**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penulisan**

Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan

sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya ilmu pengetahuan danprofesionalisme dibidang manajemen personalia dan sumber daya manusia,maka dalam mencari kualitas karyawan yang sesuai dengan keahliannya itusulit. Dalam perkembangan dewasa ini pertumbuhan persaingan nasional daninternasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungandan perkembangan kegiatan koletif para karyawan. Perusahaan atau organisasi merupakan wahana untuk mencapai tujuan. Agar pencapaian tujuan dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan fungsi-fungsi. Pengertian fungsi adalah tugas-tugas yang dapat dengan segera dibedakan dengan tugas-tugas yang lain. Perusahaan menyadari berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada faktor kerja sumber daya manusia. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang - orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi dan perusahaan. Terlebih pada saat sekarang para karyawan dituntut harus bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan kemajuan teknologi yang semakin maju. Berbicara mengenai pengembangan kualitas karyawan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Di zaman sekarang ini sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Karena karyawan merupakan faktor penentu dalam mengoprasikan faktor-faktor produksi lainnya didalam perusahaan. Cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam rangka pembinaan terhadap karyawan adalah dengan melalui program pengembangan kualitas karyawan. Dengan adanya pengembangan karyawan akan memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik pengetahuan, kemampuan,sikap dan sifat-sifat kepribadian. Suatu perusahaan menyadari pengembangan karyawan merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Latihan dan pengembangan mempunyai manfaat karier jangka panjang yang akan membantu kelangsungan tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Perusahaan yang ingin maju akan merubah karyawannya mempunyai mutu serta kinerja yang baik agar membuat mereka lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawab mereka. Program latihan dan pengembangan karyawan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, serta memperbaiki kepuasan kerja. Para karyawan yang telah memperluas kecakapannya serta keampuan kerja melalui program pengembangan kualitas karyawan akan memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya. Demikian pula pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang merupakan salah satu perusahaan pemerintah daerah dengan tenaga kerja berjumlah 639 orang tentu masalah sumber daya manusia tidak terlepas dari perhatian pihak manajemen atau organisasi. Pimpinan perusahaan menyadari masih kurangnya kualitas para karyawan yang harus dikembangkan. Apalagi menghadapi persaingan pasar bebas sekarang ini menuntut produktivitas karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Niat baik dari pimpinan perusahaan untuk mengembangkan karyawan dengan cara setiap karyawan diberikan pendidikan dan pelatihan berupa training awal berupa pengarahan, teori dan praktek guna membentuk sikap pekerja yang baik. Bagi karyawan baru harus menjalani suatu pelatihan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan antara lain dengan latihan instruksi pekerjaan dengan cara memperkenalkan cara pelaksanaan pekerjaan, yaitu penempatan posisi tertentu untuk sementara waktu atau dengan pemberian kursus antara lain: inggris, komputer, akuntansi, perpajakan, dan bidang-bidang teknis lainnya. Data ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Bapak Kunto Cahyono, SE di Bagian Kepegawaian PDAM TirtaMoedal Kota Semarang. Hal yang mendorong adanya pengembangan karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang adalah adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga karyawan dituntut dapat menggunakan peralatan yang modern. Upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi perusahaan atau organisasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kemampuan karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan dalam bersikap, bekerja, serta memecahkan masalah merupakan penentu tingkat efektif dan efisien pelaksanaan pekerjaan. Dari uraian diatas kita dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi terhadap sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan - tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Maka penulis menyusun karya ilmiah dengan mengambil judul “STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG”.

* 1. **Ruang Lingkup Penulisan**

Didalam judul “STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG”, banyak sekali hal yang dapat dijadikan pembahasan. Akan tetapi karena keterbatasan waktu, kemampuan dan agar pembahasan tugas akhir ini tidak menyimpang dari tujuan pembahasan yang telah ditetapkan, maka dalam laporan penulis akan menetapkan ruang lingkup penulisan Laporan Tugas Akhir, yang meliputi :

1. Bagaimana strategi pengembangan kualitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang dalam pengembangan kualitas karyawan?
   1. **Tujuan Dan Kegunaan Penulisan**

**1.3.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui strategi apa yang digunakan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang dalam pengembangan kualitas karyawan.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi Perusahaan Daerah Air

Minum Tirta Moedal Kota Semarang dalam pengembangan kualitas karyawan.

**1.3.2 Kegunaan Penulisan**

1. **Bagi Penulis**
2. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Diploma III Universitas Diponegoro.
3. Sebagai sarana pembanding antara teori sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan praktik di lapangan.
4. **Bagi Universitas**

Digunakan sebagai sarana penambah informasi dan referensi bacaan bagi mahasiswa yang akan menyusun Laporan Tugas Akhir.

* 1. **Cara Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam Laporan Tugas Akhir ini adalah metode diskripsi yaitu memberikan gambaran atau menguraikan suatu keadaan siapa, apa, kapan, dimana, bagaimana dan seberapa banyakmenurut Supranto(2002 : 29). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007 : 259), deskriptif “bersifat deskripsi yaitu bersifat menggambarkan apa adanya”. Jadi dapat diartikan bahwa metode deskriptif merupakan metode penulisan yang bersifat menggambarkan objek penulisan yang apa adanya sesuai dengan pengamatan yang telah dilaksanakan dalam kegiatan Kuliah Kerja Praktik.

* + 1. **Data Penelitian**

1. **Data Kualitatif**

Menurut Wan Ruslan (2015, h.67), “Data Kualitatif adalah data yang dicatat bukan dengan angka-angka akan tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi”.Dalam laporan Tugas Akhir ini yang dimaksud data kualitatif adalah informasi mengenai gambaran umum perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi.

1. **Data Primer**

Data Primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi langsung melalui objeknya menurut Supranto(2002, h.20). Data ini diperoleh dari observasi yang telah di lakukan oleh penulis.

1. **Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk data yang sudah jadi berupa publikasi menurut Supranto (2002, h.21). Data ini diperoleh dengan metode studi pustaka.

* + 1. **Metode Pengumpulan Data**

Penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data dalam penyusunan tugas akhir ini. Adapun metode yang digunakan penulis yaitu sebagai berikut :

1. **Metode Studi Pustaka**

Studi kepustakaan merupakan cara pengumpulan data dengan mempelajari berbagai referensi atau data yang bersumber dari buku-buku yang berhubungan dengan objek pengamatan serta tema penulisan. Dalam hal ini metode studi pustaka yang dilakukan penulis adalah dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur, buku-buku tentang pemasaran, serta informasi yang didapat dari media elektronik yang dapat menunjang dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

1. **Metode Wawancara**

WawancaraadalahTanyajawabantaramahasiswadenganpegawaidikantor menurut Supranto (2003, h.85).Melaluimetodeinibiasa diperolehinformasimelaluikegiatanTanyajawabdenganmembuatdaftarpertanyaan yang diajukankepadaBapak Kunto Cahyono, SEdi PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

* 1. **Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman terhadap masalah yang hendak dibahas sehingga tercipta suatu pemikiran dan gambaran objek yang jelas maka diperlukan suatu sistematika penyusunan laporan. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, ruang lingkup penulisan, tujuan dan kegunaan penulisan, cara pengumpulan data(Data Penelitian dan Metode Pemilihan Data), dan sistematika penulisan.

**BAB II GAMBARAN UMUM**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, logo perusahaan, bagan struktur perusahaan, job desk anggota perusahaan.

**BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK**

Bab ini berisi tentang pembahasan keseluruhan mengenai tinjauan teori dan penerapannya dalam lapangan yaitu pengertian-pengertian, tujuan, karakteristik, konsep, serta strategi pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

**BAB IV PENUTUP**

Bab ini berisi tentang uraian-uraian pembahasan serta ringkasan teori yang telah dijabarkan pada pembahasan bab diatas.