

**PEMBERDAYAAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TERHADAP
KINERJA PADA PT. AQUA TIRTA INVESTAMA
DI KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

VIVIT ARISA WAHYU SAFITRI
A. 210 050 058

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

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam perkembangannya perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah di kemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal ini tindakan tersebut di antaranya adalah memelihara dan mengembangkan perusahaan. Dalam bidang sumber daya manusia, diharapkan tenaga kerja yang dimiliki benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Semua organisasi apa pun jenisnya, mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh manusia yang terlibat di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil

tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram, dan meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.

Seiring dengan perkembangan dan peningkatan kebutuhan untuk tercapainya kinerja organisasi yang optimal, perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan strategi inovasi yang handal. Komputerisasi merupakan salah satu strategi bagi perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi melalui penghematan waktu, tenaga dan biaya dalam jangka panjang. Seseorang akan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya di segala bidang agar tetap mampu bertahan di organisasi. Hal ini akan mendorong organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat.

Pentingnya pemberdayaan karyawan dalam perusahaan menurut Djunaedi dan Purwaningsih (2008: 2) dinyatakan:

Organisasi di masa mendatang dituntut untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat membawa perusahaan untuk memenangkan persaingan dan menciptakan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Perusahaan sebagai salah satu penggerak roda perekonomian akan terus berusaha memenuhi tuntutan masyarakat untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka menciptakan sistem yang berkualitas. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan berusaha menawarkan program-program bermutu didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya manusia yang handal.

Strategi yang dapat digunakan oleh organisasi perusahaan untuk mengembangkan serta memperbaharui kemampuan dan keahlian karyawan dalam menghadapi pekerjaan adalah pemberdayaan (*empowerment*). Pemberdayaan menurut Caudron (1995: 12) adalah

Salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan, sehingga pimpinan dituntut untuk memiliki kesadaran terhadap distribusi kekuasaan dan wewenangnya sebagai proses kaderisasi dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia secara berkesinambungan, sehingga akan tercapai produktivitas dan kinerja optimal.

Penguasaan teknologi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap pemberdayaan sumber daya manusia. Perusahaan supaya dapat mempertahankan iklim bisnis yang efektif perlu melakukan *empowerment* (pemberdayaan) sumber daya manusia melalui desain partisipasi karyawan. Hal tersebut menjadi sangat penting karena dapat membangun hubungan interpersonal supaya terjalin hubungan saling mempercayai antara manajemen dan karyawan. Hubungan ini dapat mengarah pada perbaikan yang berkesinambungan dalam bidang kualitas, produktivitas, teknologi, dan

pelayanan kepada pelanggan yang lebih baik. Pemberdayaan dengan menggunakan sumber daya dari dalam perusahaan akan menjamin perusahaan dalam memimpin target kinerja secara cepat dan efektif

Tidaklah cukup bagi sebuah organisasi untuk sekedar merekrut tenaga kerja bermentalitas baik, tetapi wajib melakukan pemeliharaan hubungan yang baik dengan karyawan serta pengembangan kompetensi tenaga kerja yang telah ada dengan melakukan alih pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Hanya karyawan yang mendapatkan *empowerment* secara benar akan memiliki kompetensi yang lebih baik. Program pemberdayaan karyawan dituntut untuk bisa memberdayakan karyawan agar memiliki tanggung jawab dan ketrampilan kerja yang lebih besar. Pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan produktif dan berkomitmen. Sebab dalam bisnis harus diperhatikan pula kondisi lingkungan kerja sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap upaya pemberdayaan.

Perkembangan bisnis yang kian berorientasi pasar juga telah menimbulkan pergeseran kepentingan, yaitu tidak lagi semata-mata memperhatikan kepentingan pemegang saham tetapi juga kepentingan karyawan perusahaan. Konsep pemberdayaan selain terletak pada desentralisasi juga diarahkan untuk meningkatkan tanggung jawab dari para manajer tingkat bawah yang sebenarnya terlibat dalam kegiatan sehari-hari dengan staf mereka.

Pemberdayaan karyawan lahir dari perkembangan globalisasi bisnis yang tidak lepas dari proses liberalisasi ekonomi dan orientasi bisnis perusahaan yang mengutamakan kepercayaan pelanggan. Penting dilakukan pemeliharaan hubungan bisnis dengan pelanggan sebagai layanan purna jual. Oleh sebab itu, pada tingkat mikro bisnis, demokrasi yang dikenal sebagai demokrasi industrial yang tumbuh akan memberi peran bagi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dilakukan untuk mempercepat proses pelayanan kepada pelanggan. Implikasi dari orientasi tersebut, manajemen perusahaan dituntut untuk memberdayakan karyawan agar memiliki kinerja yang lebih meningkat.

Sesuai dengan pendapat Simamora (1999: 21), “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya”. Pencapaian tujuan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi, alam, skill, teknologi, ketrampilan, tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menyelesaikannya maka perusahaan berusaha meningkatkan produksinya. Penyusunan suatu sistem produksi yang baru yang dapat dilaksanakan dengan efektif apabila didorong dengan adanya pengalaman kerja yang cukup. Pengalaman karyawan pada suatu bidang pekerjaan akan sangat menunjang peningkatan kinerja yang dicapai. Adanya pengalaman kerja karyawan yang dipandang mampu melaksanakan ataupun cepat menyelesaikan pekerjaannya,

sekaligus tanggung jawab, maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi dari karyawan.

Tinggi atau rendahnya kinerja dapat diamati melalui jumlah jam kerja, tingkat pelayanan berupa kuantitas dan kualitas pelayanan yang dihasilkan. Sejuah ini kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama sudah sangat baik dan mampu melampaui target yang direncanakan. Hal yang perlu dicermati adalah bahwa kinerja tersebut dapat tercapai karena tenaga kerja bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma–norma atau aturan kerja yang telah direncanakan dan ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PEMBERDAYAAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TERHADAP KINERJA PADA PT. AQUA TIRTA INVESTAMA DI KLATEN”.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas serta agar mempermudah masalah yang dibahas maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Berkaitan dengan usaha-usaha pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.
2. Kinerja karyawan dibatasi pada kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten

C. Perumusan Masalah

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah yang digunakan sebagai acuan penelitian adalah:
Apakah pemberdayaan karyawan bagian produksi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja bagian produksi pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan peningkatan kinerja karyawan dan berhasil guna di masa yang akan datang pada perusahaan.
2. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian berikutnya yang sesuai dengan tema penelitian ini.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori tentang manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan, pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang pengertian dan jenis metode penelitian, populasi sampel dan sampling, data dan sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian berupa gambaran umum perusahaan, penyajian data, hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN