

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, batasan dan asumsi laporan pada skripsi di instalasi pengolahan air PDAM “Sumber Pocong” Bangkalan.

1.1 Latar Belakang

PDAM adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Tujuan dari dibentuknya PDAM untuk mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih yang meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, sedang tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. PDAM sebagai salah satu BUMD diharapkan mampu memberikan kontribusi yang memadai sebagai pelayanan masyarakat dan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD) (Mulyadi, 2001).

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan terdapat 2 jenis karyawan. Diantaranya adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak, penilaian kinerja karyawan tetap dilakukan dengan menggunakan sistem DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Sedangkan pada karyawan kontrak belum terdapat sistem yang terukur sehingga penilaian dilakukan sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan. Kelemahan yang terdapat pada sistem DP3 adalah penilaian yang berorientasi ke masa lalu dengan memberikan penilaian untuk bawahan dari atasan, sedangkan pada masa datang penilaian atasan harus dapat dilibatkan pula bawahannya.

Penilaian karyawan kontrak dapat dilakukan dengan mengukur menggunakan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kompetensi menurut Spencer dan M. Spencer (1993) merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Faktor-faktor kompetensi sendiri menurut Spencer ada 20 faktor. Beberapa kompetensi itu adalah kerjasama, memimpin, berprestasi, komitmen pada organisasi, melayani dan proaktif. Dengan penilaian kinerja yang tepat, maka produktivitas kinerja pegawai dapat dinilai dan dihargai sesuai dengan

usahnya. Sehingga bila pegawai diberi upah, maka upah yang diterima akan sesuai dengan kinerjanya. Sistem upah yang diberikan pada karyawan kontrak di PDAM Bangkalan dilakukan dengan melihat jenjang pendidikan yang dipunya oleh karyawan kontrak. Sehingga dari beberapa karyawan kontrak didapatkan upah yang berbeda sesuai dengan jenjang pendidikannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007). Dengan kinerja yang baik dapat membantu meningkatkan dan mengembangkan perusahaan PDAM dengan keuntungan profit yang diperoleh.

Penilaian kriteria-kriteria kompetensi tersebut dan pengambilan keputusan yang tepat dapat dilakukan pengujian dengan metode AHP. Karena penggunaan AHP dapat menjelaskan secara grafis dan mudah dipahami. Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan suatu metode yang banyak digunakan dalam menilai tindakan yang dikaitkan dengan perbandingan bobot kepentingan antara faktor serta perbandingan beberapa alternatif pilihan (Ahmadi, 2014).

Dengan keadaan tersebut menjadikan manajemen berupaya untuk membuat strategi-strategi baru yang menjadikan PDAM mampu bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, dalam hal ini PDAM harus mengkaji ulang prinsip yang digunakan dalam menciptakan produk dan layanan yang lebih baik dan berkualitas serta pelayanan yang baik kepada pelanggan. Untuk dapat menjamin PDAM berlangsung dengan baik, maka manajemen perlu mengadakan perancangan terhadap kinerjanya. Karena pada bagian produksi didapatkan masalah bahwa pegawai yang telah di tempatkan di bagian instalasi pengolahan air masih minim pengetahuan tentang pemberian ukuran atau dosis yang benar dalam pengolahan air bersih. Masalah yang terjadi dari pegawai mengenai kurang terdapatnya pengetahuan yang banyak dan upaya yang maksimal dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di instalasi pengolahan air.

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurmianto, 2006) dijelaskan penilaian prestasi kerja sebaiknya menggunakan kinerja penilaian yang mencerminkan kondisi kerja dan diberikan bobot yang tepat agar mampu untuk memotivasi produktivitas karyawan. Hasil penelitian dari objeknya menunjukkan bahwa kompetensi utama yang dapat mencerminkan prestasi kerja adalah

kerjasama, memimpin dan disiplin. Dengan hasil kompetensi tersebut guna untuk mengukur prestasi kerja secara tepat dan bijaksana.

Pada penelitian yang dilakukan (Ahmadi,2014) dilakukan penilaian dengan memberikan bobot nilai pada karyawan dengan beberapa kriteria yaitu sasaran kerja pegawai (SKP), orientasi pelayanan (OP), integritas, komitmen, kedisiplinan dan kerjasama dengan menggunakan metode AHP dan dikembangkan lagi menggunakan metode ARAS. Kesimpulan dari penelitiannya adalah karyawan merupakan peringkat pertama dari seluruh karyawan yang di data dengan nilai peringkat 0,8278. Terdapat selisih yang tidak begitu signifikan pada hasil implementasi terhadap perhitungan yang dilakukan.

Dari penjabaran latar belakang yang telah diterangkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Kompetensi *Spencer* dan Sistem Upah Di Perusahaan Daerah Air Minum “Sumber Pocong” Bangkalan.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diamati dari unit instalasi pengelolaan air PDAM “Sumber Pocong” Bangkalan, maka rumusan masalah yang dapat diangkat pada skripsi ini adalah :

1. Bagaimana model rancangan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi *spencer* ?
2. Bagaimana rancangan sistem upah pegawai dari hasil kerja yang telah dilakukan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian di bagian instalasi pengelolaan air PDAM “Sumber Pocong” Bangkalan sebagai berikut :

1. Memberikan rancangan penilaian kinerja karyawan di instalasi pengelolaan air PDAM “Sumber Pocong” Bangkalan.
2. Memberikan rancangan sistem upah pegawai dalam pemberian upah di instalasi pengelolaan air PDAM “Sumber Pocong” Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian di instalasi pengelolaan air PDAM “Sumber Pocong” Bangkalan sebagai berikut :

1. Dapat diketahui nilai dari ukuran kinerja pada karyawan di instalasi pengolahan air PDAM Bangkalan.
2. Dapat dirumuskan usulan perbaikan pengukuran kerja dalam melakukan penilaian kinerja karyawan di instalasi pengolahan air di PDAM Bangkalan.
3. Dapat diketahui besar upah yang akan diberikan kepada pegawai sesuai dengan nilai kinerja yang didapatkan.

1.5 Batasan dan Asumsi

Batasan dan asumsi yang digunakan dalam penyusunan Skripsi ini adalah :

1.5.1 Batasan

1. Identifikasi penilaian kinerja karyawan yang dilakukan hanya pada karyawan kontrak di instalasi pengolahan air.
2. Sistem upah yang digunakan adalah untuk memberikan usulan dalam pemberian upah ke pegawai kontrak.

1.5.2 Asumsi

Beberapa asumsi yang digunakan dalam penelitian.

1. Selama melakukan penelitian, tidak ada penambahan atau pengurangan karyawan pada instalasi pengelolaan air PDAM “Sumber Pocong” Bangkalan.
2. Selama melakukan penelitian, tidak terjadi perubahan kebijakan perusahaan sistem pengukuran dan penggajian.