

Studi Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Tinjau dari Tingkat Pendidikan di Butik *Reve House Of Couture*

Nia Dwi Martanti, Sri Eko Puji Rahayu*, Nur Endah Purwaningsih

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: sri.eko.ft@um.ac.id

Paper received: 07-04-2021; revised: 19-04-2021; accepted: 22-04-2021

Abstrak

Butik *Reve House of Couture* merupakan salah satu butik ternama di Kota Malang yang memproduksi piyama, busana pernikahan dan busana pesta dewasa bahkan busana anak-anak. Mengenai hal tersebut dibutuhkan pekerja yang mempunyai keterampilan khususnya pada bidang busana yang memiliki keahlian menjahit. Secara teori seseorang yang mempunyai bekal keterampilan melalui pendidikan dibidang tata busana tentunya bisa menjahit, tetapi fakta di lapangan menunjukkan bahwa karyawan dibutik *Reve House of Couture* pada bagian menjahit bukan hanya lulusan dari tata busana melainkan terdapat pula lulusan non tata busana. Untuk itu peneliti ingin mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi yang ditinjau dari tingkat pendidikan di Butik *Reve House of Couture*. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan mengenai produktivitas kerja karyawan yang ditinjau dari tingkat pendidikan butik *Reve House of Couture*. Peneliti menggunakan penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengecekan keabsahan temuan peneliti menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik. Hasil dari penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan di butik *Reve House of Couture* meliputi karyawan dengan lulusan SD, SMP, SMA dan SMK Multimedia. Tingkat pendidikan karyawan yang berbeda beda tersebut tidak mempunyai pengaruh dalam produktivitas kerja, namun pengalaman, keahlian dan kemampuan yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja di butik *Reve House of Couture*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan dibutik *Reve House of Couture* tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut hasil temuan, saran yang dapat ditulis oleh peneliti bagi Butik *Reve House of Couture* adalah perlu adanya bimbingan untuk karyawan yang masih membutuhkan pengetahuan, perlu memperhatikan penempatan pekerjaan karyawan dan pembelian kebutuhan produksi dilakukan tepat waktu agar tidak menghambat produktivitas karyawan.

Kata kunci: produktivitas; pendidikan; *reve house of couture*

1. Pendahuluan

Produktivitas kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting, dikarenakan mempunyai peran besar untuk menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Simanjuntak (2007) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang menyangkut kemampuan fisik karyawan dan kualitas karyawan terdiri atas tingkat pendidikan, motivasi kerja etos kerja, latihan, mental dan juga kemampuan fisik karyawan.

Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang baik akan mendorong kemajuan setiap perusahaan. Pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Notoatmodjo, 2003).

Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah serta pendidikan tinggi (UU No.20 Tahun 2003). Pendidikan menengah tersebut merupakan salah satu pendidikan penentu untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi dan memutuskan untuk bekerja, antara lain adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Menurut (Kuswana, 2013) pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik dalam memasuki dunia kerja, baik yang bersifat formal ataupun non formal. Mengenai penjelasan teori tersebut mendeskripsikan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah program pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja pada suatu bidang tertentu. Salah satunya yaitu jurusan tata busana yang mempunyai pengalaman dibidang busana.

Begitu pula tenaga kerja yang diharapkan di Butik Reve *House of Couture* tentunya memiliki pengalaman dalam bidang busana. Butik Reve *House of Couture* merupakan salah satu butik ternama di kota Malang yang memproduksi piyama, busana pernikahan dan busana pesta dewasa bahkan busana anak-anak. Mengenai hal tersebut dibutuhkan pekerja yang mempunyai keterampilan khususnya pada bidang busana yang memiliki keahlian menjahit.

Berdasarkan hasil observasi di Butik Reve *House Of Couture* menunjukkan bahwa, karyawan di Butik Reve *House Of Couture* pada bagian produksi bukan hanya lulusan dari tata busana melainkan terdapat pula lulusan non tata busana. Hal ini dibuktikan bahwa terdapat 4 karyawan lulusan non tata busana, 2 diantaranya bagian menjahit, 2 karyawan karyawan bagian mencetrit dan 2 karyawan lulusan SMK tata busana yang bertanggung jawab dibagian menjahit.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif. Menurut Arikunto (2010) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif menjelaskan bahwa penelitian deskriptif untuk memaparkan dan menggambarkan sesuatu, misalnya kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada suatu filsafat postpositivisme, yang digunakan dalam meneliti suatu keadaan obyek yang alamiah, teknik pengumpulan menggunakan triangulasi atau gabungan, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan juga hasil penelitian kualitatif lebih mengutamakan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti sangat dibutuhkan didalam suatu penelitian ilmiah, Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada pengusaha (Desainer), Pengelola (Asisten Desainer), Karyawan dibutik Reve *House Of Couture*. Wawancara ini digunakan untuk mencari dan mendalami informasi yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan. Adapun data dokumentasi yang diperoleh peneliti dari perusahaan Butik Reve *House Of Couture* berupa ijazah karyawan, foto-foto kegiatan pada waktu observasi dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa valid yang berarti instrumen digunakan untuk mengukur. Penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk. Uji validitas konstruk dilakukan oleh pendapat ahli yaitu dosen pembimbing. Dari hasil keseluruhan pedoman wawancara yang telah diperiksa oleh validator ahli dibidang tata busana menyatakan bahwa butir pertanyaan sudah mewakili fokus penelitian yang artinya secara keseluruhan butir instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

