

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki abad 21 yang ditandai dengan globalisasi dalam berbagai bentuk terutama dalam bidang komunikasi dan informasi, perekonomian internasional mengalami perubahan yang mendasar dan secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi perekonomian suatu negara, tidak terkecuali perekonomian Indonesia. Perkembangan perekonomian internasional yang mengarah pada era globalisasi ditandai dengan persaingan antar perusahaan sejenis yang semakin ketat dan tajam, baik dalam merebut peluang pasar domestik maupun pasar internasional. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari bagaimana perusahaan dikembangkan dan dukungan dari para *stakeholder* dan komponen organisasi di bawahnya.

Pada era globalisasi ini juga ditandai dengan adanya pasar bebas, dimana semua arus barang dan jasa termasuk tenaga kerja ahli akan melintas batas negara tanpa hambatan. Hal ini menyebabkan bangsa Indonesia harus bersiap-siap untuk menghadapi adanya persaingan tersebut, maka perlu adanya antisipasi dari dunia pendidikan dalam menghasilkan sumber daya manusia terdidik yang profesional. Guna menghadapi pasar bebas, dimana persaingan semakin tajam, maka pemerintah dalam melaksanakan pembangunannya membutuhkan tenaga-tenaga yang berkemampuan dan

berketerampilan yang siap pakai. Hal ini menyangkut pembangunan sumber daya manusia agar semakin meningkat kualitasnya, sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi. Kemampuan perusahaan dapat bertahan lama, dan bahkan berkembang dari waktu ke waktu bukan karena keberuntungannya, tetapi karena perusahaan itu mampu menunjukkan kapasitasnya beradaptasi lebih cepat terhadap kondisi eksternal dan internal, melakukan inovasi berkelanjutan, dan melakukan keputusan yang tepat untuk menggerakkan perusahaan ke arah yang diharapkan.

Dikemudian hari, sektor industri dan jasa akan menjadi tulang punggung ekonomi bangsa Indonesia, oleh karena itu sejalan dengan berkembangnya sektor industri dan jasa tersebut, maka kebutuhan akan tenaga kerja di sektor industri dan jasa juga akan terus meningkat. Sementara itu kondisi tenaga kerja yang ada saat ini mempunyai dilema, dimana disatu pihak jumlahnya sangat besar, namun disisi lain kualitasnya rendah. Sedangkan dunia kerja membutuhkan dan mensyaratkan mutu tenaga kerja yang tinggi. Hal inilah yang menyebabkan tenaga kerja Indonesia tidak dapat memasuki dunia kerja dan mengakibatkan tingginya angka pengangguran.

Dalam proses industrialisasi yang bergerak dengan cepat, banyak kesempatan kerja yang tersedia dan tidak dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia sehingga terpaksa diisi oleh tenaga kerja asing. Hal ini mengakibatkan hilangnya kesempatan tenaga kerja Indonesia untuk ikut dalam proses pembangunan di dalam negeri sendiri. Disinilah terbukti bahwa pembangunan pendidikan bangsa Indonesia masih belum berhasil

menyiapkan sumber daya manusia yang siap untuk terjun ke dunia kerja dan ikut bersaing di pasar kerja, di pasar sendiri saja telah kalah bersaing dengan tenaga kerja asing apalagi di pasar global.

Adanya hal-hal tersebut diatas, sangatlah tidak bijaksana apabila menganggap bahwa lembaga pendidikan formal (sekolah) tidak dapat menghasilkan lulusan yang “siap pakai” tetapi hanya “siap tahu” saja, dan agak mustahil jika lembaga pendidikan formal selalu dapat menghasilkan lulusan yang langsung bekerja di dunia kerja yang sangat beragam persyaratan dan jenis keterampilannya, belum lagi perubahan teknologi di dunia kerja bergerak dengan cepat tidak akan mungkin dapat terus diikuti dengan cepat oleh proses pendidikan. Oleh sebab itu, peranan pendidikan di dalam pengembangan sumber daya manusia masih sangat penting dan harus tetap mendapat prioritas yang utama.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dan faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan, meskipun perusahaan sudah menggunakan mesin-mesin dengan teknologi canggih, namun tanpa adanya tenaga kerja yang menggerakkannya, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Dengan demikian sudah sepantasnya perhatian perusahaan lebih banyak ditujukan kepada masalah tenaga kerja atau karyawannya, seperti mutu tenaga kerja dan pengawasan tenaga kerja. Perusahaan harus mampu bersaing dan mempertahankan eksistensi perusahaan sepanjang masa. Tujuan perusahaan

