

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi saat ini semakin pesat dan semakin meluas, dimana pendidikan dituntut untuk dapat mencetak para siswa dan siswi yang dapat bersaing dalam berbagai bidang kehidupan, serta memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat diaplikasikan dalam dunia pendidikan. Guna menghadapi tantangan ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara yang ditempuh melalui pendidikan. Menurut Zainun (1996)'' pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk memperlakukan SDM sebelum memasuki pasar kerja ''. Pencapaian pendidikan individu dianggap sebagai cadangan untuknya atas semua prestasi dalam hidup, yang tercermin melalui nilai-nilai atau derajatnya. Akibatnya, pendidikan memainkan sebuah peran di dalam suatu kinerja. Pendidikan memberikan dorongan dan dengan demikian meningkatkan penghasilan. Sebagaimana disampaikan pada tingkat derajat, derajat tertinggi, gelar profesional dan doktor, membuat pendapatan mingguan tertinggi. Sementara mereka tanpa ijazah sekolah tinggi terhukum secara finansial. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi berhubungan dengan hasil ekonomi dan psikologis yang lebih baik (yaitu: pendapatan lebih, kontrol yang lebih, dukungan sosial dan jaringan yang lebih besar).

Selain pencapaian pendidikan. Kinerja menurut Supriyanto (2010) mengemukakan bahwa : '' kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu ”. Menggambarkan karakteristik pekerjaan, pengambilan membuat kemampuan dan pengendalian emosi, dan psikologis tuntutan pada pekerjaan (disebut sebagai emosi yang genius). Sedangkan menurut Siagian (2003) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Pekerjaan sewaktu waktu dapat menjadi menyesatkan selama ukuran pendidikan yang tidak diperhitungkan, seperti dalam dunia modern saat ini, dan ada begitu banyak skala persaingan. Menurut Mathis dan Jakson (2006) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan tugasnya di isyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Banyak tingkat pekerjaan berdasarkan tingkat keterampilan yang terlibat, dari tidak terampil ke yang terampil, tenaga kerja manual ke profesional, atau menggunakan ukuran gabungan, menggunakan tingkat pendidikan yang diperlukan dan pendapatan yang terlibat. Dalam dunia sekarang ini, penipisan sumber daya dan resesi telah menyebabkan cukup kekacauan dalam pikiran individu, perampasan hak-hak dasar yang berdaya adalah mode dari masyarakat kita di mana kita hidup. Oleh karena itu,

mengidentifikasi pekerjaan yang tepat juga menjadi salah satu dilema dalam masyarakat kita, Oleh karena itu, dalam situasi yang ada, pekerjaan yang sejalan dengan pendidikan individu cukup sulit ditemukan, maka, berkompromi pada pekerjaan tidak bisa dihindari selama imbalan keuangan membahas kebutuhan dasar individu memungkinkan dia untuk mempertahankan kualitas kinerja di mana individu tersebut berorganisasi dan berinteraksi.

Faktor manusia (*human resources*) menduduki peran sentral dan penentu dalam kehidupan maupun kemajuan suatu organisasi. karena terlaksana dan tercapainya suatu tujuan organisasi, organisasi sangat tergantung pada aktivitas para anggota organisasi. Dengan kata lain, bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena adanya upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau lembaga tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, upaya pengembangan pegawai (*human resources*) di lingkungan kerja adalah melalui pemberian kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan kinerja yang berbasis pada peran modal sosial.

Modal sosial awalnya dipahami sebagai suatu bentuk di mana masyarakat menaruh kepercayaan terhadap komunitas dan individu sebagai bagian didalamnya. Mereka membuat aturan kesepakatan bersama sebagai suatu nilai dalam komunitasnya. Di sini aspirasi masyarakat mulai terakomodasi, komunitas dan jaringan lokal teradaptasi sebagai suatu modal pengembangan komunitas dan pemberdayaan masyarakat. Modal sosial dikonsepsikan sebagai jaringan mentoring, melakukan investigasi variasi sumber mentor yang digunakan para profesional tingkat awal, menengah, dan akhir terhadap kesuksesan kariernya

(Peluchette dan Ieanquart, 2000). Menurut Booker (1993), modal sosial yang salah satunya diukur dari dimensi koneksi mempengaruhi kesuksesan karir manajer.