Menurut Moleong (2016) keabsahan data merupakan keadaan yang harus mendemonstrasikan nilai yang benar, menyediakan dasar supaya hal tersebut mampu diterapkan, membolehkan keputusan luar yang mampu dibuat mengenai konsistensi dari prosedur dan kenetralan dari sebuah temuan dan keputusannya. Cara pengecekan keabsahan penelitian ini yaitu menggunakan teknik triangulasi sumber data dan triangulasi teknik. Penelitian ini memiliki tiga sumber yang dijadikan sebagai acuan pengambilan dan pengujian data yaitu pengusaha (Desainer), pengelola (Asisten Desainer), karyawan bagian produksi butik *Reve House Of Couture*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Data Pendidikan

3.1.1. Pendidikan Formal

Proses perekrutan karyawan bagian produksi di butik *Reve House Of Couture*. Data yang diperoleh bahwa butik *Reve House Of Couture* proses perekrutan karyawan mengutamakan pengalaman, latar pendidikan dan kemampuan. Latar Pendidikan karyawan bagian produksi di butik *Reve House Of Couture*. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa latar pendidikan karyawan di butik *Reve House Of Couture* memiliki 3 karyawan dengan lulusan SMK Tata Busana dan 4 karyawan dengan lulusan SD, SMA, SMP dan SMK Multimedia. Penempatan pekerjaan untuk masing-masing karyawan sesuai dengan latar pendidikannya. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa penempatan pekerjaan masing-masing karyawan di butik *Reve House Of Couture* hanya sebagian yang sesuai latar pendidikannya, seiring berjalannya waktu selalu dipantau karyawan tersebut sesuai atau tidak dengan bagian pekerjaannya. Pengaruh produktivitas kerja karyawan butik *Reve House Of Couture* bagian produksi yang ditinjau dari tingkat pendidikan. Data yang didapatkan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di butik *Reve House Of Couture* tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3.1.2. Pendidikan Non Formal

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, data pendidikan non formal menunjukkan bahwa di butik *Reve House Of Couture* tidak ada karyawan yang berlatar pendidikan non formal.

3.1.3. Pendidikan Informal

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti, data pendidikan informal menunjukkan bahwa di butik *Reve House Of Couture* tidak ada karyawan yang berlatar pendidikan informal.

3.2. Data Keterampilan

3.2.1. Motivasi

Motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan motivasi dalam bekerja karyawan di butik *Reve House Of Couture*. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di butik *Reve House Of Couture* dilakukan dengan cara memberikan evaluasi kinerja masing-masing karyawan kemudian komplain dari setiap

client dijadikan cara untuk meningkatkan kualitas, dan memberikan *reward* untuk karyawan yang disiplin sehingga karyawan termotivasi untuk lebih giat lagi

3.2.2. Pengalaman

Pengalaman dalam bidang busana masing-masing karyawan bagian produksi di butik *Reve House Of Couture*. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan di butik *Reve House Of Couture* memiliki pengalaman dalam bidang busana.

3.2.3. Keahlian

Keahlian bidang busana masing-masing karyawan bagian produksi di butik *Reve House Of Couture*. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa keahlian masing-masing karyawan di butik *Reve House Of Couture* dalam bidang busana sudah memenuhi kriteria karyawan yang diharapkan, rata-rata karyawan sudah sesuai dengan pekerjaannya, tetapi ketika ada yang kurang sesuai akan dipindahkan ke bagian pekerjaan yang lebih sesuai dengan keahliannya.

3.3. Data Kemampuan

3.3.1. Kemampuan Intelektual

Kesulitan yang di alami butik *Reve House Of Couture* saat proses produksi berlangsung. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa kesulitan yang di alami butik *Reve House Of Couture* mengenai *client* yang kurang puas dengan hasil produksi misalnya kurang pernak-pernik ataupun kurang pas dibadan yang akhirnya membuat kerja dua kali dengan proses pengerjaan yang lama, pola dan merader yang kurang jelas akhirnya membuat kesulitan terhadap karyawan pada bagian jahit, kemudian desain baru yang belum pernah dikerjakan sebelumnya. Cara mengatasi kesulitan yang terjadi di butik *Reve House Of Couture*. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa ketika mendapatkan kesulitan, karyawan butik *Reve House Of Couture* berkonsultasi kepada asisten ataupun ke pemilik butik, memberikan solusi supaya pekerjaan selesai dan hasilnya bagus sesuai yang diinginkan.

3.3.2. Kemampuan Fisik

Kemampuan bidang busana masing-masing karyawan bagian produksi di butik *Reve House Of Couture*. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan seluruh karyawan di butik *Reve House Of Couture* sudah mampu untuk melaksanakan pekerjaannya. Perkembangan kemampuan karyawan selama bekerja di butik *Reve House Of Couture*. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa perkembangan kemampuan karyawan di butik *Reve House Of Couture* seluruhnya mengalami peningkatan, tetapi tidak hanya cukup disitu namun harus tetap belajar untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang lebih baik lagi.

3.4. Pendidikan

3.4.1. Pendidikan Formal

Butik *Reve House Of Couture* memiliki karyawan dengan latar pendidikan yaitu 3 karyawan dengan lulusan SMK Tata Busana dan 4 karyawan dengan lulusan SD, SMA, SMP dan SMK Multimedia. *Reve House Of Couture* merekrut karyawan tersebut dengan mengutamakan

pengalaman, latar pendidikan dan kemampuan. Adapun penempatan pekerjaan masing-masing karyawan di butik *Reve House Of Couture* tidak melihat dari tingkat pendidikan saja namun dengan berjalannya waktu akan dipantau produktivitas karyawan tersebut sesuai atau tidak dengan bagian pekerjaannya, jadi latar pendidikan tidak mempengaruhi untuk penempatan pekerjaan, dilihat dari pengalaman, keahlian dan kemampuannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di butik *Reve House Of Couture* tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sulistiyani (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, keterampilan dan juga kemampuan. Adapun kenyataan yang terjadi di Butik *Reve House Of Couture* bahwa latar pendidikan tidak mempunyai pengaruh besar dalam produktivitas kerja, namun pengalaman, keahlian dan kemampuan karyawan memiliki pengaruh besar dalam produktivitas kerja.

3.4.2. Pendidikan Non Formal

Program pendidikan non formal yang disamakan dengan pendidikan formal melalui pelatihan, kursus, kejar paket A (Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003). Berdasarkan data temuan penelitian menunjukkan bahwa di butik *Reve House Of Couture* tidak ada karyawan yang berlatar pendidikan non formal.

3.4.3. Pendidikan Informal

Lembaga pendidikan informal merupakan pendidikan yang memiliki ruang lingkup lebih terarah terhadap keluarga dan juga masyarakat (Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003). Berdasarkan data temuan penelitian menunjukkan bahwa di butik *Reve House Of Couture* tidak ada karyawan yang berlatar pendidikan informal.

3.5. Keterampilan

3.5.1. Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2005), yakni motivasi, pengalaman dan keahlian. keterampilan karyawan butik *Reve House Of Couture* dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu motivasi, pengalaman dan keahlian, sesuai dengan teori Widyatun, yang menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang dapat membangkitkan keinginan dari diri seseorang. Adapun Motivasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan butik *Reve House Of Couture* dengan cara memberikan *reward* dan evaluasi terhadap karyawan sehingga hal tersebut yang memotivasi karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.

3.5.2. Pengalaman

Adapun pengalaman bekerja karyawan di butik *Reve House Of Couture* yaitu seluruh karyawan memiliki pengalaman dalam bidang busana, pengalaman bekerja di tailor, modiste dan konveksi. Namun demikian pemilik butik tidak hanya terpacu dalam hal tersebut, ketika masih kurang tepat karyawan akan diberikan arahan. Pengalaman adalah sesuatu hal yang dapat memperkuat kemampuan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan (Widyatun, 2005). Hal tersebut sesuai dengan teori yang di jelaskan Widyatun bahwa pengalaman

merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang, maka dari itu semakin banyak pengalaman akan mengasah keahlian dan kemampuan setiap karyawan di *Reve House Of Couture*.

3.5.3. Keahlian

Keahlian bidang busana masing-masing karyawan bagian produksi di butik *Reve House Of Couture* yaitu ahli dalam membuat pola, memotong, mencetir, dan juga *pressing*.

3.6. Kemampuan

3.6.1. Kemampuan Intelektual

Pengetahuan dan keterampilan merupakan salah tau faktor pembentuk kemampuan. (Menurut Robbins & Judge (2009) Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu dalam melakukan beragam tugas untuk suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu pada umumnya memiliki dua kelompok faktor, yakni kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*) dan kemampuan fisik (*Pshycal Ability*) (Robbins & Judge, 2009).