dapat tercapai apabila fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Karyawan adalah salah satu faktor utama dalam perusahaan yang merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam organisasi kerja, maka sudah seharusnya karyawan memiliki pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja, keterampilan, wawasan dan disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dicapai dapat optimal. Karena sumber daya manusia yang produktif adalah tenaga-tenaga yang mempunyai kemampuan yang dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan, dimana ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang telah di tempuh oleh karyawan dan juga pengalaman kerja yang tinggi yang didapat dari masa kerja seorang karyawan selama bekerja, yang pada akhirnya hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya setiap perusahaan akan mengusahakan berbagai cara agar kinerja karyawannya dapat ditingkatkan, namun ada beberapa kondisi yang membuat kinerja karyawan terkendala dan berakibat pada tidak tercapainya tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Salah satu perusahaan yang mengalami kendala dalam kinerja pada karyawannya adalah PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara. Kendala yang di hadapi oleh perusahaan terkait dengan kinerja karyawan yaitu sering tidak tercapainya target penyelesaian kapal sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati sebelumnya, sehingga perusahaan harus membayar denda dari ketidaktepatan waktu penyelesaian kapal.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karyawan membutuhkan situasi dan kondisi yang menunjang dalam pekerjaannya. Dengan kata lain ada beberapa faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja, kompensasi, semangat kerja, disiplin kerja, komunikasi informal, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Pemenuhan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat membantu menghasilkan produk dan jasa perusahaan menjadi maksimal dan efisien, jika ini terjadi maka kinerja karyawan akan turut meningkat karena fasilitas kerja yang memadai memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya. Namun yang terjadi pada kenyataannya, perusahaan kurang memberikan perhatian pada pemenuhan fasilitas kerja, terutama dalam hal kebutuhan teknis perusahaan sehingga mempersulit karyawan menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawanpun akan terhambat.

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan ukuran nilai kerja yang berpengaruh terhadap moral, disiplin dan loyalitas kerja karyawan. Perusahaan yang berorientasi pada mutu adalah perusahaan yang sangat memperhatikan kesejahteraan dan penghargaan bagi karyawannya. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka karyawan akan mampu berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Namun

permasalahannya, perusahaan seringkali kurang memperhatikan kompensasi karyawannya, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kinerjanya akan semakin menurun.

Semangat kerja yang ada dalam diri karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya. Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang mengabdikan kepada tugas dan pekerjaannya. Keinginan dan kesungguhan yang ada dalam diri karyawan merupakan suasana batin yang akan berpengaruh terhadap perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang dilakukan akan mendapat hasil yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah karyawan hanya bekerja berdasarkan tinggi atau rendahnya gaji atau kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun pada kenyataannya, masalah-masalah disiplin yang umum masih sering terjadi, seperti absensi karyawan, bolos, ketidakpatuhan. Padahal melalui disiplin kerja berarti karyawan telah memberikan dukungan yang positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Proses komunikasi juga mendukung kinerja karyawan, terutama komunikasi informal yang terjadi didalam pergaulan. Komunikasi informal dibutuhkan karyawan sebagai proses pertukaran informasi dan pengalaman, dalam rangka menambah pengetahuan diantara para karyawan. Dari pertukaran informasi dan pengalaman tersebut akan memperluas wawasan karyawan dalam proses pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. Pada kenyataannya, karena padatnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menjalin hubungan komunikasi informal yang baik dengan lingkungan internalnya, bahkan terkadang terjadi konflik antar karyawan karena kurangnya komunikasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah masa kerja. Bagi karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama, maka akan dengan sendirinya memiliki pengalaman kerja, kematangan kerja, keterampilan dan pengetahuan yang tinggi pula. Tapi sebaliknya, karyawan yang masa kerjanya sedikit, belum sepenuhnya menguasai pengetahuan dan keterampilan. Rendahnya masa kerja juga membuat karyawan kurang mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja dan kondisi kerja menjadi tidak nyaman sehingga membuat kinerjanya tidak maksimal.

Faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan pengembangan potensi-potensi seperti potensi emosional dan segala sikap-sikapnya. Ini berarti bahwa tingkat

pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan menentukan potensi atau kemampuan seseorang termasuk kemampuan karyawan dalam bekerja. Namun pada umumnya dalam suatu perusahaan, tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap karyawannya berbeda-beda. Maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari tiap karyawan.

Program pendidikan menyelenggarakan suatu kegiatan pendidikan dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang terprogram. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMU masih terbatas. Lain halnya dengan tingkat Perguruan Tinggi yang memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk menguasai suatu bidang keahlian tertentu, sehingga kinerja yang dihasilkan juga berbeda-beda.

Perusahaan yang maju dan berhasil merupakan perusahaan yang mampu membenahi segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri, diantaranya mengenai tingkat pendidikan karyawan di perusahaan tersebut. Begitu juga dengan PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara, disadari bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan yang telah dimiliki oleh karyawan berbeda-beda sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja yang diraih karyawan pun berbeda-beda. Memang sering ada hubungan positif antara tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan dengan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat

pendidikan yang telah ditempuhnya maka kinerjanya semakin tinggi pula. Dalam kenyataannya di dunia kerja ternyata hubungan tersebut tidak selalu demikian. Banyak karyawan yang telah menempuh tingkat pendidikan tinggi namun kinerjanya rata-rata saja sedangkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja dari masa kerja yang relatif lama memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga terlihat tingkat pendidikan itu sendiri bukan merupakan suatu faktor utama, padahal tingkat pendidikan itu selalu penting artinya bagi perusahaan karena untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut para karyawan harus memiliki bekal pendidikan yang tinggi sebagai modal dasar pembangunan potensi dirinya.

Faktor lainnya yang membuat kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum memiliki tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang diperoleh selama masa kerjanya diperusahaan tergolong rendah. Sehingga dalam pekerjaannya, para karyawan mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan dikarenakan karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan tersebut yang seharusnya dapat diperolehnya pada saat karyawan telah menempuh tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta pengalaman kerja yang didapat selama masa kerjanya masih tergolong singkat di perusahaan.

PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang usaha yang memiliki karakter yang berbeda dari jenis usaha umum lainnya, perusahaan didirikan dengan tujuan

untuk turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dalam program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya dibidang perencanaan, pembangunan, perbaikan, pemeliharaan kapal-kapal, alat-alat apung dan konstruksi bangunan lepas serta pekerjaan di bawah air dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dari PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) selalu berupaya mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat bersaing di dunia internasional. Salah satu perwujudannya adalah dengan memberikan program pendidikan latihan bagi seluruh karyawan yang membutuhkan sehingga nantinya karyawan memiliki bekal pendidikan dan pengetahuan sebagai modal dasar pembangunan potensi dirinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja yang kurang mendukung
2. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
3. Kurangnya semangat kerja
4. Rendahnya disiplin kerja
5. Kurangnya komunikasi informal
6. Kurangnya masa kerja karyawan
7. Tingkat pendidikan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah:

“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti

Sebagai sumber pengetahuan atau informasi mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk dapat melakukan penelitian lebih baik lagi kedepannya

2. Untuk Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengevaluasi dan memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi karyawan yang berkualitas

3. Untuk Universitas Negeri Jakarta

Dapat dijadikan bahan referensi dan memberikan informasi untuk seluruh mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta

4. Untuk Masyarakat

Dapat digunakan sebagai wawasan dan bahan informasi yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari