

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami pasang surut akibat krisis moneter yang terjadi di negara kita. Selain itu hendaknya disadari bahwa dimasa sekarang ini mereka berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era perdagangan global abad 21. Ketika hal itu terjadi, saat itulah perjuangan dalam dunia usaha dimulai. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas, efisien serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar .

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Suatu usaha yang dijalankan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktifitas didalamnya. Keterkaitan sumber-sumber daya tersebut sangat erat sekali dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif.

Dalam studi tentang kinerja (performance) ada tiga faktor penentu yaitu pertama, faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. Kedua, faktor psikologis yang meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, tingkat pendidikan formal, dan ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, lingkungan kerja, penghargaan, struktur, *job design* (Simamora, 2000:95).

Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah pendidikan dan keterampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional (Adhanari, 2005) dalam (Simamora, 2009, 101).

Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar benar jeli dalam melakukan seleksi pada karyawan yang akan diterima dan akan dipekerjakan dalam perusahaannya “Dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi” (Sudarsono, 2001:73). Sebuah perusahaan yang menjadikan SDM sebagai tenaga kerja yang potensial, dibutuhkan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki oleh para karyawannya. Bahkan dalam hal penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam hal penyelesaian karyawan barunya.

Dalam penerimaan karyawan, “kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki” (Sudarsono, 2001:74). Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Melalui pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas, wawasan yang lebih maju dan lebih efektif sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. Namun demikian, masih banyak organisasi yang belum menyadari peran serta pegawai/karyawan sebagai asset yang utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Dapat kita pahami dengan pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan lebih tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. “Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya : antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi” (Manullang & Marihot, 2001:188).

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai seorang karyawan. Mungkin juga masih ada dan banyak hal lain yang berpengaruh atau mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan. “Artinya tidak mustahil seseorang yang sesungguhnya memiliki

tingkat kemampuan intelek tidak mengecam pendidikan yang tinggi” (Siagian, 2001:127).

PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP), perusahaan milik *Asia Pacific Resources International Limited* (APRIL) ini didirikan tahun 1992 di bawah konglomerasi Raja Garuda Mas (RGM). Selain bergerak dalam industri pulp dan kertas, RAPP juga mempunyai konsesi hutan tanaman industri, sebagai sumber pasokan bahan baku industrinya.

Karyawan PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP) memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dari pendidikan formal yaitu : SD, SMP/ sederajat, SMU/ sederajat dan Perguruan Tinggi, dan pendidikan non-formal lainnya. Pendidikan formal dan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik.

Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik maka perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati, karena produktivitas kerja akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pada Karyawan Manajerial PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. Bagaimana tingkat pendidikan karyawan manajerial PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP).
2. Bagaimana kinerja karyawan manajerial PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP).
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan manajerial PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP)

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat pendidikan karyawan manajerial PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP).
2. Mengetahui kinerja karyawan manajerial PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP)
3. Mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan manajerial PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP)

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan dalam penentuan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Karyawan

Untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai salah satu sumber acuan penelitian atau referensi terhadap masalah-masalah yang sama.

4. Bagi Ilmu Pendidikan

Hasil penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP) diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.