Kendala di butik *Reve House Of Couture* dan cara mengatasi kendala yang terjadi selama produksi berlangsung. Permasalahan yang sering terjadi adalah desain baru yang sebelumnya belum pernah dikerjakan, bagian pola yang terkadang masih sulit di pahami karena pengerjaan karyawan yang beda, kebutuhan habis sedangkan pekerjaan harus cepat selesai dan kesulitannya dari *client*, biasanya waktu fitting sudah sesuai keinginan lalu meminta perubahan desain dan akhirnya merubah dari awal yang membuat kerja dua kali. Adapun cara mengatasi kendala yang terjadi di butik *Reve House Of Couture* adalah memberikan solusi supaya pekerjaan selesai dan hasilnya memuaskan pelanggan, hal tersebut menunjukkan bahwa perbedaan karyawan dalam memahami permasalahan, karyawan dengan pengalaman yang masih kurang akan sulit untuk memahami. Sesuai dengan teori Robbins & Judge yang menjelaskan bahwa kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan berbagai aktifitas mental seperti, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.

3.6.2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan bagian produksi di butik *Reve House Of Couture* sudah sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Karyawan sudah mampu melaksanakan masing-masing tugasnya, namun demikian perbedaan karyawan terlihat ketika karyawan yang memiliki pngalaman yang lebih banyak bisa membantu pekerjaan lainnya, misal pola, memotong, cetit bahkan *pressing*, tetapi untuk karyawan yang belum mempunyai pengalaman lebih belum bisa untuk menggantikan bagian menjahit ataupun bagian pola. Hal tersebut berkaitan dengan teori Robbins & Judge, yang menyebutkan bahwa kemampuan fisik (*Pshycal Ability*) adalah kemampuan melakukan tugas yang menuntut keterampilan, stamina, kekuatan, dan juga karakteristik serupa. Perkembangan kemampuan karyawan selama bekerja di butik *Reve House Of Couture* mengalami peningkatan, hal tersebut terlihat ketika terdapat teknik pola, memotong, menjahit dan juga cetit di butik *Reve House Of Couture* yang beberapa terdapat teknik-teknik yang berbeda sehingga karyawan mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang bertambah.

4. Simpulan

Latar pendidikan karyawan bagian produksi di butik Reve *House of Couture* hanya meliputi pendidikan formal, tidak ada karyawan yang berlatar pendidikan non formal dan informal. Pendidikan karyawan di butik Reve *House of Couture* meliputi karyawan dengan lulusan SD, SMP, SMA dan SMK Multimedia. Tingkat pendidikan karyawan yang berbeda beda tersebut tidak mempunyai pengaruh dalam produktivitas kerja, namun pengalaman, keahlian dan kemampuan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja di butik Reve *House of Couture*. Motivasi karyawan bekerja di butik Reve *House of Couture* adalah untuk menambah pengetahuan dalam bidang busana, pengalaman kerja dan mencukupi kebutuhan keluarga. Sedangkan, motivasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan butik Reve *House of Couture* dengan cara memberikan *reward* untuk karyawan yang disiplin sehingga karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Pengalaman bekerja karyawan di butik Reve *House of Couture* yaitu seluruh karyawan memiliki pengalaman dalam bidang busana, pengalaman bekerja di tailor, modiste dan konveksi. Sedangkan keahlian karyawan bagian produksi di butik Reve *House of Couture* diantaranya ahli dalam membuat pola, memotong, mencetir, dan juga *pressing*.

Permasalahan yang sering terjadi adalah desain baru yang sebelumnya belum pernah dikerjakan, bagian pola yang terkadang masih sulit di pahami karena pengerjaan karyawan yang beda, kebutuhan produksi habis sedangkan pekerjaan harus cepat selesai dan kesulitannya dari *client*, biasanya waktu fitting sudah sesuai keinginan lalu meminta perubahan desain dan akhirnya merubah dari awal yang membuat kerja dua kali. Adapun cara mengatasi kendala yang terjadi di butik Reve *House of Couture* adalah memberikan solusi supaya pekerjaan selesai dan hasilnya memuaskan pelanggan, hal tersebut menunjukkan bahwa perbedaan karyawan dalam memahami permasalahan, karyawan dengan pengalaman, keahlian dan kemampuan yang masih kurang akan sulit untuk memahami. Kemampuan karyawan bagian produksi di butik Reve *House of Couture* sudah sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Adapun perkembangan kemampuan karyawan selama bekerja di butik Reve *House of Couture* selama bekerja di butik mengalami perkembangan pengetahuan dan pengalaman.

Daftar Rujukan

- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*, 120-123.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.Kuswana, Sunaryo. 2013. *Dasar-Dasar Pendidikan Vokasi & Kejuruan*. Bandung: Alfabeta
- Notoatmodjo, S. (2003). Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., ... & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sulistiyani, A. T. Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Departemen Nasional Republik Indonesia. (Online), (https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf), diakses 18 September 2019.