan, Edisi Yang Diperbaharui, Cetakan Ketiga, Penerbit Rineka Cipta.
- LMEUI, 1978. Ekonomi Indonesia Sebagai Pengantar
- Manulang, M, 1988. Pengantar Ekonomi Perusahaan, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga belas, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Riyanto, Bambang, 2001. Dasar Dasar Pembelanjaan Perusahaan, Edisi ke Keempat, Cetakan ketujuh, BPFE, Yogyakarta.
- Sudjana, 1992. Metode Statistika, Edisi kelima, Tarsito Bandung.
- Supriyono, 1990. Pemeriksaan Manajemen Dan Pengawasan Pemerintah Indonesia, Edisi Kesatu, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Weston, J. Fred dan Thomas E. Copeland, 1992. Manajemen Keuangan, Edisi Kesembilan, Edisi Revisi, Jilid I Terjemahan : Jaka Wasana Dan Kibrandoko, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Weston, J. Fred dan Thomas E. Copeland, 1992. Manajemen Keuangan, Edisi Kesembilan, Edisi Revisi, Jilid II Terjemahan : Jaka Wasana Dan Kibrandoko, Binarupa Aksara, Jakarta

Zuhri, Saifudin, 2001. Metodologi Penelitian, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama, Penerbit Unisda Press, Lamongan.

*) Dosen Universitas Pesantren Darul Ulum Jombang