

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah, diharapkan dapat mandiri dalam mengoperasikan perusahaan maupun mengembangkan tingkat pelayanan. Perolehan pendapatan PDAM berasal dari penjualan air bersih dan sangat tergantung dari tarif yang diberlakukan. Penyediaan air bersih bagi masyarakat melalui PDAM, merupakan wujud pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005 tentang Pengembangan Sistem Air Minum. Sebagai perusahaan penyedia air bersih atau air minum PDAM dituntut untuk dapat menyediakan kebutuhan air bersih masyarakat yang memenuhi syarat kualitas, kuantitas dan kontinuitas.

Perusahaan PDAM Tirta Sakti Kerinci didirikan dengan harapan untuk mampu bertahan dalam kelangsungan usahannya ,memenuhi kebutuhan masyarakat serta berkembang dengan pesat untuk jangka waktu yang panjang. Seiring berjalannya waktu persaingan usaha semakin meningkat sehingga diperlukann strategi-strategi untuk membuat perusahaan betahan dan meningkatkan persaingan bisnis yang semakin meningkat. Pada kegiatan perusahaan yang menjadi peran utama adalah sumber daya manusia maka dalam hal ini sumber daya manusia perlu diperhatikan dengan baik. apabila sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik pula.

Pelaksanaan dan keberhasilan kegiatan perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri dalam mencapai pertumbuhan dan perkembangan perusahaan sekaligus sebagai aktualisasi potensi diri dan sebagai peluang dalam menentukan kebutuhan hidupnya. Cara untuk mencapai keberhasilan itu adalah perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang kompeten serta perusahaan harus mampu mengembangkan karir seseorang dalam mendorong Kinerja karyawan. Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama namun untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Manajemen SDM ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan **manajemen SDM** atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien.

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga

diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Berdasarkan pengamatan di lapangan terlihat bahwa kinerja pegawai PDAM Tirta Sakti Kerinci Bulan belum optimal, penjualan dan konsumsi air mengalami penurunan setiap bulannya yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja di PDAM tersebut yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1. Data Prestasi yang Dicapai PDAM Tirta Sakti Kerinci
Bulan Juli – Desember 2021**

N O	URAIAN	SATUAN	JULI	AGUSTUS	SEPT	OKT	NOV	DES
1	Penjualan air	M ³	1.208.272	1.183.777	1.162.138	1.193.172	1.164.739	1.189.102
2	Konsumsi air berpelanggan	M ³ /NPA	35,83	35,04	30,97	32,56	31,42	31,83
3	Jumlah pelanggan	NPA	42.395	42.471	42.728	42.911	43.331	76.158,57
4	Pasang baru dibayar	NPA	145	209	187	180	140	235
5	Pasang baru yang Dipasang	NPA	276	243	136	133	280	289

Sumber : PDAM Tirta Sakti Kerinci, 2022

*NPA : Nomor Pelanggan Aktif

*M3 : Kubikasi

Angka penilaian kinerja setiap bulan juga mengalami penurunan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2.

Angka Penilaian Kinerja PDAM Tirta Sakti Kerinci Bulan Juli – Desember

2021

No	Kriteria penilaian	Kriteria nilai	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
1	Target penjualan air (Dibandingkan terhadap Anggaran) Kubikasi dan rupiah	Baik sekali : 20 Baik : 16 Cukup : 12 Kurang : 8 Tidak Baik : 4	20	20	20	20	20	20
2	Target sambungan baru air bersih	Baik Sekali : 15 Baik : 12 Cukup : 9 Kurang : 6 Tidak Baik : 3	12	15	15	15	9	15
3	Temuan kasus	Baik : 15 Cukup : 12 Kurang : 9 Tidak Baik : 3	15	3	9	3	3	3
4	Akurasi Pencatatan dan Pembacaan Meter Pelanggan (Jumlah pelanggan ditaksir atau diayun	Baik Sekali : 15 Baik : 12 Cukup : 9 Kurang : 6 Tidak Baik : 3	12	9	12	12	12	9
5	Kecepatan/Kesiapan penanganan keluhan pelanggan air	Baik Sekali : 10 Baik : 8 Cukup : 6 Kurang : 4 Tidak Baik : 2	8	8	8	10	8	8
6	Losses (L) Kecepatan temuan kehilangan air	Baik : 8 Cukup : 6 Kurang : 4 Tidak Baik : 2	2	2	2	2	2	2
7	Penyampaian Laporan Bulanan Cabang	Baik Sekali : 10 Baik : 8 Cukup : 6 Kurang : 4 Tidak Baik : 2	10	8	10	10	10	10
8	Kebersihan, Keindahan dan Kenyamanan Tempat Kerja	Baik : 5 Cukup : 3 Kurang : 1	5	5	5	5	5	5

	(Penilaian TIM)							
NILAI KINERJA		TOTAL	84	70	81	77	69	72
Baik Sekali : > 85								
Baik : > 75 – 85								
Cukup : > 65 - 75								
Kurang : > 55 – 65								

Sumber : PDAM Tirta Sakti Kerinci 2022

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandaskan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Sedangkan dari hasil yang didapat dilapangan Fenomena yang terjadi masih kurangnya tingkat kompetensi karyawan (PDAM) Tirta Sakti Kerinci seperti terdapat keluhan warga kerinci dimana air macet selama 4 bulan tetapi tagihannya membengkak mahal, beragam keluhan pelanggan semakin menumpuk seperti banyak kasus meteran yang tidak dicatat sehingga tidak pedoman yang jelas dalam pembayaran tagihan, pipa bocor yang tidak diperbaiki namun menunggu laporan terlebih dahulu itupun lamban dalam pengerjaannya, air sering macet dan permasalahan lainnya.

Menurut Siagian (2015) pengembangan karir adalah perubahan- perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Seperti halnya yang terjadi di PDAM Tirta Sakti Kerinci Sebagai perusahaan daerah dan dari di lihat dari fenomena yang terjadi di lapangan seharusnya mampu mengembangkan karir karyawan nya dengan baik, tetapi

faktanya pengembangan karir ternyata belum sepenuhnya di rencanakan dan di sosialisasikan dengan baik dan konsisten.

Program pelatihan sebagai upaya meningkatkan knowledge oleh PDAM Tirta Sakti Kerinci yang diadakan setiap 1 tahun sekali masih dianggap terlalu lama sehingga kurang mendapat respon dari para pegawai,kecerendungan pengembangan karir di PDAM Tirta Sakti Kerinci banyak dipergunakan untuk karyawan profesional dan karyawan yang berminat saja, sedangkan perencanaan karir akan lebih lebih efektif apabila karyawan tersebut mempunyai minat terhadap karirnya dan supervisor nya pun merasa berkepetingan dan mampu memberi bimbingan.

Berdasarkan uraian fenomena fenomena yang telah dipaparkan di atas dan didukung dari ditemukan permasalahan khususnya masalah Kompetensi dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka judul penelitian ini sebagai berikut **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PDAM) TIRTA SAKTI KERINCI”**