

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang demikian pesat pada akhir-akhir ini menyebabkan terjadinya globalisasi. Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat dengan didukung oleh proses transformasi informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia. Kesiapan perusahaan dalam menghadapi era globalisasi perlu mendapat dukungan dari semua komponen didalamnya. Oleh karena itu strategi Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipersiapkan secara seksama agar mampu menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di tingkat dunia. Hal ini berarti salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan adalah tenaga kerja.

Karyawan merupakan faktor terpenting atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu penting dibandingkan dengan SDM untuk meningkatkan kualitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Orang atau karyawan merupakan faktor yang vital dibalik kesuksesan, karena dengan ide-idenya barunya, ketrampilan menyelesaikan masalah dan menangkap peluang ataupun ketepatannya dalam mengambil

keputusan. Menurut Nawawi (2007:85) menyatakan bahwa, “Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan ekonomi global”.

Banyak perusahaan yang mengutamakan peran SDM. Oleh karena itu, SDM merupakan suatu aset yang sangat penting dalam menentukan kemajuan organisasi, tidak terkecuali dalam sebuah perusahaan. Hal ini terbukti dengan adanya peran SDM sebagai penunjang dalam memenuhi standar dunia kerja.

Menurut Riva'i (2005:170), “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Para karyawan baru yang telah diselesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi tertentu. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan pada posisi tertentu.

Penempatan posisi kerja selain sebagai upaya memperbaiki kinerja juga biasanya dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan atau bagian-bagian tertentu. Menurut Siswanto (2003:162) mengatakan bahwa, “Sebelum menempatkan karyawan ditempat, mereka harus bekerja perlu dengan dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik, mental, status perkawinan dan usia”.

PT. Tiga Serangkai Surakarta adalah salah satu perusahaan penerbit yang ada di kota Surakarta. PT. Tiga Serangkai Surakarta didirikan pada tahun 1958 atas usaha Bapak Abdullah Marzuki (alm) dengan ibu Siti Aminah Abdullah. PT. Tiga Serangkai Surakarta memiliki cabang hampir di seluruh Indonesia kecuali wilayah Papua dan Aceh. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan yang berlokasi di Surakarta.

Penempatan jumlah karyawan di PT. Tiga Serangkai Surakarta dari tahun 2012-2013 mengalami penurunan. Perusahaan menetapkan jumlah karyawan pada tahun 2012 berjumlah 275 orang karyawan. Namun pada tahun 2013 hingga sekarang mengalami penurunan menjadi 200 orang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf personalia hal-hal yang menyebabkan jumlah penempatan jumlah karyawan menurun adalah kurangnya penguasaan dalam bidang yang ditekuni, serta kurangnya pengalaman dalam mengerjakan tugas dalam pekerjaan. Sehingga berdampak terhadap hasil yang kurang baik.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai pengalaman tinggi, maka perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya target yang optimal.

Menurut Jumali, dkk. (2004:53), “Pendidikan nasional sebagai wadah dan sarana pembangunan negara dan bangsa dituntut mampu mengantisipasi proyeksi kebutuhan masa depan”. Tuntutan tersebut sangat bergayut dengan aspek-aspek penataan pendidikan nasional yang bertumpu pada basis kehidupan masyarakat yang komprehensif.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Secara umum dapat dikatakan jenjang pendidikan seseorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan jenjang pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan memiliki kemampuan seorang karyawan. Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain jenjang pendidikan. Menurut Siagian (2004:12), “Artinya tidak mustahil seseorang yang sesungguhnya memiliki tingkat kemampuan intelektual yang cukup tinggi”.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:199), pengertian pendidikan yang kaitannya dengan pekerjaannya dapat didefinisikan bahwa, “Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka”. Sedangkan menurut Heidjarachman (2004:115) kaitannya dengan pengalaman mengatakan bahwa:

Pengalaman kerja dapat membantu para tenaga kerja dalam memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan sesuai dengan itu mendorong mereka kepada aktifitas menciptakan situasi keharmonisan bekerja efektif dan efisien.

Dapat di pahami dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang karyawan juga sudah mempunyai ketrampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Manullang dan Marihot (2001:188), “Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain: oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi”.

Jenjang pendidikan dan pengalaman kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Bagi manajemen personalia menentukan akan diterima atau tidak diterimanya karyawan tersebut merupakan salah satu kegiatan yang harus dicermati. Untuk menunjang keberhasilan tersebut diatas, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh seorang manajer adalah memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang layak bagi perusahaan. Bertolak dari paparan diatas, peneliti sengaja mengangkat permasalahan tersebut

dalam judul “PENGARUH JENJANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PERSEPSI MENGENAI PENEMPATAN KERJA DI PT. TIGA SERANGKAI”.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis membatasi pada :

1. Ruang lingkup masalah tentang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap persepsi mengenai penempatan kerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 3 bulan.
3. Tempat dan lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Tiga Serangkai.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah sering disebutkan dengan problematika yang merupakan bagian penting yang harus ada dalam penulisan karya ilmiah. Menurut Arikunto (2006:570) mengatakan bahwa, “Problematika adalah bagian pokok dari suatu kegiatan penelitian, harus diketahui lebih dahulu permasalahannya agar terarah dan terfokus”.

Untuk mempermudah pemahaman terhadap masalah yang akan dibahas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh jenjang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap persepsi mengenai penempatan kerja di PT. Tiga Serangkai?

2. Bagaimana pengaruh jenjang pendidikan terhadap persepsi mengenai penempatan kerja di PT. Tiga Serangkai?
3. Bagaimana pengaruh persepsi tentang pola pengalaman kerja terhadap persepsi mengenai penempatan kerja di PT. Tiga Serangkai?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja secara terarah baik dalam mencari data dan pemecahan masalah, adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh jenjang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap persepsi mengenai penempatan kerja karyawan di PT. Tiga Serangkai.
2. Untuk mengetahui pengaruh jenjang pendidikan terhadap persepsi mengenai penempatan kerja karyawan di PT. Tiga Serangkai.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap persepsi penempatan kerja karyawan di PT. Tiga Serangkai.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi perusahaan.

Sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi kebijakan mengenai perolehan pengalaman kerja bagi pegawai dalam usaha menempatkan posisi tenaga kerja yang sesuai.

2. Bagi pegawai.

Sebagai bahan masukan pentingnya keahlian dalam bidangnya sehingga dapat bekerja secara optimal.

3. Bagi peneliti.

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan dan pengalaman dalam mengevaluasi.
- b. Penelitian ini diharapkan agar penulis dapat menerapkan disiplin ilmu selama mengikuti kuliah serta sebagai keputusan intelektual.

4. Bagi pihak lain.

Dijadikan sebagai bahan pertimbangan di dalam memecahkan melaksanakan penelitian lebih lanjut.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui secara meyeluruh penyusunan skripsi, maka perlu adanya sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjabarkan tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi jenjang pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja dan hubungan antara jenjang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap penempatan kerja. Dalam bab ini juga berisi kerangka pemikiran secara skematis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini dikemukakan tentang obyek penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan sampling, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini dikemukakan tentang setting penelitian, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi kesimpulan dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN