

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, gula tebu adalah salah satu bahan pangan yang sangat penting. Masyarakat Indonesia lebih suka gula tebu daripada pemanis alternatif seperti gula aren, gula jawa, madu, dan gula tropika. Gula tebu adalah pilihan yang paling tepat karena praktis (bentuk butiran), mudah ditemukan, dan memiliki banyak keuntungan (Churmen, 2001). Hal ini menunjukkan bahwa permintaan gula akan terus meningkat setiap tahun seiring dengan pertumbuhan populasi dan daya beli.

Bahan baku gula pasir sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Beberapa faktor yang menyebabkan peningkatan permintaan dan kebutuhan gula pasir adalah pertumbuhan populasi dan perubahan gaya hidup yang dilakukan oleh industri makanan dan minuman. Namun, faktanya adalah bahwa industri gula Indonesia mengalami penurunan produksi, yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan gula pasir negara. Menurut Aulia et al. (2010), meskipun masalah tersebut ada, banyak industri gula pasir di Indonesia saat ini mengimpor gula pasir dari berbagai negara.

Pabrik gula (PG) adalah tempat di mana tebu diolah menjadi gula, membuatnya sangat penting dalam produksi gula. Namun, sebagian besar pabrik gula (PG) di Jawa mengalami masalah produksi, yang berarti gula masih diimpor. Ini mungkin hasil dari komponen produksi yang tidak dikelola dengan baik, yang memengaruhi produksi gula nasional.

Salah satu faktor yang tidak dapat dikesampingkan yaitu faktor Sumber daya manusia (SDM), SDM memiliki peran penting dalam setiap aspek kegiatan dan sebagai elemen kunci yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Suwatno (2018) bahwa SDM aktif dan dominan dalam setiap perusahaan, berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Desseler (2015) memperkuat pendapat ini dengan menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah pendekatan khusus untuk perubahan organisasi di mana karyawan sendiri yang merencanakan dan menerapkan perubahan, seringkali dengan bantuan

konsultan profesional. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa pengembangan SDM makro sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, kebutuhan mendesak untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM berkualitas menjadi semakin nyata, terutama mengingat dinamika lingkungan yang terus berubah.

SDM memiliki peran besar terhadap kesuksesan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Kinerja SDM sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik dan tepat akan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan. Hal ini sesuai pendapat Suryani (2020) bahwa SDM merupakan unsur utama bagi perusahaan karena kinerjanya sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, serta berperan besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi melalui kualitas kerja yang diberikan. Karena SDM yang berkualitas dapat mendorong capaian keunggulan kompetitif organisasi pengelolaan maka organisasi akan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja.

Dalam konteks ini, kualitas SDM menjadi prioritas yang tidak dapat diabaikan bagi setiap organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik. Organisasi yang mampu mengelola dan meningkatkan kualitas SDM-nya cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam pasar yang semakin kompleks dan kompetitif saat ini. Namun, upaya untuk meningkatkan kualitas SDM tidak selalu mudah dilakukan. Berbagai faktor internal dan eksternal organisasi dapat memengaruhi kualitas SDM, seperti kebijakan manajemen, lingkungan kerja, sistem insentif, dan faktor-faktor personal yang beragam dari setiap individu. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas SDM menjadi sangat penting bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif.

SDM menurut Daengs (2020) memiliki dua aspek yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Kuantitas menyangkut banyaknya jumlah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban perusahaan, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut meliputi kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Sumber daya manusia ditinjau melalui aspek kualitas, dimana para pekerja memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam suatu waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa secara maksimal. Pengelolaan Kuantitas dan Kualitas SDM ini juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kesadaran, motivasi, dan komitmen karyawan, yang sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Handoko (2014), kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Semua bisnis mengharapkan karyawannya berprestasi karena karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan terbaik bagi perusahaan dan perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana karyawannya bekerja. Kinerja, menurut Rivai (2006), adalah hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk melakukannya. upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk mempertimbangkan tingkat pendidikan Selain itu, karyawan tidak terpengaruh oleh tingkat pendidikan mereka saat bekerja. Pengalaman kerja juga penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang", pendapat Martoyo (2007).

PT. Madubaru merupakan satu-satunya bisnis utama pabrik gula dan alkohol spiritus di Provinsi Yogyakarta adalah PT. Madubaru, juga dikenal sebagai PG-PS Madukismo. Dengan banyak potensi dan peluang untuk pengembangan, perusahaan agro industri yang berbasis tebu yang dikelola

secara profesional dan inovatif dapat bersaing bebas di era globalisasi dengan petani sebagai mitra sejati.

Proses produksi gula PT. Madubaru terdiri dari beberapa langkah. Ini dimulai dengan pemotongan tebu, pemecahan tebu, penggilingan, pemurnian, penguapan, masakan, dan pemutaran, yang merupakan tahap akhir dari proses. Data produksi gula PT. Madubaru dari 2019 hingga 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Produksi Pabrik Gula PT. Madubaru 2019-2023

No.	Uraian	Real 2019	Real 2020	Real 2021	Real 2022	Real 2023
1	Produksi Gula Tertimbang (Ton)	24.105	20.178	21.637	18.138	19.795
2	Presentasi Gula Tertimbang (%)	7,13	6,4	6,59	6	6,3

Sumber : Bagian Produksi Pabrik Gula PT. Madubaru

Namun pada lima tahun terakhir hasil produksi gula mengalami fluktuasi. Hasil produksi gula PT. Madubaru pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar -0,73% dibanding tahun 2019 yaitu 24.105ton menjadi 20.178ton. Namun tahun berikutnya yaitu tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 0,19% dari 20.178ton menjadi 21.637ton tahun 2021. Pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi sebesar -0,59% dibanding tahun 2021 yaitu 21.637ton menjadi 18.138ton. Namun tahun berikutnya yaitu tahun 2023 mengalami peningkatan lagi sebesar 0,30% dari 18.138ton menjadi 19.795ton tahun 2023. Berdasarkan data yang telah di sebutkan menunjukkan hasil produksi gula mengalami fluktuasi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor baik itu dari luar maupun dari dalam dan secara tidak langsung, produksi gula dipengaruhi oleh SDM yang menjadi karyawan pada pabrik tersebut.

PT. Madubaru sebagai perusahaan pemerintah daerah, memiliki misi khusus untuk menempatkan karyawan dan *stakeholder* lainnya sebagai bagian terpenting dalam penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian *shareholder values* dan berdasarkan atas sifat hubungan kerja dengan

perusahaan. Berdasarkan sifat hubungan kerjanya pada PT. Madubaru terdiri dari 2 sifat hubungan kerja yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Untuk merealisasikan misi ini, perusahaan perlu memfokuskan upaya pada program pengembangan SDM guna memastikan keberhasilan tugas dan perencanaan untuk kedepannya. jumlah pegawai PT. Madubaru secara keseluruhan pada tahun 2019 - 2023 adalah berikut:

Tabel 2. Data Jumlah Keseluruhan Pegawai PT. Madubaru Pada Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	1.649	-
2020	1.630	-1
2021	1.585	-3
2022	1.532	-3
2023	1.465	-4

Sumber : Bagian SDM PT. Madubaru

Pada PT. Madubaru selama periode 2019-2023, menunjukkan penurunan jumlah pegawai setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2019 jumlah pegawai pada PT. Madubaru memiliki jumlah 1.649 orang dan pada tahun 2020 mengalami penurunan -1% menjadi 1.630 orang. Tahun berikutnya yaitu tahun 2021 mengalami penurunan lagi sebesar -3% dari 1.630 orang menjadi 1.585 orang pada tahun 2021. pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi sebesar -3% dibanding tahun 2021 yaitu 1.585 orang menjadi 1.532 orang. Namun tahun berikutnya yaitu tahun 2023 mengalami penurunan lagi sebesar -4% dari 1.532 orang menjadi 1.465 orang tahun 2023.

Berdasarkan penjabaran data di atas terlihat bahwa pada periode tahun 2019 s.d 2023 jumlah pegawai pada PT. Madubaru mengalami penurunan secara terus menerus setiap tahunnya. Hal tersebut disebabkan ada perencanaan dalam efisiensi jumlah pegawai yang ada pada PT. Madubaru, keputusan tersebut dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pemilik saham dari PT. Madubaru itu sendiri yaitu Sri Sultan Hamengku Buwono IX dan PT. Rajawali Nusantara Indonesia. Untuk pengurang jumlah pegawai ini lebih di dominasi pada bagian pegawai tidak tetap seperti (PKWT, buruh harian dan buruh borongan) dan untuk pegawai tetap relatif stabil.

PT. Madubaru saat ini memiliki jumlah total pegawai tidak tetap yang bekerja pada tahun 2023 adalah sekitar 1.105 orang meliputi pekerja (PKWT, buruh harian dan buruh borongan) dan pegawai tetap 360 orang meliputi (Pimpinan dan Pelaksana). Untuk detail Data tetap dan pegawai tidak tetap PT. Madubaru tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 3. Data jumlah Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap PT. Madubaru Tahun 2023

No.	Uraian	Status	Jumlah
1	Pimpinan	Tetap	48
2	Pelaksana	Tetap	312
3	PKWT	Tidak Tetap	862
4	Harian	Tidak Tetap	129
5	Borongan	Tidak Tetap	114
	Jumlah		1465

Sumber : Bagian SDM PT. Madubaru

PT. Madubaru, sebagai industri besar, membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur untuk mempengaruhi kinerja perusahaan dari pegawai operasional hingga tingkat manajerial. Perusahaan harus merumuskan dan menetapkan wewenang serta tanggung jawab pegawai sesuai dengan standar yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan dan atasan bersama-sama menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai, serta mengevaluasi hasil yang dicapai pada akhir periode tertentu. Peningkatan kinerja individu diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang tercermin dalam produktivitas. Dengan penerapan teknologi tinggi dalam proses produksi, diharapkan karyawan mampu mengoperasikan peralatan perusahaan dengan baik dan benar, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Pada PT. Madubaru hubungan antara ketenagakerjaan dan pendidikan sangatlah kompleks sehingga tidak bisa melihat dari satu sisi masalah saja. Karakter individu, karakter pekerjaan serta bidang pendidikan yang telah ditempuh oleh seseorang sangat berpengaruh pada statusnya. Status pendidikan juga berpengaruh terhadap penentuan jabatan dan pengupahannya.

PT. Madubaru memiliki 8 bagian dalam menempatkan pegawainya dalam bekerja 8 bagian itu meliputi: Satuan Pengawasan Internal (SPI), SDM dan Umum, Akutansi dan Keuangan, Pemasaran, Tanaman, Teabang dan Angkut, Pabrik Gula (PG) dan Pabrik Spiritus (PS).

Untuk meningkatkan efisiensi produksi gula di PT. Madubaru, pabrik telah membagi proses produksi menjadi 17 bagian yang mendukung penugasan tugas dan fungsi setiap pegawai secara merata. Hal ini bertujuan untuk mencapai target produksi gula dengan lebih efektif dan efisien. Pabrik produksi gula juga sangat memperhatikan hubungan antara ketenagakerjaan dan juga pendidikan yang telah ditempuh oleh pegawainya. Jenjang pendidikan sangat berpengaruh terhadap penentuan posisi dalam mengisi bidang-bidang atau bagian produksi yang ada di dalam pabrik. Berikut Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Tetap Pabrik Produksi Gula PT. Madubaru Tahun 2023 dapat dilihat pada table di bawah:

Tabel 4. Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Tetap Pabrik Produksi Gula PT. Madubaru Tahun 2023

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
1	SD	1	1
2	SLTP	4	3
3	SLTA	103	84
4	D3	7	6
5	S1	6	5
6	S2	1	1
	Jumlah	122	100

Sumber : Bagian SDM PT. Madubaru

Data pada tabel 4 merupakan data mengenai tingkat pendidikan dari Pegawai Tetap Pabrik Produksi Gula PT. Madubaru pada tahun 2023. Saat ini, terdapat total 122 pegawai tetap yang bekerja di pabrik produksi gula. Berdasarkan data tabel 4 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai tetap pada produksi gula PT. Madubaru didominasi oleh lulusan SLTA/SMA dengan jumlah 103 orang dengan persentase sebesar 84%, lalu di susul dengan lulusan D3 berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 6%, selanjutnya lulusan S1 dengan jumlah 6 orang dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya lulusan

SLTP/SMP berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 3% dan terakhir diisi oleh lulusan S2 dan SD dengan jumlah orang yang sama yaitu 1 orang dengan persentase yang sama yaitu sebesar 1%. Dominasi lulusan SLTA/SMA tersebut disebabkan oleh peraturan perekrutan pegawai yang dilaksanakan oleh PT. Madubaru hanya memperbolehkan calon karyawan/pekerja yakni minimal lulus SLTA/SMA atau berumur 18 tahun sesuai dengan undang-undang dan tidak buta warna, serta ditentukan oleh divisi masing-masing. Tidak menutup kemungkinan untuk calon pelamar difabel juga memiliki kesempatan melamar pada divisi tertentu.

Tabel 5. Periode Masa Kerja Pegawai Tetap Pabrik Produksi Gula PT. Madubaru

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-5	35	29
2	6-10	53	43
3	>10	34	28
	Jumlah	122	100

Sumber : Bagian SDM PT. Madubaru

Dalam data masa kerja diatas, periode masa kerja 1-5 tahun sebanyak 35 karyawan dengan persentase 29, untuk masa kerja pegawai lebih dari 6-10 tahun sebanyak 53 pegawai dengan persentase 43 dan untuk masa kerja lebih dari 10 tahun sejumlah 34 pegawai dengan persentase 28 dengan rata-rata masa kerja pegawai dipabrik produksi gula selama 6-10 tahun. Faktor tingginya masa kerja di pabrik produksi gula tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu status/jabatan, golongan, loyalitas, faktor umur, kenyamanan dan faktor lainnya. Pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan

Namun, berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai di bagian SDM dan pabrik produksi gula, masih terdapat cukup banyak permasalahan kepegawaian yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai di PT. Madubaru yakni:

Pertama, masih terdapat beberapa pegawai yang bekerja di luar bidang pendidikan yang telah ditempuh. Sebagai contoh terdapat pegawai yang berasal dari lulusan SMK mesin tetapi di tempat pada bagian kelistrikan pabrik. Jika karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka untuk pekerjaan tertentu, itu dapat menyebabkan mereka tidak memahami atau tidak memiliki kemampuan untuk melakukan apa yang mereka lakukan. Ini juga dapat menyebabkan ketimpangan kerja, di mana beban kerja karyawan bercampur antara satu sama lain. Hal ini menyebabkan kinerja para pekerja menjadi kurang optimal dan berpotensi memengaruhi kinerja secara keseluruhan di PT. Madubaru.

Kedua, permasalahan yang terjadi di PT. Madubaru saat ini menunjukkan bahwa sejumlah karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung melakukan pelanggaran terhadap beberapa aturan yang ada di perusahaan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal ini dapat terjadi, salah satunya adalah karena pegawai telah mengetahui celah atau kelemahan dalam peraturan yang ada, atau pada waktu tertentu, sehingga karyawan dengan masa kerja yang lebih lama lebih mungkin memanfaatkan kesempatan tersebut.

Ketiga, saat melakukan observasi di lapangan peneliti tertarik dengan usia yang dimiliki oleh para pegawai yang bekerja di pabrik gula PT. Madubaru. Usia dari pegawai tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan salah satu pegawai mengatakan bahwa beliau sudah bekerja lebih dari 20 tahun di pabrik gula sehingga, peneliti tertarik untuk mencari tahu lebih dalam mengenai pengaruh usia terhadap kinerja pegawai pabrik gula PT. Madubaru.

Keempat, saat melakukan observasi di lapangan peneliti tertarik melihat kondisi perbandingan antara jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang ada di dalam pabrik produksi gula PT. Madubaru. Komposisi dari gender yang ada di sebuah perusahaan akan memengaruhi terhadap produktivitas yang ada. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mencari tahu apakah gender berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap pabrik produksi gula PT. Madubaru

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah hubungan antara Kualitas Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Usia dan Gender terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pabrik Produksi Gula pada PT. Madubaru?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui Hubungan Antara Kualitas Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Usia dan Gender terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pabrik Produksi Gula pada PT. Madubaru

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, sumber literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.
2. Bagi Instansi, yaitu PT. Madubaru untuk memberi gambaran tentang hubungan kualitas Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan Kinerja sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.
3. Bagi Akademisi, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisis masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktik di lapangan.