

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah Minyak Sawit (CPO : Crude Palm Oil) dan Inti Sawit (KPO : Palm Kernel Oil). Perseroan didirikan dengan maksud dan tujuan untuk melaksanakan kebijakan dan program pemerintah dengan memberikan kontribusi terhadap ekonomi dan pembangunan nasional khususnya di subsector perkebunan serta meningkatkan keuntungan (profit) melalui prinsip-

prinsip perusahaan yang sehat berlandaskan peningkatan nilai tambah bagi Negara selaku pemegang saham. Maka dari itu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi karyawannya.

Semakin meningkatnya segala aktivitas di perusahaan dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh perusahaan terutama di dalam mencapai tujuan. Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh pengembangan sdm maupun kompetensi. Semua akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan

Prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan perusahaan dibidang personalia. Dengan pelaksanaan penilaian yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai bidang-bidang yang lain dan merasa memiliki perusahaan sebagai suatu kesatuan. Untuk itu semua tentunya dibutuhkan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang jelas dan obyektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2011 : 151)

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu

kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan suatu perusahaan, dan masih menemui prestasi kerja karyawan yang rendah. Akibat dari prestasi kerja karyawan yang rendah, maka berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah, akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan karyawan tersebut.

Permasalahan terhadap prestasi kerja yang menurun ditemui di PT. Perkebunan Nusantara III Serdang II Sei Karang yang memiliki visi “Menjadi perusahaan Agribisnis Nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa” menilai prestasi kerja karyawan masih tidak memenuhi harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan perusahaan, ditemukan beberapa fenomena yang terjadi terkait penurunan prestasi kerja antara lain masih terdapat karyawan yang mengulur-ngulur waktu dalam bekerja, kurangnya pengetahuan pekerjaan dan inisiatif yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya ketrampilan kerja dan kecekatan mental dalam bekerja serta kurang maksimalnya hasil kerja dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karyawan mampu menunjukkan prestasi kerja yang berbeda-beda sesuai kemampuan mereka meskipun jenis pekerjaan yang dikerjakan hampir sama. Prestasi kerja karyawan inilah yang nantinya digunakan oleh pimpinan untuk membuat keputusan berkaitan dengan pemberian kesempatan kerja secara aduk seperti promosi, kenaikan gaji, rotasi atau pemindahan karyawan, pemberhentian, perbaikan dan pengembangan karir dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada hal lain yang juga dapat membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yaitu pengembangan sumber daya manusia atas nilai-nilai (berbagai aspek) dari pekerjaannya.

Rendahnya pengembangan sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III Serdang II Sei Karang, memunculkan beberapa fenomena yang dirasakan oleh setiap karyawan antara lain kurang tegasnya pemberian sanksi pada pegawai yang tidak mentaati peraturan, kurangnya motivasi karyawan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dikarenakan ketidaksesuaian bagian dengan latar belakang pendidikan, kurang terjadinya komunikasi antara sesama rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2012:8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh organisasi agar pegawai dapat meningkatkan keahlian dengan memperhatikan keutuhan dan kepentingannya, baik dalam rangka kebutuhan pribadi maupun kepentingan

organisasi. Termasuk dalam fungsi pengembangan yang paling sering memperoleh porsi pembicaraan adalah kompensasi (reward system), dan pelatihan (training) serta bagaimana seharusnya kita memelihara hak-hak pegawai khususnya bagi organisasi publik. Terdapat dua hal pokok yang mendorong perkembangan MSDM yakni : (a) peningkatan produktivitas dan (b) peningkatan daya saing (Sutrisno, 2011 : 62).

Penelitian yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja pernah dilakukan oleh Sugandha (2019) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jembo Energindo Banten. Penelitian yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja juga pernah dilakukan oleh Monis Vilinda (2019) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Sultan Iskandar Muda Nagan Raya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan dan sebaliknya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting berharga yang paling dimiliki oleh perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan dinamisasi serta mobilisasi perusahaan. Perusahaan baru selalu meningkatkan pengembangan sumber daya manusianya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal,

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting.

Menurunnya kompetensi berdasarkan hasil observasi di PT. Perkebunan Nusantara III Serdang II Sei Karang, ditemukan fenomena adanya karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan/kemampuan (skill), ketidaksesuaian yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan di dalam jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Nasution (2014:89) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi dapat berupa motivasi, perangai konsep diri sikap atau nilai, penguasaan masalah dan ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/ketrampilan (skill), serta sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat menghasilkan prestasi karyawan yang tinggi.

Penelitian yang berhubungan dengan kompetensi dengan prestasi kerja pernah dilakukan oleh Rande (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika

Kabupaten Mamuju Utara. Penelitian yang berhubungan dengan prestasi kerja juga pernah dilakukan oleh Meganita (2016) yang meneliti tentang pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Group, Tbk Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan dan sebaliknya.

Pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan ini sangat perlu diperhatikan, agar para karyawan dapat berprestasi dengan sehat dan tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan, pimpinan, maupun pihak yang terkait dengan perkebunan.

Berdasarkan Uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik II Sei Karang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang mengulur-ngulur waktu dalam bekerja.
2. Kurangnya pengetahuan pekerjaan dan inisiatif yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kurangnya ketrampilan kerja dan kecekatan mental dalam bekerja.

4. Kurang maksimalnya hasil kerja dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kurang tegasnya pemberian sanksi pada pegawai yang tidak mentaati peraturan.
6. Kurangnya motivasi karyawan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dikarenakan ketidaksesuaian bagian dengan latar belakang pendidikan.
7. Kurang terjadinya komunikasi antara sesama rekan kerja.
8. Masih terdapat karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan/kemampuan (skill).
9. Ketidakesuaian yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan di dalam jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam. Maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi hanya berkaitan dengan “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Distrik Serdang II Sei Karang”.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik Serdang II Sei Karang?
- b. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik Serdang II Sei Karang?
- c. Bagaimana pengaruh pengembangan sumberdaya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik Serdang II Sei Karang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai peneliti dalam sebuah penelitian. Maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik Serdang II Sei Karang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik Serdang II Sei Karang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik Serdang II Sei Karang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk memperdalam pengetahuan peneliti dan lebih memahami pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang dilakukan perusahaan.

3. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah frekuensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi.