

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia dan Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak di ASEAN dimana seharusnya Indonesia dapat menjadi negara yang mendominasi sumber daya manusia yang berkualitas di ASEAN, terutama sekarang ini Indonesia dan negara ASEAN lainnya sudah sepakat untuk menjalin kerjasama khususnya dalam sektor ekonomi yang dinamakan dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), hal tersebut seharusnya dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja Indonesia baik oleh industri di dalam negeri maupun di luar negeri sehingga angka pengangguran dapat berkurang. Namun, kenyataannya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan, Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa “Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2015 sebesar 6,18% meningkat dibanding TPT Februari 2015 (5,81 persen) dan TPT Agustus 2014 (5,94 persen)”, data tersebut menunjukkan bahwa ada yang salah dengan sumber daya manusia Indonesia, hal itu diakui Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Bappenas Armida Alisjahbana. Menurut dia, pada saat pagelaran MEA 2105 nanti, ada 12 sektor yang terbuka. Yaitu, lima sektor jasa seperti penerbangan dan logistik, dan tujuh sektor perdagangan pertanian, elektronik, perikanan, otomotif. Serta ada delapan bidang profesi yang akan bebas berpindah seperti insinyur, perawat, arsitek, tenaga pariwisata, tenaga kesehatan, tenaga pendidikan, akuntan dan dokter.

Kendati demikian, menurut Armida, kemampuan tenaga kerja dari Indonesia tidak ada yang unggul untuk bersaing dengan negara ASEAN lainnya. "Bicara skill untuk SDM nasional, belum ada yang unggul, masih sangat kurang local skill-nya" (<http://www.neraca.co.id/article/39991/kualitas-sdm-lokal-masih-rendah-menjelang-pemberlakuan-mea-2015>, diakses pada tanggal 2 September 2016). Selain itu, masih banyak pendapat beberapa ahli dan pengamat yang menyatakan bahwa memang sumber daya manusia Indonesia belum siap dalam menghadapi MEA, hal ini terutama disebabkan oleh kurangnya skill yang dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia. Dengan adanya masalah tersebut, membuat perusahaan-perusahaan baik yang ada di Indonesia lebih mempercayakan jabatan-jabatan strategis di perusahaannya kepada tenaga kerja asing yang secara kualitas lebih baik dari tenaga kerja Indonesia, contohnya banyak perusahaan yang menempatkan tenaga kerja Singapura di posisi strategis di dalam perusahaan dan tenaga kerja lokal hanya menjadi buruh di perusahaan tersebut. Hal tersebut sungguh memprihatinkan mengingat Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar di ASEAN, namun mayoritas tenaga kerja Indonesia tidak dapat bersaing dengan tenaga kerja asing, sehingga menyebabkan tenaga kerja lokal semakin banyak mengalami pengangguran.

Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting. Adanya sumber daya manusia merupakan salah satu syarat dari berdirinya sebuah perusahaan, juga sebagai penggerak di perusahaan, karena tanpa adanya manusia fungsi-fungsi manajemen, seperti *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* tidak mungkin terjadi. Selain itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila memiliki sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sama dengan harapan perusahaan. Wilson Bangun (2012:4) menjelaskan bahwa “salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Oleh karena itu sumber daya manusia sangatlah penting dalam berjalannya suatu perusahaan sesuai dengan harapan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pada kenyataannya tidak semua sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan, sumber daya manusia itu akan menjadi aset berharga untuk perusahaan apabila manusia itu dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, dalam hal ini yaitu kinerja karyawan itu sendiri. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul, perusahaan akan lebih mudah untuk bersaing dalam dunia bisnis yang telah memasuki era globalisasi ini. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang unggul dan dibantu dengan perkembangan teknologi yang terus-menerus lah perusahaan dapat bersaing di era globalisasi ini. Sebab dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, akan tercipta produk-produk yang kreatif, inovatif dan unggul dibanding produk pesaing.

Banyak perusahaan yang mengalami masalah dalam mengelola sumber daya manusianya, terutama dalam hal kemampuan (kompetensi) sumber daya manusia tersebut. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menjelaskan bahwa “kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja”. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan kompetensi

yang baik bukanlah hal yang bisa didapatkan dengan mudah, meskipun pada kenyataannya banyak calon tenaga kerja yang siap untuk dipekerjakan, namun belum tentu kompetensi mereka sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, jika hal tersebut terjadi maka masalah selanjutnya adalah karyawan tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan, karena semua itu terhambat oleh kurangnya kompetensi yang mereka miliki.

Pada perusahaan yang khususnya berdiri di sekitar pedesaan atau yang jauh dari perkotaan, mencari dan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten yang dapat memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan merupakan sesuatu yang sangat sulit untuk dilakukan jika dibandingkan dengan perusahaan yang berdiri di dekat perkotaan, hal ini dikarenakan pendidikan mereka yang relatif lebih rendah dan tidak pernah mengalami pelatihan, seperti pelatihan komputer. Hal ini juga yang dirasakan oleh PT Gemilang Putra Mandiri Sejahtera (GPMS) Sukabumi, PT GPMS merupakan sebuah perusahaan yang sudah beroperasi lebih dari 5 tahun dalam industri pakan untuk ayam, selain itu perusahaan ini berdiri cukup jauh dari perkotaan dimana setelah dilakukan survei pertama kali, masalah yang dihadapinya adalah kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang tidak mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, contohnya saja seperti hasil produksi per hari yang seharusnya bisa mencapai 110 ton, target tersebut memang terkadang tercapai seperti yang diharapkan oleh perusahaan bahkan dapat melebihi target, namun seringkali target tersebut tidak tercapai seperti yang diharapkan. Selain itu, cukup banyak juga karyawan yang setelah diberikan pengarahan, namun sulit untuk

memahami dan mengerjakan apa yang telah diminta oleh perusahaan terutama hal yang berkaitan dengan menggunakan mesin dan komputer, hal ini dapat dilihat dari cukup banyaknya kepala bidang atau manajer yang mengeluh mengenai kurangnya *skill* atau kemampuan individu karyawan terutama yang berhubungan dengan teknologi. Dari hasil observasi yang dilakukan, salah satu penyebab kurangnya kinerja karyawan ternyata berasal dari kurangnya kompetensi atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan. Kurangnya kompetensi karyawan yang dialami PT GPMS bisa jadi disebabkan oleh kurangnya tingkat pendidikan para karyawannya dan kurangnya pelatihan, sehingga karyawan mengalami kesulitan untuk memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) bahwa “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi”.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2001). Menurut Dessler (2003:4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setiyawan

dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik yaitu kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, karena dengan begitu dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GPMS Sukabumi, oleh karena itu saya berminat untuk mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT GPMS Sukabumi”**

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, namun permasalahan yang sering muncul adalah perusahaan terkadang sulit menentukan upaya yang tepat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana salah satunya yaitu berkaitan dengan kompetensi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut :

Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GPMS Sukabumi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT GPMS Sukabumi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi untuk bahan manajemen sumber daya manusia, serta dapat memperkaya wawasan atau pemahaman pembaca tentang kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menentukan suatu keputusan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.

