

Pengaruh Pendidikan Pengalaman Kerja Sistem Kerja Kontrak dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Tenaga Kerja pada PT Srikandi Mandiri Duta Mulia Yogyakarta

Prayekti dan Mariani Dela Seran

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[:yekti_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id), delaseran09@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of education, work experience, contract work system and HR management on the quality of pt. Srikandi Mandiri Duta Mulia. The research method used in this study is descriptive quantitative by using a statistical correlation of multiple regressions. Populasi in this study is the entire workforce available at PT. Srikandi Mandiri Duta Mulia, with a sample of 53 respondents. The results stated that education, work experience, contract work systems and HR management have a positive influence both partially and simultaneously on the quality of the workforce.

Keywords: *education, work experience, contract work system, HR management, Quality of work.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, sistem kerja kontrak dan pengelolaan SDM terhadap kualitas tenaga kerja PT. Srikandi Mandiri Duta Mulia. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan korelasi statistik regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang tersedia di PT. Srikandi Mandiri Duta Mulia, dengan jumlah sampel 53 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, sistem kerja kontrak dan pengelolaan SDM memiliki pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kualitas tenaga kerja.

Kata Kunci : pendidikan, pengalaman kerja, sistem kerja kontrak, pengelolaan SDM, Kualitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang baik di bidangnya, untuk menunjang proses kerja perusahaan dalam pencapaian tujuan dan keunggulan kompetitifnya. Kualitas tenaga kerja lazimnya sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan, sehingga perusahaan perlu selektif dalam memilih karyawannya. Kualitas tenaga kerja pada dasarnya adalah hasil yang dicapai dan prestasi yang diperoleh selama bekerja.

Kualitas kerja individu atau organisasi sangat bergantung pada semua kebijakan organisasi, praktik, dan fitur desain organisasi (J., 2014). Kualitas kerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan keterampilan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja atau kualitas kerja dalam pencapaiannya yaitu mulai dari pendidikan, pengalaman kerja, sistem kerja dan pengelolaan SDM yang baik dan benar.

Pendidikan dalam hal ini terkait pengetahuan umum yang dimana tingkat pengetahuan seseorang diukur dari pendidikannya. Dari Pendidikan seorang tenaga kerja, perusahaan atau organisasi mengharapkan SDM dengan pengetahuan dan keterampilan yang luas yang akan mendukung segala pekerjaan umum maupun dalam menjalankan tugasnya. Menurut Fillipo dalam (Fonseca Da Costa Guterres et al., 2020) Pendidikan merupakan perbaikan pengetahuan umum dalam pemahaman tentang seluruh lingkungan disekitar kita, dan merupakan keinginan meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk penguasaan teori dan keterampilan, yang dapat merumuskan berbagai persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja seseorang yang dimana pengalaman kerja itu menunjukkan tingkat softskill seorang tenaga kerja, dari setiap proses pengembangan keterampilan kerja yang dilalui.

Sistem kerja kontrak yang diatur dalam UU ketenagakerjaan yang diterapkan disuatu perusahaan merupakan suatu sistem kerja yang diatur berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang juga berpengaruh dalam prestasi atau kualitas kerja SDM pada suatu perusahaan (Dunggio & Basri, 2019).

Kemudian Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan juga sangat berpengaruh pada tingkat kualitas tenaga kerja dalam perusahaan, hal ini karena pada dasarnya Sumber Daya Manusia adalah yang bergerak mengelolah perusahaan. Sehingga perusahaan juga harus

mampu memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sesuai kualifikasi perusahaan, maka adanya pengelolaan SDM ini juga berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan.

Mengacu pada uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa, upaya peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan suatu kebutuhan mutlak bagi perusahaan, untuk dapat memperoleh SDM yang mampu mencapai visi dan misi perusahaan.

PT. Srikandi Mandiri Duta Mulia Merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa sebagai salah satu agen resmi penyalur tenaga kerja, yang sudah menyalurkan tenaga kerja lebih dari 10.000 pekerja namun banyak pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah yakni dengan pendidikan terakhir SMP dan SMA serta yang hanya menempuh pendidikan nonformal seperti pelatihan dan kursus. Selain dari itu, beberapa anak muda yang kurang berpengalaman mendaftarkan diri sebagai tenaga kerja kontrak atau musiman dengan mejalani masa kontrak dalam kurun waktu tertentu namun tidak dapat menyelesaikan masa kontrak tersebut dengan berbagai alasan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan pendidikan calon pekerja, pengalaman kerja, sistem kerja, serta pengelolaan SDM yang perlu ditingkatkan demi demi menjamin mutu perusahaan dengan menghasilkan tenaga kerja-tenaga kerja yang berkualitas.

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut Harjana dalam kutipan (Ratnasari & Sunuharyo, 2018), Pendidikan dalam arti luas diartikan sebagai suatu usaha dasar yang diadakan serta dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan dalam kurun waktu tertentu sesuai tingkatannya, guna memperoleh pengetahuan, sikap, nilai, serta keterampilan yang ingin dipelajari sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja. Adapun menurut (Pitriyani & Halim, 2020), Pendidikan mempunyai peran penting dalam kehidupan lingkungan kerja, dimana tinggi rendahnya pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia. Jika tingkat atau latar belakang pendidikan sumber daya manusia atau seorang tenaga kerja itu tinggi, maka semakin baik pula kualitas kerja dan pengetahuannya. Dalam konteks yang lain pendidikan juga mampu mengubah cara pandang dan pola pikir seseorang terhadap pekerjaannya juga masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Dengan kata lain pendidikan juga berpengaruh terhadap kemampuan, keterampilan, dan kompetensi seorang tenaga kerja. Kemampuan dari seorang tenaga kerja merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem sumber daya manusia. Kemampuan tersebut meliputi membaca, menulis, berhitung, keterampilan komputer dan perangkat lunak, pemecahan masalah, pemikiran kritis,

kemampuan bersosialisasi, dan sebagainya (Fonseca Da Costa Guterresa et al., 2020).

Menurut (Pitriyani & Halim, 2020) pendidikan memberikan pengaruh baik seperti nilai kognitif, afektif dan psikomotorik kepada sumber daya manusia. Sehingga dapat disimpulkan pendidikan seorang tenaga kerja mempengaruhi sikap, pola pikir, pengetahuan dan keterampilan yang juga sangat mempengaruhi produktivitas atau kualitas kerja yang juga berdampak pada perusahaan oleh karena itu untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas individu perlu meningkatkan kualitas pendidikannya.

Pengalaman Kerja

Menurut Manullang dalam (Ardianto, 2020), Pengalaman kerja ialah suatu tahap pengembangan pengetahuan maupun keterampilan yang meliputi metode pekerjaan atau dalam dunia kerja, karena keterlibatan pekerja dalam pelaksanaan dan penyelesaian setiap tugas dari pekerjaannya. Pengalaman kerja setiap tenaga kerja merupakan gambaran umum dari tingkat penguasaan knowledge dan skills seorang pekerja, yang diukur dari kurun waktu masa kerjanya.

Menurut (Tamsah et al., 2020) Peningkatan kualitas kerja juga bisa didasarkan dari pengalaman kerja setiap pekerja, semakin banyak pengalaman kerja dengan jangka waktu tertentu maka semakin besar kesempatan kerja yang dapat diperoleh. Dengan kata lain pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas kerja setiap individu. Setiap perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut (Setiadi et al., 2020) Pengalaman kerja terlihat pada pekerja yang melakukan atau pernah bekerja di tempat sebelumnya, sehingga pengalaman kerja yang didapatkan dari tempat sebelumnya akan menciptakan kualitas pekerja yang lebih unggul dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Kunandar dalam (Kristiawan & Lian, 2019) pengalaman kerja adalah masa kerja dalam pelaksanaan kerja disuatu perusahaan maupun instansi. Dengan adanya pengalaman kerja tenaga kerja dipercaya mempunyai keterampilan bekerja, pengetahuan dan sikap yang baik sebagai pendukung karir bagi masa depannya.

Sitem Kerja Kontrak

Sistem kerja kontrak dalam Undang-undang Negara Republik Indonesia (UU NKRI) No. 13 Tahun 2003 atau disebut juga sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam (Dunggio & Basri, 2019) tenaga kerja yang digolongkan sebagai tenaga kerja tidak tetap, dimana setiap tenaga kerja bekerja sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja itu

sendiri. Menurut (Waaier et al., 2017) sistem kerja kontrak atau sementara ini tidak hanya terbatas pada bidang akademisi, tapi berlaku untuk segala sektor pekerjaan. Dalam aspek manajemen sumber daya manusia, organisasi sudah menerapkan strategi terhadap pengaturan kontrak dan hubungan kerja antara organisasi atau perusahaan dan para tenaga kerja. .

