

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, (tenaga kerja) sehingga untuk mencapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawandapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahlian, maupun sikapnya.

Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan perkembangan, karena keberhasilan. Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau pun dijalankan perorangan atau bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelolah perusahaannya sendiri tapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu antar perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap prestasi kerja perusahaan adalah pendidikan dan penempatan.

Perusahaan Perseroan (persero) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

atau yang dikenal dengan nama Telkom adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan jasa, produk dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang usaha mayoritas perseroan adalah pemerintah Republik Indonesia sebesar 52,56% sedangkan 47,44% sisanya dikuasai oleh publik.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Telkom) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis *Telecommunication, information, media, edutainment services* (TIMES) yang terbesar di Indonesia, dengan portofolio bisnis yang sangat lengkap mengikuti trend perubahan bisnis global dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Menurut Sutrisno, (2015:45), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu pikiran tentang penilaian dan pembakuan hasil kerja, kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran dengan tujuan yang telah di tetapkan. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bagi organisasi menurut Aminullah (2010) menyatakan bahwa prestasi kerja seorang pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu :

- a. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
- b. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran.
- c. Serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola untuk dapat

menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Berikut data hasil pra penelitian penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Indihome Kota Kupang.

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom
Kota Kupang Tahun 2016-2018

| No | Unsur dan faktor yang dinilai | Standar nilai yang ditentukan | Hasil penilaian akhir tahun 2016 | Deviasi |
|----|---------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|---------|
| 1 | Kualitaskerja | 95% | 70% | 25% |
| 2 | Sikap dalam bekerja | 95% | 80% | 15% |
| 3 | Kemampuan dalam bekerja | 95% | 70% | 25% |
| 4 | Kedisiplinan dalam bekerja | 95% | 72% | 23% |
| 5 | Bekerja sama dengan rekan kerja | 95% | 73% | 22% |

Sumber : PT. Telkom Kota Kupang

Dengan melihat tabel 1.1 terbukti bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada tahun 2016 cukup rendah, dimana kualitas kerja karyawan hanya tercapai 70% dari standar penilaian 95% dengan deviasi 25%, sikap dalam bekerja serta berperan dalam pencapaian target 80% dari standar penilaian 95% dengan deviasi 15%, hasil kemampuan dalam bekerja sebesar 70% dari standar penilaian 95% dengan deviasi 25%, kedisiplinan dalam bekerja 72% dari standar penilaian 95% dengan deviasi 23% dan bekerja sama dengan rekan kerja 73% dari standar penilaian 95% dengan deviasi 22%. Hal tersebut karena perusahaan tidak memperhatikan kualitas tingkat pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan tempat

yang akan ditempatkan oleh karyawan tersebut.

Good (2012:56) pendidikan adalah proses perkembangan kecakapan individu dalam sikap dan perilaku bermasyarakat. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang terorganisir, seperti rumah atau sekolah, sehingga dapat mencapai perkembangan diri dan kecakapan sosial. Ada juga yang mengatakan pendidikan dapat juga diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan yang lebih baik. Pendidikan dapat mengembangkan karakter seseorang melalui berbagai macam kegiatan, seperti penanaman nilai, pengembangan budi pekerti, nilai agama, pembelajaran dan pelatihan nilai-nilai moral dan sebagainya. Banyak faktor yang mempengaruhi pendidikan diantaranya faktor tujuan, pendidik, peserta didik, alat pendidikan, metode pendidikan dan lingkungan. Diharapkan lewat pendidikan juga dapat meningkatkan dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Prestasi kerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan yang baik dalam instansi. Berdasarkan data dokumen saat melakukan observasi awal, rendahnya prestasi karyawan disebabkan karena rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya pengalaman kerja karyawan. Rendah tingkat pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Untuk menunjukkan tingkat pendidikan karyawan PT.Telkom Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan
pada PT Telkom Kota Kupang

| No | Jenjang Pendidikan | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|------------------|--------------------|----------------|----------------|
| 1 | SMP | 5 | 4,81 % |
| 2 | SMA | 43 | 41,34 % |
| 3 | Diploma | 21 | 20,19 % |
| 4 | SD | 2 | 1,93 % |
| 5 | S1 | 30 | 28,85 % |
| 6 | S2 | 3 | 2,88 |
| Rata-Rata | | 104 | 100 % |

Sumber : PT. Telkom Kota Kupang

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT.Telkom Kota Kupang paling banyak adalah SMA yaitu berjumlah 43 orang (41,34%). Karyawan yang berpendidikan SMA sangat banyak dibandingkan sarjana, sehingga pimpinan berinisiatif untuk merekrut pegawai yang berpendidikan SMA dengan tugas-tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara, masalah yang berkaitan dengan pendidikan yaitu masih banyak yang berpendidikan SMA, dimana banyak yang belum memahami bagaimana menggunakan *micro softword*, *microsoft office* dan *microsoft excel*.

Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Faktor yang mempengaruhi penempatan adalah faktor pendidikan, usia, kete-

rampilan kerja dan pengalaman kerja. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:71), penempatan karyawan merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan mengakibatkan tujuan dari proses penempatan kerja di PT. Telkom Kota Kupang akan sulit terlaksana dengan baik, sehingga prinsip *the right man on the right place* di dalam PT. Telkom Kota Kupang sulit untuk terpenuhi, maka akibatnya tujuan yang dicapai tidak terlaksana dengan baik. Berikut data penempatan karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Penempatan Kerja Karyawan PT. Telkom Kota Kupang

| No | Jabatan/Posisi | Syarat | Penempatan | Sesuai/Tidak Sesuai |
|----|--|------------------------------|----------------|---------------------|
| 1 | <i>Manager War Room</i> | S1 Manajemen | S1 Informatika | Tidak Sesuai |
| 2 | <i>Manager Accesoptimal Dan Maintenance</i> | S1 Manajemen | D1 Teknik | Tidak Sesuai |
| 3 | <i>Manager Network Area Dan Is Operation</i> | S1 Manajemen | S1 Elektro | Tidak Sesuai |
| 4 | <i>Manager Area</i> | S1 Manajemen | S1 Manajemen | Sesuai |
| 5 | <i>Manager Can Dan Wan</i> | D1 Teknik | D1 Teknik | Sesuai |
| 6 | <i>Manager Consumer Service</i> | S1 Manajemen | S1 Elektro | Tidak Sesuai |
| 7 | <i>Manager Business, Govi Dan Enterprise Service</i> | D3 Manajemen | D3 Manajemen | Sesuai |
| 8 | <i>Manager Logistik Dan General Suport</i> | D1 Teknik | D1 Teknik | Tidak Sesuai |
| 9 | <i>Manager Hr Dan Cdc</i> | S1 Manajemen S1 Psikologi | D1 Teknik | Tidak Sesuai |
| 10 | <i>Manager Finance Dan Payment Colltection</i> | S1 Manajemen | S1 Akuntansi | Tidak Sesuai |

Sumber : PT. Telkom Kota Kupang

Dari tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa penempatan karyawan pada bagian *manager war room, manager acces optimal dan maintenance, manager network area danis operation, manager consumer service, manager HR dan CDC, manager finance dan payment collection* tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang menurun. Masalahnya

penempatan pegawai yang tidak sesuai dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurun, karena penempatan SDM ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Kupang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran pendidikan, penempatan dan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang ?
2. Apakah pendidikan dan penempatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang?
3. Apakah pendidikan dan penempatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang pendidikan, penempatan dan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan penempatan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan penempatan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Telkom Kota Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap pendidikan, penempatan dan prestasi kerja karyawan sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama pada obyek penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.