

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah dicapai yang telah ditetapkan. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut sehingga dapat mencapai taraf efisiensi tinggi, maka faktor yang paling penting dan sangat menentukan terhadap keberhasilan adalah manusia, meskipun ada faktor lain yang juga harus diperhatikan.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan manusia. Maka manusia atau karyawan merupakan unsur yang memegang peran utama selain faktor-faktor lain.

Manajemen kinerja ini berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan.

Setetes air berguna bagi kehidupan.” Pesan yang disampaikan PDAM kepada pelanggan, lewat penempelan poster di dinding-dinding loket pembayaran, pada hakekatnya mengajak seluruh lapisan masyarakat untuk memperlakukan air secara arif dan bijaksana maka perlu diadakan bimbingan, Perlu disadari bahwa air merupakan kebutuhan vital bagi manusia, hampir 98% manusia hidup dari air dan tanpa adanya air, manusia akan mati. Volume

air di muka bumi berkisar 1,4 milyar m³ terbagi 97,3% adalah air laut dengan kadar garam yang sangat tinggi, sedangkan sisanya 2,7% berupa air tawar yang ada di daratan.

Dari 2,7% air tawar yang ada di daratan masih terbagi menjadi : air tanah dan resapan (22,4%), air danau dan rawa (0,35%), dan air sungai (0,01%). Sudjana(2001:23)

Oleh karena itu untuk menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan maka kebutuhan karyawan harus terpenuhi, baik kebutuhan material maupun non material. Kebutuhan material salah satunya berupa upah, gaji atau tunjangan lainnya. Sedangkan kebutuhan lainnya adalah motivasi, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain.

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan, Amstrong (2004:12)

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya harus mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan Arikunto (2001:32)

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menstabilisasikan para karyawan atau untuk mengurangi perpindahan karyawan. Sumber daya manusia yang mendapatkan pendidikan akan memberikan kemungkinan untuk berkembang dalam diri sendiri dan dapat bekerja efektif, efisien, kualitatif dan kuantitas Filipo (1993:34). Pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi para karyawan melalui latihan dan pendidikan.

akan mampu memegang jabatan yang lebih tinggi, pada umumnya cenderung untuk memiliki semangat kerja yang tinggi karena tuntutan dari perusahaan.

Pendidikan dan latihan berfungsi dalam pengembangan karyawannya, merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Untuk meningkatkan prestasi karyawan diantaranya dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan pekerjaannya, usaha yang dilakukan dengan pengembangan dengan mengacu pada masalah staf dan personel. Hal ini akan berlangsung suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teritis untuk tujuan umum. Sedangkan tujuan khusus dicapai dengan proses pendidikan jangka pendek (latihan), karyawan akan belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian.

Hal ini juga berlaku untuk karyawan dilingkungan PDAM Surakarta. Peranan pendidikan dan latihan sangat memegang peran penting untuk meningkatkan kimerja karyawan di lingkunganya. Meningkatnya kinerja karyawan akan menimbulkan akibat yang positif bagi perusahaan.

Perkembangan suatu bangsa erat hubungannya hubungannya dengan masalah pendidikan. Pendidikan adalah sebuah proses dengan metode-metode

tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, dan cara bertingkah laku sesuai dengan kebutuhan. Pendidikan bukan hanya media untuk mewariskan kebudayaan kepada generasi selanjutnya, tetapi diharapkan juga mampu merubah dan mengembangkan pola kehidupan bangsa yang lebih baik. Dari sinilah diharapkan lahirnya generasi penerus perjuangan yang didalam jiwanya terdapat perpaduan nilai-nilai intelektual, nilai etika sosial, nilai religious, dan nilai kepribadian bangsa. Oleh karena itu, bidang pendidikan masih harus mendaot prioritas, perhatian, dan pengarahan yang serius, baik pemerintah, masyarakat pada umumnya dan pengelolaan pada khususnya. Sudarmo (2001:34)

Keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan bangsa dan negara. Salah satu upaya membina dan membangun SDM yang tangguh dan dapat diandalkan diantaranya adalah melalui pendidikan, baik yang diberikan melalui pendidikan formal di kantor, maupun pendidikan di lingkungan masyarakat.

Pendidikan yang hanya menekankan pada kemampuan intelektual saja dan mengabaikan penalaran nilai-nilai moral kemanusiaan, serta kecerdasan yang tidak dilengkapi dengan nilai-nilai luhur penuh maka akan membawa Pendidik ketujuan yang sempit berjangka pendek. Orientasi pada keduniawian menjadikan mereka menempuh ke jalan pintas dan mengabaikan tatanan moral dan hak-hak manusia yang lain Nugroho (2004:34)

Perkembangan dan kemajuan peradaban suatu bangsa baik pada bidang penguasaan IPTEK maupun dalam hal lainnya yang erat hubungannya dengan pendidikan perlu adanya suatu perubahan proses belajar mengajar. Keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan bangsa dan negara. Salah satu upaya membina dan membangun SDM yang tangguh dan dapat diandalkan diantaranya adalah melalui pendidikan, baik yang diberikan melalui pendidikan formal di sekolah, maupun pendidikan di lingkungan masyarakat.

Dengan adanya perubahan pendidikan yang bukan hanya sebagai sarana untuk menyampaikan ilmu tetapi diharapkan adanya perubahan pola kehidupan yang lebih baik. Keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas akan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan bangsa dan negara. Salah satu upaya membina dan membangun SDM yang tangguh dan dapat diandalkan diantaranya adalah melalui pendidikan, baik yang diberikan melalui pendidikan formal di sekolah, maupun pendidikan non formal di lingkungan keluarga. Menurut Mujiono (2006:7)

Dalam pengembangan karyawannya, merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung

singkat dan biasanya menjawab *how*. Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya harus mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan Djarwanto dan Subagyo (1998:31)

Tujuan pendidikan nasional menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peradapan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab RI, (2003 : 12-13)

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang baik dalam keluarga, masyarakat

Keberhasilan seseorang dalam menempuh pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling mempengaruhi. Adanya faktor intern dan faktor ekstern sangat berpengaruh bagi seseorang dalam menempuh pendidikannya. Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri, misalnya tingkat kecerdasan, kepandaian karyawan, emosi, kemampuan berfikir kritis, keadaan psikis dan lain-lain. Sedangkan faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar individu, misalnya lingkungan kantor yang menjadi tempat seseorang dalam menuntut ilmu, sarana-prasarana pendidikan, baik sarana-prasarana yang ada di kantor atau perusahaan Handoko Dan Tjiptono (1996:40). Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional, karyawan dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah pendidikan.

Berdasar latar belakang diatas maka dianggap perlu untuk diadakan penelitian dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TINJAU DARI TINGKAT PENDIDIKAN DAN LATIHAN PADA PERUSAHAAN DAERAH DAN AIR MINUM (PDAM) DI KOTA SURAKARTA”**.

B. Pembatasan Permasalahan

Dalam penelitian ini maka dilakukan batasan persoalan yang akan dirumuskan dalam perumusan masalah. Karena dari kenyataan bahwa banyak hal yang mempengaruhi perilaku karyawan diantaranya tingkat pendidikan, pemberian kompensasi, kepemimpinan, motivasi, minat dan lain sebagainya,

Namun dalam pengembangan karyawan dikenal 2 hal yaitu pendidikan dan latihan.

Maka pada penelitian ini agar lebih terfokus pada suatu masalah maka diberikan batasan masalah yaitu tentang :

1. Tingkat Pendidikan.
2. Latihan Karyawan.
3. Kinerja Karyawan.

C. Perumusan Masalah

Dari batasan permasalahan tersebut, dapat diajukan perumusan permasalahan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara latihan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah diuraikan, agar diperoleh keruntutan dalam pembahasan perlu dikemukakan tujuan penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ingin mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surakarta.
- b. Ingin mengetahui pengaruh *public relations* dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surakarta.
- c. Ingin mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

- a. Bagi Penulis

Menambah wawasan perbendaharaan yang praktis di dalam penerapan teori dalam praktek di perusahaan. Serta untuk menerapkan ilmu yang diterima dengan realisasi pada lapangan dan digunakan sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- b. Bagi PDAM Surakarta.

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan pemberian motivasi kepada karyawan nya. Pada penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti dalam hal penggunaan sumber daya manusia sehingga dapat memberikan masukan yang positif bagi PDAM Surakarta.

E. Sistematika Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, definisi operasional, hipotesis serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini khususnya tentang tingkat pendidikan, latihan dan kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan garis besar kegiatan penelitian, yaitu penentuan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dilakukan analisis dan pembahasan terhadap masalah yang diteliti dengan menggunakan metode analisis dijabarkan pada metode penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari seluruh pembahasan pada penelitian.