Dalam (OF Employment Contract PS.Pdf, n.d.) sistem kerja kontrak berhubungan dengan hukum kerja kontrak dimana hukum kerja kontrak ini berfungsi sebagai suatu pegangan atau perjanjian kerja yang mengikat suatu individu atau tenaga kerja dengan pekerjaan maupun perusahaan tertentu. sistem kerja kontrak ini biasanya berlaku untuk pekerjaan yang tidak sesuai narasi pekerjaan tetap. Kontrak ini biasanya dilaksanakan dalam jangka pendek atau jangka panjang, yang diarahkan dengan tanggal/periode hingga kontrak berakhir ketika selesainya masa kerja sesuai tanggal yang ditentukan (Ofosuhene & Sammo, 2020). Namun berlangsungnya lama waktu masa kerja sebagai tenaga kerja kontrak tidak dijamin oleh perusahaan. Sehingga organisasi maupun pekerja dapat mengakhiri kontrak ketika terdapat pelanggaran oleh salah satu pihak dalam kontrak. Ataupun sebaliknya tenaga kerja kontrak bisa dialihkan menjadi pekerja tetap apabila selama masa kontrak ia memiliki kualitas kerja yang baik (Dunggio & Basri, 2019).

Beberapa tenaga kerja kontrak menanggapi bentuk kerja kontrak ini adalah peluang bagi mereka (Waaier et al., 2017) , dimana masa kontrak dapat memberikan mereka peluang untuk maju, dan memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan potensi, keterampilan dan produktivitas kerja yang lebih lanjut untuk kesempatan karir yang lebih baik di tempat kerja yang baru dengan posisi atau tugas yang lebih tinggi. Untuk sebagian individu, pekerjaan kontrak adalah suatu bentuk perubahan posisi dari pengangguran ke pekerja temporal dimana mereka menavigasi untuk pemilihan pekerjaan yang baru yang jauh lebih baik. Menurut (Thomas Wandera, 2013) ada tiga alasan organisasi atau perusahaan mempekerjakan karyawan kontrak yaitu; fleksibilitas staf, pengurangan biaya dan kemudahan pemberhentian.

Menurut (Dunggio & Basri, 2019) berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 pasal 59 ayat 4, dinyatakan bahwa tenaga kerja kontrak atau PKWT hanya diadakan paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang sekali dalam jangka waktu paling lama 1 tahun. Diluar dari situ loyalitas tenaga kerja dalam menyelesaikan masa kontrak juga berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja dan profit yang diperoleh perusahaan.

Pengelolaan SDM

Menurut (Madanat & Khasawneh, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan yang berkaitan dengan sistem perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan mengendalikan fungsi personal. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan yang mempunyai fungsi dalam meningkatkan kinerja serta mengembangkan bakat karyawan juga kerja sama diantara tenaga kerja untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam menghasilkan potensi kinerja yang baik.

Menurut (Iskandar, 2018) Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan berbeda dengan pengelolaan personal yang biasanya lebih mengarah pada pengelolaan administrasi, kepegawaian, kompensasi, dan hubungan industrial (day to day operation). Perusahaan dalam keefektifitas pengelolaan sumber daya manusianya dengan memenuhi kebutuhan perusahaan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Perkembangan suatu perusahaan bergantung pada ketersediaan SDM yang berkualitas, sehingga pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi. Menurut Amstrong (Waruwu, 2021), pengelolaan sumber daya manusia meliputi 4 (empat) prinsip dasar yaitu : 1) Sumber Daya Manusia(SDM), 2) Pencapaian suatu organisasi, 3) *Culture*, 4) integrasi.

Kualitas Kerja

Menurut (Madanat & Khasawneh, 2017) kualitas kerja merupakan praktik manajemen yang berhubungan dengan kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan yang terdiri dari visi, misi dan tujuan perusahaan dimana sebagai tolak ukur target suatu perusahaan. Menurut (Ceswirdani et al., 2017) kualitas kerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya masing-masing, yang mengacu pada standar hingga target yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut (Ardianto, 2020) kualitas kerja atau yang biasa disebut kualitas kehidupan kerja atau yang lebih sering di sebut Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat mengacu pada *Knowlndge*, *skills*, dan *abilities*.

Kualitas kerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut (Sarinah et al., 2017) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tertentu". Kualitas tenaga kerja suatu individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja kontrak yang tersedia di PT. Srikandi Mandiri Duta Mulia Yogyakarta yang berjumlah 53 responden. Uji validitas dan reabilitas digunakan untuk mengukur kevaliditasan dan reliable instrument penelitian, dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur penelitian yang berupa kuesioner. Untuk mengetahui pengaruh independent dan dependent dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t dan uji f. Sumber indikator untuk pengembangan instrument dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Pendidikan (Trung et al., 2019)	Kemampuan Akademik Pengembangan pengetahuan Pengembangan sikap Pengembangan <i>skill</i> atau keterampilan
Pengalaman Kerja (Ardianto, 2020)	Lama waktu atau masa kerja Tingkat <i>Knowledge and skills</i> Tingkat penguasaan pekerjaan dan peralatan
Sistem Kerja Kontrak (Journal et al., 2016)	Kesepakatan kerja Tempat pekerjaan Besarnya upah Jangka waktu kerja
Pengelolaan SDM (Madanat & Khasawneh, 2018)	Perencanaan SDM Rekrutmen dan seleksi Pelatihan dan pengembangan Kompensasi Penilaian kerja Kepuasan karyawan Potensi diri
Kualitas Kerja (Ceswirdani et al., 2017)	Hasil kerja optimal Proses kerja Antusiasme

Sumber : Data primer diolah, 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Item dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel (0,265). Pengujian menghasilkan r hitung pendidikan (0,623 s.d 0,841), pengalaman kerja (0,658 s.d 0,841), sistem kerja kontrak (0,735 sd 0,819), pengelolaan SDM (0,497 s.d 0,879), Kualitas kerja (0,696 s.d 0,797). *Cronbach's Alpha Based on Standardized items* pendidikan (0,733), pengalaman kerja (0,806), sistem kerja kontrak (0,840), pengelolaan SDM (0,745), kualitas kerja (0,893) $>$ 0,7 atau instrumen reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (66%). Mayoritas responden berumur diatas 45 tahun(37%). Dengan mayoritas berpendidikan SMA (49%), sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja diatas 6 tahun (43%), dengan mayoritas bekerja sebagai pramurukti (70%) serta sebagian besar responden memiliki masa kontrak kerja selama 1-2 tahun dengan nilai presentase sebanyak 72%.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki -laki	18	34%
Perempuan	35	66%
Umur		
17- 25 Tahun	5	10%
26-36 Tahun	11	21%
36 -45 Tahun	17	32%
Diatas 45 Tahun	20	37%
Pendidikan Terakhir		
SD	7	13%
SMP	18	34%
SMA	26	49%
Diploma	1	1%
S1	1	1%
Pengalaman kerja		
2-11 Bulan	3	6%
1-3 Tahun	15	28%
4-6 Tahun	12	23%
Diatas 6 Tahun	23	43%
Kategori Pekerjaan		

PRT	3	6%
Baby Sitter	8	15%
Karyawan Toko/RM	4	7%
Sopir	1	2%
Pramurukti	37	70%
Masa Kontrak Kerja		
2-8 Bulan	12	23%
1-2 Tahun	38	72%
Lebih dari 2 Tahun	3	5%

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 3) menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas (*Glejser test*, $p > 0.05$), dan normalitas juga terpenuhi (*Klomogrov- Smirnov test*, *Asymp. Sig.* > 0.05). Multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi dengan nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 .

Tabel 3.
Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
P		0.788	1.269	0.087	
PK	KTK	0.833	1.201	0.434	0.956
SKK		0.878	1.139	0.525	
PSDM		0.787	1.270	0.081	

Keterangan: P= Pendidikan; PK = Pengalaman Kerja;
SKK = Sitem Kerja Kontrak; KTK = Kualitas Tenaga Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Uji Hipotesis

Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis. Berdasarkan tabel tersebut, pengujian H1, H2, H3, H4 diterima, dimana variabel pendidikan(X1), pengalaman kerja (X2),

Sistem kerja kontrak(X3), pengelolaan SDM (X4) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja(Y) dengan nilai signifikan $< 0,05$. H5 diterima dimana Sig F $< 0,05$ yaitu 0,000 sehingga secara simultan variabel pendidikan(X1), pengalaman kerja (X2), Sistem kerja kontrak(X3), pengelolaan SDM (X4) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja(Y).

Tabel 4.
Hasil pengujian Hipotesis

Ind.	Dep.	Stand. Coeff. B	t	Sig.	Adj. R Square
P		0.299	2.739	0.009	
PK	KTK	0.262	2.472	0.017	0.512
SKK		0.254	2.460	0.010	
PSDM		0.317	2.900	0.006	
F hitung = 14. 657				0.000	

Keterangan: P= Pendidikan; PK = Pengalaman Kerja; SKK = Sistem Kerja Kontrak; KTK = Kualitas Tenaga Kerja

Sumber: Data primer diolah 2021

Pembahasan

Hipotesis pertama dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,739 dengan nilai signifikan 0,009 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,009 < 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kualitas tenaga kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Tamsah et al., 2020) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja. Menurut Dimana ketika seorang tenaga kerja itu berpendidikan, baik pendidikan formal, non formal dan informal maka akan baik pula kualitas seorang tenaga kerja. Menurut Hasbullah dalam (Pitriyani & Halim, 2020) pendidikan memberikan pengaruh baik seperti nilai kognitif, afektif dan psikomotorik kepada sumber daya manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan seorang tenaga kerja mempengaruhi sikap, pola pikir, pengetahuan dan keterampilan yang juga sangat mempengaruhi produktivitas atau kualitas kerja yang juga berdampak pada perusahaan oleh karena itu untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas individu perlu meningkatkan kualitas pendidikannya. Yang dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan jalur pendidikan menurut UU RI Tahun 2003 dalam (Audah, 2020) meliputi 3 jalur pendidikan yaitu pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat meningkatkan kualitas seorang tenaga kerja. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa penelitian yang dilakukan penulis di PT. Srikandi Mandiri Duta Mulia sudah sesuai

dengan teori dan penelitian-penelitian terdahulu sebagai acuan untuk penelitian ini. Sehingga adanya pengaruh pendidikan yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja akan berdampak baik pula terhadap keberlangsungan perusahaan.

Hipotesis kedua dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,472 dengan nilai signifikan 0,017 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,017 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja seorang maka semakin baik pula kualitas kerjanya. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Salsabila et al., 2021), (Ardianto, 2020) dan (Setiadi et al., 2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja.

Menurut (Tamsah et al., 2020) Peningkatan kualitas kerja juga bisa didasarkan dari pengalaman kerja setiap pekerja, sehingga semakin banyak pengalaman kerja dengan jangka waktu tertentu maka semakin besar kesempatan kerja yang dapat diperoleh. Dengan kata lain pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas kerja setiap individu. Disisi lain pengalaman kerja secara tidak langsung memberikan perspektif baik terhadap penilaian kerja seseorang yang dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja dan penguasaan peralatan kerja serta tugas dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sehingga adanya pengalaman kerja yang lebih banyak akan meningkatkan kualitas seorang tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya yang juga akan sangat menunjang karir dan keberlangsungan perusahaan.

Hipotesis ketiga dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,460 dengan nilai signifikan 0,018 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,018 < 0,05$. menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai sistem kerja kontrak semakin baik pula kualitas tenaga kerjanya. Menurut (Waaijer et al., 2017) sistem kerja kontrak atau sementara ini tidak hanya terbatas pada bidang akademisi, tapi berlaku untuk segala sektor pekerjaan. Dalam aspek manajemen sumber daya manusia, organisasi sudah menerapkan strategi terhadap pengaturan kontrak dan hubungan kerja antara organisasi atau perusahaan dan para tenaga kerja. Dengan kata lain, sistem kerja kontrak ini mempertahankan sementara pekerjaan yang memungkinkan karir tanpa batas, yang dimana pekerja tidak hanya bekerja dalam satu organisasi atau perusahaan sepanjang kehidupan mereka, tapi lebih sering berganti tempat maupun majikan atau pimpinan dan mengembangkan diri sesuai keinginan. Dalam aspek sistem kerja kontrak ini para pekerja mempunyai perjanjian kerja yang perlu diselesaikan hingga masa kontrak kerja berakhir sehingga loyalitas kerja karyawan atau tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan oleh perusahaan.

Hipotesis keempat dalam hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kualitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu t hitung sebesar 2,900 dengan nilai signifikan 0,006 dengan taraf signifikansi 5% dimana $0,006 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari (Waruwu, 2021) yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas tenaga kerja.

(Madanat & Khasawneh, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan yang berkaitan dengan sistem perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan mengendalikan fungsi personal. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan yang mempunyai fungsi dalam meningkatkan kualitas kerja serta mengembangkan bakat dan semangat tenaga kerja juga kerja sama diantara tenaga kerja untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam menghasilkan potensi kualitas tenaga kerja yang baik.

Dengan demikian Berdasarkan penjelasan diatas bahwa penelitian yang dilakukan sudah sesuai dengan teori yang ada sehingga perusahaan dapat meningkatkan pengelolaan SDM sehingga tingkat kualitas tenaga kerja akan semakin baik yang tentunya akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Hipotesis kelima dalam hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pendidikan, pengalaman kerja, sistem kerja kontrak dan pengelolaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas tenaga kerja PT. Srikandi Mandiri Duta Mulia. Berdasarkan analisis diatas pendidikan mampu mengubah cara pandang dan pola pikir seseorang terhadap pekerjaannya juga masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Dengan kata lain pendidikan juga berpengaruh terhadap kemampuan, keterampilan, dan kompetensi seorang tenaga kerja.

Selain pendidikan, pengalaman kerja setiap tenaga kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja yang dimana merupakan gambaran umum dari tingkat penguasaan knowledge dan skills seorang pekerja, yang diukur dari kurun waktu masa kerjanya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat pengalaman kerja semakin tinggi pula kualitas seorang tenaga kerja.

Kemudian selain pendidikan dan pengalaman kerja, sistem kerja kontrak berpengaruh terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja dimana pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai kontrak kerja yang telah disepakati. Dalam aspek ini para pekerja mempunyai perjanjian kerja yang perlu diselesaikan hingga masa kontrak kerja berakhir sehingga loyalitas kerja karyawan atau tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas Tenaga kerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Begitu pula dengan pengelolaan SDM yang merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan yang mempunyai fungsi dalam meningkatkan kualitas kerja serta mengembangkan bakat karyawan juga kerja sama diantara tenaga kerja untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam menghasilkan potensi

kinerja dan kualitas tenaga kerja yang baik. Berdasarkan data responden sebagian besar menyetujui bahwa pendidikan, pengalaman kerja, sistem kerja kontrak, dan pengelolaan SDM dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan serta visi dan misi dari PT. Srikandi Mandiri Duta Mulia.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial maupun simultan pendidikan, pengalaman kerja, sistem kerja kontrak, dan pengelolaan SDM berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja dengan nilai sig 5%. pendidikan juga berpengaruh terhadap kemampuan, keterampilan, dan kompetensi seorang tenaga kerja. Dimana pendidikan, pengalaman kerja setiap tenaga kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja yang dimana merupakan gambaran umum dari tingkat penguasaan knowledge dan skills seorang pekerja, yang diukur dari kurun waktu masa kerjanya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat pengalaman kerja semakin tinggi pula kualitas seorang tenaga kerja.

Selain pendidikan dan pengalaman kerja, sistem kerja kontrak berpengaruh terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja dimana pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai kontrak kerja yang telah disepakati. Dalam aspek ini para pekerja mempunyai perjanjian kerja yang perlu diselesaikan hingga masa kontrak kerja berakhir sehingga loyalitas kerja karyawan atau tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas Tenaga kerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Oleh karenanya perusahaan harus mampu meningkatkan pendidikan, pengalaman kerja diditem kerja kontrak dan pengelolaan SDM yang merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan yang mempunyai fungsi dalam meningkatkan kualitas kerja serta mengembangkan bakat karyawan. Selain itu untuk untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam menghasilkan potensi kinerja dan kualitas tenaga kerja yang baik.

Hal ini membuka kesempatan bagi penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja, Variabel lain yang mungkin berpengaruh negatif terhadap kualitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, M. Z., Haris, H., & Akbal, M. (2020). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah. *Phinisi Integration Review*, 3(2), 305. <https://doi.org/10.26858/pir.v3i2.14971>

Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia.

International Journal of Research and Review, 7(2), 214–218.

Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>

Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.

Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja*, 16(2), 166–174.

Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>

Fonseca Da Costa Guterresa, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>

Haddock, C. C., Nosky, C., Fargason, C. A., & Kurz, R. S. (1995). The impact of CQI on human resources management. *Hospital and Health Services Administration*, 40(1), 138–153.

Hardani, K. N. R., & Ramantha, I. W. (2020). The effect of age differences, work experience and education levels on the effectiveness of using accounting information systems. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(5), 183–189.

Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.

Hidayat, R. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*, 2(2). <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>

Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>

Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap

Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>

J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>

Journal, I., Social, O. F., & Studies, H. (2016). the Contract of Employment Status and Its Influence on the Job Satisfaction of Academics Within South African Universities of Technology. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(2), 180–195.

July, V. N., Bronson, R., & Siahaan, D. (2019). *The Effect of Education and Training on Improving the Quality of Employee Work at PPA MDC Medan Journal of Management Science (JMAS)*. 2(3), 68–71.

Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 1–9.
<https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>

Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). *The Effect Of Academic Qualification , Work Experience And Work Motivation Towards Primary School Principal Performance*. 8(08), 969–980.

Kurniawan, D. (2008). Regresi Linier. *Statistic*, 1–6.

Madanat, H. G., & Khasawneh, A. S. (2017). Impact of total quality management implementation on effectiveness of human resource management in the Jordanian banking sector from employees' perspective. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(1), 114–148.

Madanat, H. G., & Khasawneh, A. S. (2018). Level of effectiveness of human resource management practices and its impact on employees' satisfaction in the banking sector of Jordan. *Journal of Organizational Culture*, 22(1), 1939–4691.

OF Employment contract PS.pdf. (n.d.).

Ofosuhene, D., & Sammo, Z. (2020). Does Contract Employment Affect the Behaviour of Employees? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i5/7228>

Pendidikan, P., Pelatihan, D. A. N., Terhadap, D., Karyawan, K., Pt, P., Persero, P. L. N., & Suluttengo, W. (2014). 3 1,2,3. 2(4), 424–434.

Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 56-63. <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1900>

Prayudi. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 50-58.

Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Materi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 210-218. <http://administrasibisnis.studentjournal.ulb.ac.id/index.php/jab/article/download/2423/2818>

Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021). The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 8, 5724-5731.

Sarinah, S., Gultom, R. S., & Thabah, A. A. (2017). the Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance At Pt Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi Dan Logistik*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.25292/j.mtl.v3i1.145>

Sentosa, E., & Trianti, E. (2019). Pengaruh Kualitas Bahan Baku, Proses Produksi Dan Kualitas Tenaga Kerja Terhadap Kualitas Produk Pada Pt Delta Surya Energy Di Bekasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 62-71. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.506>

Setiadi, P. B., Ursula, R., Rismawati, R., & Setini, M. (2020). Labour Productivity, Work Experience, Age and Education: The Case of Lurik Weaving Industry in Klaten, Indonesia. *Webology*, 17(2), 487-502. <https://doi.org/10.14704/web/v17i2/web17047>

Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163-176. <https://doi.org/10.29333/ejecs/514>

Thomas Wandera, H. (2013). The Effects of Short Term Employment Contract on an Organization: A Case of Kenya Forest Service. *Journal of Agriculture and Environmental Sciences*, 2(1), 55-83. www.aripd.org/jaes

Trung, T., Tien-trung, N., Thi, T., Thao, P., Thi, L., & Hien, T. (2019). Does education improve employee benefits in Vietnam? The first evidence from matched employer – employee data Does education improve employee benefits in Vietnam? The first evidence from matched employer – employee data. *Cogent Education*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1662162>

Waijjer, C. J. F., Belder, R., Sonneveld, H., van Bochove, C. A., & van der Weijden, I. C. M. (2017). Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. *Higher Education*, 74(2), 321–339. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0050-8>

Waruwu, Y. (2021). *Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap*. 5(1), 112–118.

Werner, J. M. (n.d.). (PDF) *Human Resource Development Click Here-Download*.

Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2013). Human Resource Planning and Audit - A Case Study of HEG Limited. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 16, 44–62. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.16.44>