BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan prestasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan tersebut harus pula dinilai oleh perusahaan sehingga dapat ditentukan prestasi kerja karyawan tersebut, karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap prestasi perusahaan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan. Adapun program dan kebijakan perusahaan pada bidang sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Salah satu kebijakan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengembangan karir dan penempatan kerja (Puspitasari:2015). Berikut ini data hasil kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.1
Data Hasil Kinerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

KETERANGAN	2014		2015		2016	
	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai
ASPEK PELAYANAN						
1. Cakupan Pelayanan	51,0%	3	61,8%	4	60,4%	4
2. Pertumbuhan Pelanggan	2,8%	1	2,1%	1	2,1%	1
3. Tingkat Penyelesaian Pengaduan	86,6%	5	89,2%	5	97,0%	5
4. Kualitas Air Pelanggan	82,5%	5	56,9%	3	17,4%	1
5. Konsumsi Air Domestik	24,0	3	23,6	3	24,1	3
Bobot Kinerja – Bidang Pelayanan	0,90		0,75		0,60	
ASPEK OPERASI						
1. Effisiensi Produksi	99,6%	5	96,4%	5	98,8%	5
2. Tingkat Kehilangan Air	25,9%	4	25,4%	4	27,6%	4
3. Jam Operasi Lyanan/ hari	19	4	20	4	20	4
4. Tekanan Sambungan Pelanggan	7,1%	1	5,3%	1	8,7%	1
5. Penggantian Meter Air	0,6%	1	1,0%	1	1,2%	1
Bobot Kinerja – Bidang Operasi	1.10		1,08		1,08	
ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA						
1. Rasio juml peg/1000 plg	4,3	5	4,3	5	4,0	5
2. Ratio diklat pegawai/ peningkatan kompetensi	9,4%	1	26,3%	2	72,7%	4
3. Biaya Diklat terhadap Biaya Pegawai	0,7%	1	0,8%	1	0,6%	1
Bobot Kinerja – Bidang SDM	0,43		0,47		0,55	

Sumber: BPPSPAM, Tahun 2016

Dari data di atas berdasarkan penilaian BPPSPAM (Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum) dijelaskan pada aspek pelayanan, pada poin kualitas air pelanggang mengalami penurunan dari nilai 5 (nilai maksimum) menjadi 1 artinya prestasi kerja karyawan yang menangani pekerjaan dalam pengolahan air minum mengalami penurunan, dan hal tersebut membuat pertumbuhan pelanggan ditiap tahunnya tidak meningkat. Dan pada bobot kinerja karyawan pada bidang pelayanan mengalami penurunan di tahun 2016 yaitu 0,60 sementara pada tahun 2015 bobot kinerja karyawan adalah 0,75. Dan pada aspek

operasi pada poin tekanan sambungan pelanggan dan penggantian meter air nilainya tetap sama dari tahun 2014-2016 yaitu 1, padahal sebaiknya kondisi ini harus meningkat untuk mendukung pelayanan terhadap pelanggan. Pada aspek Sumber Daya Manusia pada poin biaya diklat terhadap biaya pegawai nilainya tetap sama dari tahun 2014-2016 yaitu 1, dan dengan kondisi yang menurun dari 0,7% hingga 0,6%. Sebaiknya kondisi ini harus meningkat untuk mendukung kondisi kinerja karyawan yang masih rendah tingkat prestasinya, hal ini menjadi pemicu masih rendahnya tingkat prestasi karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Permasalahan lain yang menggambarkan masih kurangnya tingkat prestasi karyawan di PDAM Tirtanadi seperti terdapat keluhan warga di kawasan Jalan Tuba 4 Kecamatan Medan Denai dimana air macet sejak 24 Maret tetapi tagihan air naik, keluhan pelanggan juga semakin menumpuk seperti banyak kasus meteran yang tidak dicatat sehingga tidak ada pedoman yang jelas dalam pembayaran tagihan. Sekretaris Lembaga Advokasi Perlindungan Konsumen (LAPK), mengungkapkan PDAM Tirtanadi harus bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan dengan matinya distribusi air di kawasan Medan Denai. (Waspada.co.id. 28 Maret 2018).

Seharusnya kegiatan operasional perusahaan ditangani oleh beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai pada bidangnya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan , karena PDAM Tirtanadi merupakan perusahaan besar sehingga dibutuhkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Menurut Agustini (2011:90) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan

yaitu kesesuaian bidang dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut ditentukan dari pengembangan karir dan penempatan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Ketika karyawan dikerjakan di bidang yang diketahui maka pengetahuan pekerjaan juga akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah perlakuan yang adil dalam berkarir yaitu dengan melakukan pengembangan karir didasarkan dengan pertimbangan yang objektif. Berikut ini data pengembangan karir karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.2
Data Pengembangan Karir PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017

Divisi	Jumlah Karyawan
1. Divisi Pengolahan Air Minum	5
2. Divisi Perencanaan	3
3. Divisi Transmisi Distribusi	3
4. Divisi Hublang	4
5. Divisi Keuangan	1
6. Divisi PKA	1
7. Divisi Sumber Daya Manusia	1
8. Divisi PLT	1
9. Proyek Pengembangan Pengolahan Air	3
10. Unit Penelitian dan Pengembangan	3
11. Sekretaris	1
Jumlah	**26**

Sumber : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Dari data di atas menunjukkan jumlah karyawan yang mengalami pengembangan karir adalah 26 dan pada divisi pengelohan air minum ada 5 karyawan yang dinaikkan jabatannya. Dan karyawan yang mengalami pengembangan karir seharusnya dapat memicu kenaikan prestasi kerja PDAM Tirtanadi karena karyawan yang dikembangkan karirnya seharusnya adalah orang-orang yang memiliki kemampuan kerja yang lebih baik. Namun pengembangan karir yang dilakukan pihak PDAM belum terjadi secara merata. Dari hasil wawancara kepada Bapak Dedi sebagai teman dari karyawan yang bekerja di PDAM mengatakan bahwa pengembangan karir dilakukan masih berdasarkan atas hubungan internal antara karyawan dengan pihak perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki hubungan kerabat lebih diutamakan untuk dikembangkan karirnya tanpa melihat tingkat prestasi kerja karyawan tersebut. Sehingga bagi karyawan memiliki kinerja yang baik belum tentu dapat untuk dikembangkan karirnya. Seharusnya pengembangan karir dilakukan secara profesional dengan melihat tingkat prestasi kerja karyawan sehingga karyawan yang dikembangkan karirnya memiliki kemampuan untuk dapat mengerajakan tugas dan pelayanan kerja dengan lebih baik.

Selain pengembangan karir adapun penempatan kerja yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan juga akan menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Menurut Rivai dalam Darwis (2015) penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Ketidaksesuaian penempatan kerja antara karyawan dengan kemampuan dan keahlian akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Penempatan kerja di PDAM Tirtanadi terbagi menjadi demosi, promosi dan mutasi dimana tujuan dari penempatan kerja tersebut adalah untuk menghilangkan kejenuhan pada karyawan dan juga untuk menambah wawasan pada karyawan di tempat kerja yang baru. Menurut salah satu karyawan di PDAM yang mengalami mutasi jabatan pada Oktober 2017 menemukan bahwa terdapat kelemahan pada bentuk penempatan yang dilakukan pihak PDAM karena kurangnya pengetahuan atau keahlian karyawan di tempat kerja yang baru, sehingga memerlukan pelatihan dibidang tersebut. Hal ini tentu saja akan memakan waktu yang lebih lama bagi karyawan agar dapat memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Diharapkan kepada pihak PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara mampu melakukan kebijakan dalam penempatan kerja karyawan dengan cara menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan yang ditempatkan akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir yang dilakukan pihak perusahaan tidak secara merata didasarkan oleh prestasi kerja karyawan.
2. Rendahnya tingkat pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas yang ditempatkan oleh perusahaan.
3. Karyawan mengalami penurunan prestasi kerja ketika pengembangan karir dan penempatan kerja tidak berdasarkan kesesuaian bidang dan kemampuan.
4. Pengembangan karir yang tidak berdasarkan prestasi kerja karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan yang tidak optimal.
5. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan bidang dan kemampuan akan berdampak terhadap inisiatif dan hasil kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah yang diteliti tidak meluas dan menghindari kesalahan persepsi serta mengingat keterbatasan penulis, maka perlu dilakukan pembatasan masalah antara lain :

1. Pengembangan karir yang dilakukan pihak perusahaan tidak secara merata didasarkan oleh prestasi kerja karyawan.

2. Rendahnya tingkat pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas yang ditempatkan oleh perusahaan.
3. Karyawan mengalami penurunan prestasi kerja ketika pengembangan karir dan penempatan kerja tidak berdasarkan kesesuaian bidang dan kemampuan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, antara lain :

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai studi perbandingan antara teori dengan kenyataan yang terjadi di dalam perusahaan yang akan berguna dalam menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan oleh PDAM Provinsi Sumatera Utara untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sehingga perusahaan dapat meninjau ulang aturan-aturan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Universitas

   Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan .

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Sebagai bahan referensi dan informasi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek yang sama serta perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY