

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEMBUTIK BAWANG DI SUB TERMINAL AGRIBISNIS LARANGAN

Nur Khojin, Suci Nur Utami, dan Muhammad Syaifulloh

Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes

Email: nurkhojin89@gmail.com, sucinu@umus.ac.id dan imansyaiful7@gmail.com

Abstrak

Satu diantara permasalahan nasional yang dihadapi oleh bangsa negeri saat ini adalah penanganan terhadap kurangnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar jika bisa dibudidayakan dengan efektif serta efisien akan bermanfaat guna menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Banyaknya sumber daya manusia yang tersedia kini mengharuskan berfikir dengan seksama yakni sebagaimana bisa membudidayakan sumber daya manusia dengan optimal. Supaya lingkungan masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berbobot, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang mencukupi. Kelemahan didalam penyediaan berbagai fasilitas itu akan mengakibatkan kegundahan sosial yang akan berdampak terhadap keamanan masyarakat. Kini kemampuan sumber daya manusia tergolong rendah baik dari segi kemampuan intelektualnya ataupun keterampilan teknis yang dipunyainya. Tujuan penelitian ini yakni guna mengetahui serta menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas pembatik bawan yang berjumlah 71 orang. Tahapan penelitian dilakukan dengan cara observasi lapangan, penyusunan dan mengisi angket/kuesioner/wawancara. Teknik analisis data dilaksanakan dengan menggunakan metode statistik deskriptif yakni untuk menunjukkan masing-masing data variable secara tunggal dengan menggunakan SPSS, dan statistik inferensial yakni guna menguji hipotesis penelitian. Dengan metode One-Way ANOVA, adapun pengujian hipotesis penelitian dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pembatik bawan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Pendidikan (X) sebesar $b = 0.811$, pada persamaan regresi linier berganda $Y = 6.905 + 0.811 X$

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Produktivitas Kerja, Pembatik Bawang

Pendahuluan

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, serta menjaga hidup yang pada intinya untuk memenuhi tujuan hidup. Tujuan hidup dengan bekerja seperti tujuan yang khusus serta pengelompokkan kerja yang menimbulkan rasa berprestasi (*sense of an accomplishment*) dalam diri individu pekerja tersebut. Pada intinya kebutuhan hidup manusia itu bukan hanya berupa material, namun juga bersifat nonmaterial. Di dalam proses meraih kebutuhan yang diharapkan, setiap individu cenderung akan dihadapkan kepada hal-hal baru yang

mungkin tidak terduga sebelumnya sehingga lewat bekerja serta pertumbuhan pengalaman, seseorang akan mendapatkan *progress* didalam kehidupannya. Dalam proses bekerja inilah, seseorang bisa dilihat kinerjanya.

Satu diantara permasalahan nasional yang dihadapi oleh negeri ini ialah penanganan terhadap kurangnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang melimpah jika bisa didayagunakan dengan efektif serta efisien akan berguna guna menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang tersedia kini mengharuskan berfikir dengan seksama yakni sebagaimana bisa membudidayakan sumber daya manusia secara optimal. Supaya di lingkungan masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berbobot, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang mencukupi. Kelemahan di dalam penyediaan berbagai fasilitas itu akan mengakibatkan keresahan sosial yang nanti berdampak terhadap keamanan masyarakat. Kini kemampuan sumber daya manusia tergolong rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya ataupun keterampilan teknis yang dipunyainya.

Tingkat pendidikan juga sangat diperlukan dalam menentukan kinerja. Semakin banyak pengetahuan yang didapat maka akan memudahkan perangkat desa dalam menangani kebutuhan warganya, masalah dalam melaksanakan tugas audit. Menurut Gorda (2004) dalam (Dewi.GAA., 2010), (1) pendidikan merupakan aktivitas dalam memperbaiki serta mengembangkan sumber daya manusia melalui cara meningkatkan kemampuan serta pengertian perihal pengetahuan umum serta pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori serta keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan, karena dengan pendidikan akan mendapatkan keterampilan serta pelatihan yang dipersiapkan untuk masa depan. Pelatihan memberi pembelajaran dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pada saat sekarang, sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini serta mempunyai fokus jangka panjang (Riono, 2019).

Kinerja menurut (Prabu, 2005) (3) ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yakni suatu fungsi dari motivasi serta kemampuan. Kinerja karyawan adalah hal yang begitu penting dalam upaya perusahaan agar mencapai tujuannya. Kinerja yang sangat tinggi mempunyai arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang sangat tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Riono et al., 2020) kesuksesan suatu perusahaan sangat erat hubungannya dengan kualitas kerja para karyawannya, maka instansi diminta agar selalu mengembangkan serta meningkatkan kinerja dari tiap karyawannya, dalam hal ini adalah pembudidaya bawang di STA Larangan.

Seorang akan selalu menginginkan penghargaan terhadap hasil kinerjanya serta mengharapkan imbalan yang sepadan. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu juga penilaian kinerja bisa memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji,

promosi serta melihat perilaku karyawan. (Waldman, 1994) kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diinginkan serta pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu didalam organisasi. Sedangkan menurut (Prabu, 2005) kinerja bisa dideskripsikan sebagai hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang telah diraih oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

(Supriyanto, 2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard, target/sasaran/kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu serta sudah disepakati bersama. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja yakni individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), serta dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* serta *validity* (Notoatmodjo, 1992).

Tingkat pendidikan juga sangat diperlukan dalam menentukan kinerja seseorang, karena pengetahuan, akan mendapatkan keterampilan dan pelatihan yang dipersiapkan untuk masa depan yang lebih baik (Syaifulloh et al., 2020). Menurut Gorda (2004) dalam (Dewi.GAA., 2010) (9), pendidikan merupakan aktivitas untuk memperbaiki serta mengembangkan sumber daya manusia melalui metode meningkatkan kemampuan serta pengertian perihal pengetahuan umum serta pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori serta keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang tengah dihadapi perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus searah dengan peningkatan kualitas pendidikan, (Syaifulloh & Pranoto, 2017).

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berkaitan tenaga kerja ataupun yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan serta kebijaksanaan pemerintah secara menyeluruh (Riono, 2019). Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwasanya terdapat enam faktor utama yang menetapkan produktivitas tenaga kerja, misalnya:

1. Sikap kerja, misalnya ketersediaan untuk bekerja secara bergantian (*shift work*) bisa menerima tambahan tugas serta bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditetapkan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja serta pimpinan organisasi yang tergambar dalam usaha bersama diantara pimpinan organisasi serta tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas dengan metode lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yakni manajemen yang efisien mengenai sumber serta sistem kerja untuk meraih peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, misalnya perencanaan tenaga kerja serta penambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas didalam berusaha, serta berada dalam jalur yang tepat dalam berusaha.

Sub Terminal Agribisnis (STA), menurut konsep yang dibakukan oleh Badan Agribisnis Departemen Pertanian adalah bentuk dari fenomena yang sejauh ini berkembang didalam pemasaran komoditas pertanian serta otomatis sebagai bagian dari rangkaian aktivitas agribisnis. Pemasaran komoditas pertanian sejauh ini, pada dasarnya memiliki mata rantai yang panjang, dimulai dari petani produsen, pedagang pengumpul, pedagang besar sampai ke konsumen, sehingga menyebabkan rendahnya keuntungan yang didapat petani. Konsumen membayar lebih besar dibandingkan dengan harga yang umumnya ditawarkan sehingga biaya pemasaran (*marketing cost*) dari produsen ke konsumen menjadi tinggi.

Sasaran utama pembangunan Sub Terminal Agribisnis pada intinya ialah guna meningkatkan nilai tambah bagi petani serta pelaku pasar. Sasaran lainnya yakni mendidik petani guna memperbaiki kualitas produk, sekaligus merubah pola pikir ke arah agribisnis sampai menjadi satu diantara sumber pendapatan asli daerah serta mengembangkan akses pasar (Sukmadinata, 2001). Dengan adanya Stasiun Sub Terminal agribisnis maka Pemerintah daerah brebes bisa selalu mempromosikan dari pengembangan sektor agribisnis (Utami & Syaifulloh, 2019).

Berdasarkan gambaran umum permasalahan, penulis tertarik untuk membahas masalah Tingkat Pendidikan yang dikaitkan dengan Kinerja dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis (STA) Larangan, Kabupaten Brebes.”

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilaksanakan didalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, sedangkan populasi dan sampel penelitian adalah para pembudidaya yang ada di Sub Terminal Agribisnis (STA) Jalabaritangkas, Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes yang berjumlah 71 orang.

Secara garis besar, langkah-langkah yang ditempuh didalam melaksanakan penelitian ada tiga langkah, yakni: Tahap Perencanaan (Merumuskan Masalah, Merumuskan Hipotesis, Menyusun Rencana Penelitian, Mengadakan Studi Pendahuluan, Merumuskan Sampel Penelitian). Sedangkan di tahapan pelaksanaan (Pengumpulan Data, Analisis Data dan Laporan Penelitian)

Metode Pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini ialah tentunya dibutuhkan metode-metode tertentu yang tidak akan menyulitkan penulis. Dalam mendapatkan data penulis melakukan dengan metode kuesioner/angket, Data angket yang sudah terkumpul, maka diolah dengan uji validitas serta reabilitas, serta di uji normalitas yang bertujuan bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel independen yakni variabel Pendidikan (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) berdistribusi normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat (X^2), sebagai berikut :

$$\chi^2 = \frac{\sum (O_{bk} - e_{bk})^2}{e_{bk}}$$

Dimana :

O_{bk} = Hasil observasi baris b kolom k

e_{bk} = Nilai harapan (*expected value*) pada baris b kolom k

Derajat bebas Chi Square

Derajat bebas Chi Square = $df \alpha (k - 1) (b - 1)$

k = Jumlah kolom observasi

b = Jumlah baris observasi.

Data yang sudah di validitas serta reabilitas serta sudah melalui uji normalitas, maka akan dilakukan proses Regresi Linier Sederhana yang merupakan alat ukur yang digunakan guna mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel, Regresi linier merupakan regresi yang variabel bebasnya (variabel X) berpangkat paling tinggi satu, untuk regresi sederhana, yaitu regresi linier yang hanya melibatkan dua variabel (variabel X dan Y) rumusnya sebagai berikut :

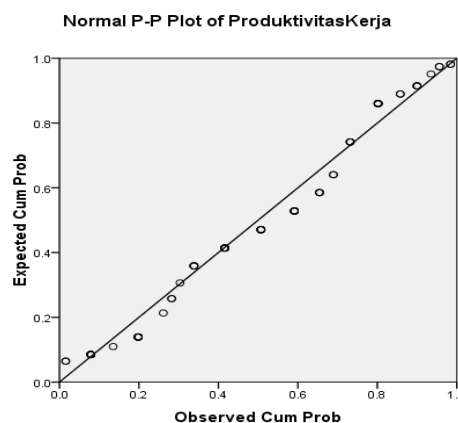
$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Adapun Rumus dari Persamaan Linier dari Y terhadap X adalah : $Y = a + bX$

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang didasarkan pada tahapan-tahapan penelitian, maka dapat dibuat sebuah kesimpulan hasil dan pembahasan penelitian ini sebagai berikut.

Uji normalitas data adalah satu diantara asumsi dari statistik parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data sampel. Distribusi data yang normal yaitu distribusi data yang menyerupai bentuk bel atau genta.



Gambar 1
Normalitas PP Plot

Tabel 1
Analisi Regresi variable X dan variable Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.521	4.79656

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

Tabel 2
Uji F Regresi Sederhana
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1774.263	1	1774.263	77.118	.000 ^a
	Residual	1587.483	69	23.007		
	Total	3361.746	70			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Tabel 3
Koefisien Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.905	3.306		2.088	.040
	Pendidikan	.811	.092	.726	8.782	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6.905 + 0.811 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tingkat pendidikan, akan meningkatkan variabel produktivitas kerja sebesar 0.811. Model persamaan regresi sederhana hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi X sebesar $b_1 = 0.811$ menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan arah positif

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Pendidikan (X) sebesar $b = 0.811$, pada persamaan regresi linier berganda $Y = 6.905 + 0.811 X$.

Koefisien regresi biaya pendidikan (X) sebesar $b_1 = 0.571$, memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $= 0.02$. Meskipun $b_1 \neq 0$ tetapi karena nilai probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.02 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti pengaruh biaya pendidikan (x) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian

ini diterima, yang berarti terdapat pengaruh parsial tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan

Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dari pembudidaya bawang yaitu 52,8%. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun alasannya karena sebagian pembudidaya dengan pendidikan hanya lulusan Sekolah Dasar atau tidak lulus Sekolah Dasar dan berusia di atas 40 tahun akan bekerja sebagai pembudidaya lebih giat. Karena itu sebagai penghasilan utamanya, sedangkan bagi pembudidaya yang lulusan menengah dan usia di bawah 40 tahun tingkat produktivitas kerjanya masih di bawah yang lulusan Sekolah Dasar, dikarenakan semakin banyaknya perusahaan atau pabrik yang baru dibuka di kabupaten Brebes, yang membutuhkan karyawannya minimal lulusan sekolah menengah, sehingga ada harapan untuk beralih ke profesi pekerjaan yang lain.

BIBLIOGRAFI

- Dewi.GAA., L. (2010). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja , Pengalaman kerja, dan profesionalismeriksa pajak di kator pelayanan Pajak Pratama Bali* (Skripsi Ak). Fakultas Ekonomi Universite petugas Pemeriksa Pajak pada Penyelesaian Pemas Udayana Denpasar.
- Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Prabu, M. A. (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Riono, S. B. (2019). Upaya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswadi Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Brebes. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(5), 200–208.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Sukmadinata, T. (2001). Sistem Pengelolaan Ter-minal Agribisnis dan Sub Terminal Agri-bisnis Secara Terpadu untuk Memberikan Nilai Tambah Pelaku dan Produk Agribis-nis. *Makalah Pada Apresiasi Manajemen Kelayanan Terminal Agribisnis, Sub Terminal Agribisnis, Pergudangan Dan Distribusi*.
- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. UIN-maliki Press.
- Syaifulloh, M., & Pranoto, B. A. (2017). Analisis Profesionalisme Guru, Diklat Dan Prestasi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan Pada Sekbin 3 UPTD Pendidikan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. *JPSD*, 3(1), 17–25.
- Syaifulloh, M., Wahana, A. N. P. D., & Riono, S. B. (2020). Imbas Biaya Pendidikan Terhadap Minat Studi Lanjut Di Perguruan Tinggi Kabupaten Brebes. *Syntax*, 2(4), 93.
- Utami, S. N., & Syaifulloh, M. (2019). Comparative And Competitive Advantage Agribusiness Of Jawa Brebes Cattle (Jabres) In Brebes Regency. *Journal of Agri Socio-Economics and Business*, 1(1), 15–24.
- Waldman, D. A. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 19(3), 510–536.