Pengembangan kinerja Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan kinerja sumber daya manusia. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003). Pegawai sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan, yang menentukan keberhasilan guna menuju pendidikan dan pengalaman.

“PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Pontianak” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkut transportasi laut yang meliputi jasa angkut penumpang dan jasa angkut muatan barang antar pulau yang selalu berupaya untuk meningkatkan mutu pelayanan dan produktifitas para karyawan, manajemen menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah asset terbesar dan juga merupakan salah satu kunci utama untuk mempertahankan posisi perusahaan sebagai pelaku pasar yang kuat dan layak diperhitungkan dalam era globalisasi. PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) mengedepankan pelayanan yang terbaik dengan kompetensi dan kualitas karyawan yang terbaik. Namun dalam beberapa akhir belakangan ini terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut. Masalah yang terjadi belakangan akhir ini yaitu adanya indikasi menurunnya kinerja SDM yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran individu tersebut ke tempat kerja. Semakin tinggi tingkat absensi

individu dalam bekerja secara keseluruhan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Tingkat absensi PT. PELNI (persero) pada tahun 2015 dari bulan Januari sampai dengan Desember dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan PT. PELNI (persero) Tahun 2015

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir (Orang)
Januari	66	4
Pebruari	66	3
Maret	66	6
April	66	5
Mei	66	7
Juni	66	7
Juli	66	8
Agustus	66	5
September	66	4
Oktober	66	3
Nopember	66	5
Desember	66	5
Jumlah		62

Sumber : PT. PELNI (persero) 2015

Menurut Manajer PT. PELNI (Persero), diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih sangat rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan hasil penjualan tiket PT. PELNI (Persero) dalam tuju tahun terakhir.

Tabel 1.2. Data Hasil Penjualan PT. PELNI (Persero)

Tahun	Hasil Penjualan(Unit)	Penjualan
2009	1424	13,700.000.000
2010	1386	12,900.000.000
2011	1340	12,300.000.000
2012	1311	12.000.000.000
2013	1245	11,800.000.000
2014	1209	11,300.000.000
2015	1193	11.000.000.000

Sumber : Data PT. Pelayaran Nasional Indonesia ,2009- 2015

Berdasarkan table diatas dapat diketahui secara kuantitas hasil penjualan tiket PT. PELNI (Persero) selama 7 tahun terakhir terus mengalami penurunan. Sedangkan target yang ditetapkan perusahaan adalah sebanyak 1350 per tahun.

Dari data hasil absensi dan produksi karyawan PT. PELNI (Persero) diatas terbukti masih rendahnya kinerja karyawan PT. PELNI (Persero). Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak PT. PELNI (Persero) Cabang Pontianak dan permasalahan tersebut kemungkinan disebabkan oleh banyak faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini dibatasi hanya faktor pendidikan, pengalaman dan modal sosial. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA SDM MELALUI ASPEK PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN MODAL SOSIAL (PT. PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (Persero) PONTIANAK)”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dari penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pendidikan berpengaruh terhadap modal social di PT. PELNI (Persero)?
2. Bagaimana pengalaman berpengaruh terhadap modal Sosial di PT. PELNI (Persero)?
3. Bagaimana pendidikan berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT. PELNI (Persero)?
4. Bagaimana pengalaman berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT. PELNI (Persero)?
5. Bagaimana modal social berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT. PELNI (Persero)?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji apakah pendidikan berpengaruh terhadap modal sosial.
2. Untuk mengkaji apakah pengalaman berpengaruh terhadap modal sosial.
3. Untuk mengkaji apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Untuk mengkaji apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
5. Untuk mengkaji apakah modal social berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Teori

Mengembangkan mata kuliah manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja sumber daya manusia.

2. Praktis

Dapat dijadikan sebagai panduan atau dasar referensi bagi pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Kegunaan umum

Yang diperuntukan pada pemerhati kajian sumber daya manusia, sebagai pengaya wawasan dan wacana pengetahuan dengan pendekatan teoritis dan praktis.