

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha saat ini mengalami perkembangan sangat pesat baik usaha dalam bidang perdagangan maupun jasa. Hal tersebut didukung oleh perkembangan zaman yang mengakibatkan banyak perubahan seperti teknologi, ekonomi, sosial, budaya dan hal lainnya pun ikut berkembang.

Seiring dengan berkembangnya bidang-bidang tersebut sumber daya manusia harus ikut serta dalam perkembangan dan kemajuan ini. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Agar perusahaan mampu terus bertahan, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ini disadari bahwa sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan memiliki peranan penting dalam kegiatan operasional suatu perusahaan agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada kualitas tenaga kerja yang ada di perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas dari SDM pada umumnya didasarkan oleh

pengalaman yang mereka dapatkan khususnya dalam pekerjaan tetapi lebih optimal jika ditunjang oleh pendidikan. Menyinggung mengenai pendidikan, lingkungan pendidikan pertama manusia adalah keluarga atau biasa disebut dengan pendidikan informal dan makin bertambahnya usia seseorang peranan lingkungan lainnya seperti pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dilembagakan seperti kursus atau pelatihan semakin penting meskipun pengaruh lingkungan keluarga masih tetap berlanjut. Pendidikan merupakan kebutuhan pokok bagi kehidupan manusia, karena pendidikan dapat meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih baik dengan menumbuh kembangkan potensi-potensi kemanusiannya selain itu sebagai bekal untuk hidupnya dimasa yang akan datang. Muhammad Saroni (2011: 10) mengatakan bahwa “Pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung dalam kehidupan sebagai upaya untuk menyeimbangkan kondisi dalam diri dengan kondisi luar diri. Proses penyeimbangan ini merupakan bentuk survive yang dilakukan agar diri dapat mengikuti setiap kegiatan yang berlangsung dalam kehidupan”.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa pendidikan sangat berperan guna kelangsungan hidup manusia, salah satunya dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan, baik pendidikan formal, informal maupun nonformal. Dengan adanya pendidikan diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kontribusi yang diberikan oleh SDM pada perusahaan disini berupa hasil kerja karyawan selama diperusahaan, baik individu maupun kelompok yang biasa disebut dengan prestasi kerja. Melalui pendidikan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih.

Setiap karyawan dalam kehidupan kerjanya tentunya ingin mencapai suatu keadaan dimana memperoleh prestasi kerja yang baik sesuai dengan standar yang

telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan tentunya mempunyai kriteria masing-masing dalam penilaian prestasi kerja untuk tenaga kerjanya seperti halnya yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo. Hal ini ditujukan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut dapat telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik atau tidak.

Menurut Keith Davis yang di kutip oleh Mangkunegara dalam bukunya manajemen sumber daya manusia perusahaan (2013:67), terdapat faktor-faktor penetapan prestasi kerja salah satunya adalah kemampuan yaitu kemampuan potensi IQ dan kemampuan realiti. Yang artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dicapai apabila karyawan mempunyai kemampuan yang baik atau terampil dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya.

Menurut data dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo bahwa jumlah keseluruhan karyawan tetap adalah 153 karyawan dengan pendidikan diketahui seperti pada tabel berikut

Tabel 1 : Pendidikan Formal Karyawan PDAM Kota Gorontalo

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase%
1.	SLTP/Sederajat	7	4,57
2.	SLTA / Sederajat	103	67,32
3.	D3	8	5,23
4.	S1	32	20,91
5.	S2	3	1,97
Jumlah		153	100

Sumber: Bagian Personalia PDAM Kota Gorontalo, 2016.

Dapat dikatakan bahwa pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat ini memiliki karyawan

dengan pendidikan formal yang didominasi oleh pendidikan SLTA bahkan terdapat karyawan yang tamatan SLTP dengan kualitas kemampuan dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Selain itu juga berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo ini bahwa pada perusahaan tersebut memiliki sebagian atau beberapa karyawan dengan keterampilan yang diperolehnya melalui Pendidikan non formal seperti lembaga kursus, pelatihan dan lain-lain serta tidak lupa bahwa setiap karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo ini sebelum memperoleh pendidikan formal dan non formal juga terlebih dahulu memperoleh pendidikan informal dari keluarga dan lingkungannya yang dapat membentuk kepribadian karyawan tersebut.

Dengan pendidikan yang diperoleh dan dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut, perusahaan tetap berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Maka masalah mengenai sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi perkembangan atau kemajuan yang terjadi pada sekarang ini, hal ini dikarenakan sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan melalui hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapainya. Namun dalam praktiknya masih terdapat permasalahan-permasalahan yang dapat berpengaruh pada hasil kerja atau prestasi kerja yaitu terdapat perbedaan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tamatan SLTP-SLTA seperti keterampilan dan keahlian dalam bekerja masih kurang atau masih standar jika dibandingkan dengan tamatan Diploma-Sarjana sehingga dalam menerapkan atau mengaplikasikan pekerjaannya masih ditemukan karyawan yang kurang teliti terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan terdapat karyawan yang kurang memiliki kemampuan atau kurang terampil dalam mengoperasikan teknologi seperti komputer.

Melihat fenomena atau permasalahan tersebut maka hal yang penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh perusahaan adalah lebih memperhatikan ataupun mempertimbangkan pendidikan masing-masing karyawan seperti dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi atau dengan memberi kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengikuti pendidikan non formal seperti kursus maupun pelatihan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pemikiran sebagaimana tersebut peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yaitu :

1. Kemampuan seperti keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tamatan SLTP dan SLTA masih kurang/standar jika dibandingkan karyawan tamatan Diploma dan Sarjana
2. Kurangnya ketelitian dan ketepatan dalam mengerjakan tugas
3. Kurangnya kemampuan /keterampilan dalam mengoperasikan komputer.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah : Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo?:

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai proses pembelajaran bagi peneliti dan untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian serta melatih diri dalam menerapkan pengetahuan yang sudah diperoleh dengan tujuan sebagai proses pembelajaran bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian

b. Manfaat Praktis

1. Dapat memberikan masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui kualitas SDM ditinjau dari tingkat pendidikan
2. Bermanfaat untuk menimbulkan kesadaran diri bagi karyawan untuk berprestasi dalam bekerja.
3. Bagi perusahaan, dapat menjadi bahan masukan bagi PDAM kota Gorontalo mengenai arti pentingnya tingkat pendidikan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja.