

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN JENDER
TERHADAP ANALISIS PEKERJAAN PDAM KOTA
SURAKARTA TAHUN 2008**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana SI Jurusan Pendidikan Akuntansi**



Disusun Oleh :

SUHARDI
A210 050 005

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini semakin dipahami bahwa memiliki informasi dan memahami pentingnya informasi tentang sumber daya manusia terdapat dalam suatu organisasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi dalam kehidupan organisasional. Dikatakan tantangan, karena tanpa informasi tersebut suatu organisasi tidak mungkin atau sulit mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin. Untuk mendapatkan informasi tersebut maka perusahaan perlu mengadakan analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan terjemahan *harfiah* dari bahasa Inggris, *job analysis*. Namun ada yang menterjemahkannya dengan analisis jabatan dan ada yang menterjemahkan dengan analisis pekerjaan, dalam penelitian ini menggunakan istilah analisis pekerjaan karena hal-hal yang dianalisis adalah pekerjaan dan bukan jabatan saja. Tenaga kerja baru masuk seringkali tidak langsung diberikan jabatan tertentu, tetapi diberikan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Menurut Siswanto S. (2005:127) mengatakan bahwa "analisis merupakan aktifitas berfikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya". Sedangkan pekerjaan menurut Siswanto S. (2005:127) adalah "sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan,

sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu”. Istilah pekerjaan sangat erat hubungannya dengan tugas atau kewajiban, tanggungjawab dan pertanggungjawaban.

1. Tugas/kewajiban

Tugas/kewajiban merupakan satu bagian *integral* atau satu elemen dari suatu pekerjaan. Tugas merupakan satu kewajiban khusus dalam suatu pekerjaan. Tugas juga merupakan suatu maksud atau tujuan tertentu.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan, ketrampilan, dan keahlian. Tanggung jawab merupakan pekerjaan, fungsi, atau aktivitas yang diserahkan tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban merupakan pelaporan hasil akhir terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik secara tertulis maupun lisan kepada atasan yang telah memberikan wewenang atau tanggung jawab sebelumnya. Terjadinya pertanggungjawaban atas dasar pemberian wewenang dari atasan kepada bawahan baik kelompok kerja tenaga kerja atau individual. Untuk mengetahui berapa jauh efektivitas kinerja atas dasar pendelegasian pihak pemberi tanggung jawab tersebut. sejalan hal

tersebut analisis pekerjaan didefinisikan menurut Sondang P. (2008:75) adalah "usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi". kegiatan analisis pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi dikatakan demikian, karena berbagai tindakan dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi pada analisis pekerjaan. Perlu ditegaskan bahwa analisis pekerjaan dalam penelitian ini terfokuskan pada penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Untuk dapat melakukan analisis pekerjaan tersebut pengaruh pendidikan dan gender merupakan suatu faktor dominan. Kita pasti sepakat bahwa pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi kita. Kita juga sepakat bahwa pendidikan diperlukan oleh semua orang. Bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Tetapi seringkali, orang melupakan makna dan hakikat pendidikan itu sendiri. Layaknya hal lain yang sudah menjadi rutinitas, Karena itu benarliah kalau dikatakan bahwa setiap orang yang terlibat dalam dunia pendidikan sepatutnya selalu merenungkan makna dan hakikat pendidikan, merefleksikannya di tengah-tengah tindakan/aksi dalam dunia yang digelutinya. Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Ia menjadi asas dalam

membina ilmu pengetahuan dalam membentuk diri dan masyarakat yang lebih dinamik serta terdidik dari sudut jasmani dan rohani.

Menurut M.R. Kurniadi, S.Th (2008:2) mengatakan bahwa:

Bagi orang-orang yang berkompeten terhadap bidang pendidikan akan menyadari bahwa dunia pendidikan kita sampai saat ini masih mengalami 'sakit'. Dunia pendidikan yang 'sakit' ini disebabkan karena pendidikan yang seharusnya membuat manusia menjadi manusia, tetapi dalam kenyataannya seringkali tidak begitu.

Baik buruknya Kualitas sumber daya manusia Indonesia saat ini tidak mutlak ditentukan oleh tingkat pendidikan yang diraihinya tersebut, apakah itu pendidikan menengah, akademik maupun sarjana atau bahkan magister dan doktor, tetapi kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari seberapa besar keahlian dan wawasan yang mereka miliki. Dalam hubungan dengan analisis pekerjaan. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja, walaupun tidak mutlak demikian.

Masih ada kaitannya dengan pernyataan di atas, faktor jender merupakan masalah lain yang timbul sejak zaman dahulu untuk menentukan posisi seseorang dalam pekerjaan. Seringkali jender disamaartikan dengan seks, yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan, sehingga peran dan tanggung jawabnya juga dibedakan sesuai jenis kelamin ini.

Jender adalah pandangan masyarakat tentang perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial (yaitu kebiasaan yang tumbuh dan

disepakati dalam masyarakat) dan dapat diubah sesuai perkembangan zaman. Sementara seks adalah perbedaan organ biologis antara laki-laki dan perempuan, terutama pada bagian-bagian reproduksi (<http://hqweb01.bkkbn.go.id/hqweb/pria/artikel01-21.html>).

Istilah jender biasanya dikaitkan dengan perbedaan atas dasar jenis kelamin, oleh karena itu dalam pembicaraan jender selalu muncul persoalan hubungan antara laki-laki dan perempuan (Heidis Ahimsa Putra, 2001 : 2). Persoalan-persoalan mengenai jender tidak hanya dalam satu bidang persoalan saja, posisi atau pekerjaan merupakan salah satu bidang yang mayoritas kaum wanita mempermasalahkannya. Mereka menganggap bahwa wanita hanya dijadikan orang nomor dua sesudah kaum laki-laki. Keterlibatan perempuan disektor manapun selalu nampak dicirikan oleh “skala bawah” dari pekerjaan perempuan. Perempuan di sektor pertanian pedesaan, mayoritas berada di tingkat buruh tani. Perempuan di sektor industri perkotaan terutama terlibat sebagai buruh industri tekstil, garmen, sepatu dan elektronik. Di sektor perdagangan, pada umumnya perempuan terlibat dalam perdagangan usaha kecil seperti berdagang sayur mayur di pasar tradisional, usaha warung, adalah jenis-jenis pekerjaan yang lazim ditekuni perempuan. Masalah umum yang dihadapi perempuan di sektor publik adalah kecenderungan perempuan terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan yang berupah rendah, kondisi kerja buruk dan tidak memiliki keamanan kerja. Hal ini berlaku khususnya bagi perempuan berpendidikan menengah ke bawah. Untuk kasus kota, sebagai buruh pabrik, sementara

untuk kasus pedesaan sebagai buruh tani. Hal yang perlu digaris bawahi disini adalah bahwa kecenderungan perempuan terpinggirkan pada pekerjaan marginal tersebut tidak semata-mata disebabkan faktor pendidikan. Dari kalangan pengusaha sendiri, terdapat kecenderungan untuk mempekerjakan perempuan pada sektor tertentu dan jenis pekerjaan tertentu karena upah perempuan lebih rendah daripada laki-laki.

Manusia yang diciptakan berpasang-pasangan memerlukan kehadiran dan kerjasama satu sama lain. Keterpaduan keduanya bukan berarti sama, namun bermitra secara harmonis. Kemitraan dan keharmonisan ini adalah prinsip dasar dari sesuatu yang diciptakan berpasangan.

Masalah gender pada dasarnya adalah menganut prinsip tersebut, meskipun dalam kenyataannya sering terjadi perlakuan diskriminasi, marjinalisasi (peminggiran), sub ordinasi (penomorduaan), beban ganda dan tindak kekerasan dari satu pihak (laki-laki) kepada pihak lain (perempuan), baik di dalam maupun di luar kehidupan keluarga. (<http://hqweb01.bkkbn.go.id/hqweb/pria/artikel01-2I.html>)

Masalah jender dan pendidikan memang merupakan masalah yang tidak ada habisnya untuk diteliti. Dikaitkan dengan analisis pekerjaan kedua masalah tersebut perlu diperhatikan lebih serius, karena berhasil tidaknya suatu pekerjaan salah satunya dengan analisis pekerjaan yang baik pula. PDAM Kota Surakarta merupakan perusahaan daerah air minum yang didalamnya terdapat beraneka ragam pekerjaan dan beraneka ragam tenaga kerja yang pendidikannya berbeda-beda, disamping itu pula jabatan yang ada di perusahaan tersebut diduduki oleh beraneka ragam jenis kelaminnya (laki-laki dan perempuan). Maka dari itu penulis tertarik untuk menelitinya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan di atas, penulis sangat tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN JENDER TERHADAP ANALISIS PEKERJAAN PDAM KOTA SURAKARTA TAHUN 2008"

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya keanekaragaman pekerjaan yang berada di PDAM Kota Surakarta
2. Adanya keanekaragaman jender yang menduduki berbagai pekerjaan pada PDAM Kota Surakarta
3. Adanya keanekaragaman tingkat pendidikan tenaga kerja PDAM Kota Surakarta.

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah dan menghindari kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penafsiran judul, maka masalah-masalah dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Subjek penelitian adalah tenaga kerja PDAM Kota Surakarta tahun 2008 sedangkan
2. Objek penelitian ini hanya membahas tentang:
 - a. Tingkat pendidikan tenaga kerja PDAM Kota Surakarta tahun 2008
 - b. Permasalahan jender pada tenaga kerja PDAM Kota Surakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap analisis pekerjaan?
2. Adakah pengaruh jender terhadap analisis pekerjaan?
3. Adakah pengaruh tingkat pendidikan dan jender terhadap analisis pekerjaan?

E. 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 tingkat pendidikan terhadap analisis pekerjaan
2. Untuk mengetahui pengaruh jender terhadap analisis pekerjaan
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan jender terhadap analisis pekerjaan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Tenaga Kerja

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

2. Bagi PDAM

Sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penempatan analisis pekerjaan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian berikutnya.

G. Sistematika Skripsi

Dalam hal ini penulis akan menggambarkan sedikit tentang materi yang akan penulis teliti.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tingkat pendidikan, pengertian pendidikan, pusat pendidikan, macam-macam tingkat pendidikan, tujuan pendidikan, pengertian jender, perbedaan jender dengan seks, permasalahan jender, kesetaraan dan ketidakadilan jender, Pengaruh tingkat pendidikan dan jender terhadap posisi tenaga kerja, Kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengertian Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Tempat Penelitian, Populasi, Sampel, Sampling, Variabel Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Uji Instrument, Uji Prasyarat Analisis, Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum PDAM, pengujian data, analisis data, pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran