

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia yang sebelumnya hanya sebagai penunjang telah berubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia di tunjukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga tercapai sasaran kerjanya (Hutapea dan Nuriana, 2008).

Dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dalam perusahaan untuk mencapai produktivitas yang telah di tetapkan. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber – sumber yang ada di lingkungan kerja secara bersamaan membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah di tetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya (Zusy, 2003). Selain itu penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia di butuhkan bagi perusahaan agar dapat mengetahui tingkat prestasi kerja atau kinerja yang di harapkan untuk kategori baik atau rata – rata. Penentuan kompetensi yang di butuhkan tentunya dapat di jadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja nantinya.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerja seseorang (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Sedeangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang di hasilkan dari fungsi karyawan tertentu yang dilakukan dalam waktu tertentu. Namun pengertian kinerja itu

sendiri di beri batasan oleh Maier (As'ad, 2006) sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “ *succesfull role achievment* “ yang di peroleh seseorang dari perbuatan – perbuatanya (As'ad, 2006).

Kinerja merupakan hasil yang di capai oleh individu yang di sesuaikan dengan peran atau tugas individu dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang di hubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan. Dalam sebuah organisasi tentunya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Murray Ainsworth, Neville Smith & Anne Millership (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kejelasan peran, kompetensi, lingkungan, preferensi, penghargaan dan umpan balik.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *Key Performance Indicator* (KPI) pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menggunakan informasi untuk menentukan tugas – tugas karyawan serta pencapaian sasaran secara efisien dan efektif. Amstrong (Rooswidjajani, 2004) menyatan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge, Skill, expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja kompetensi

lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Attributes terdiri dari knowledge, skill dan expertise.

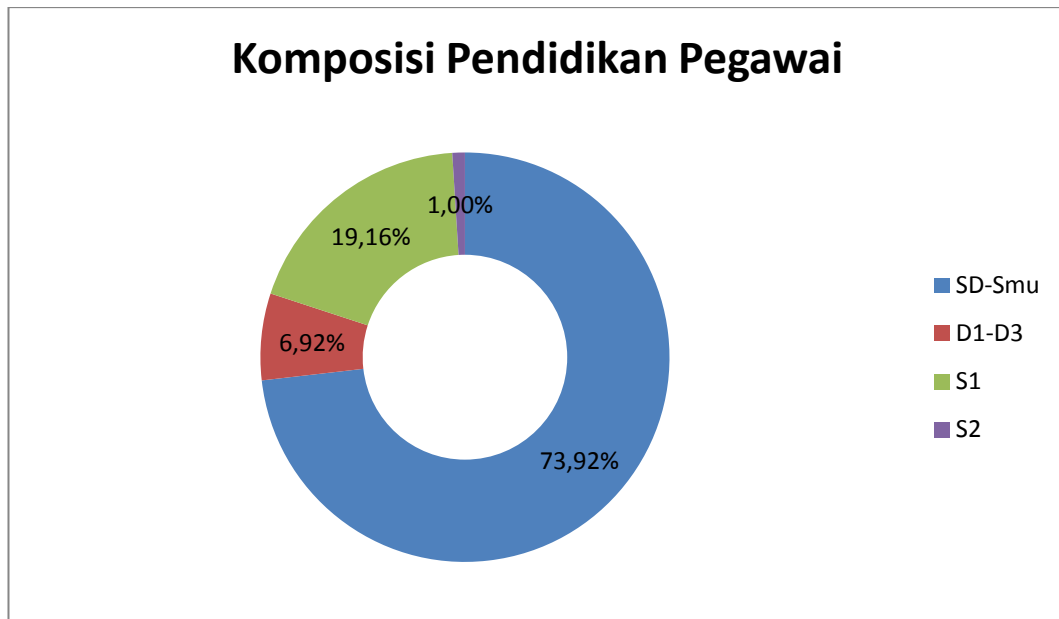
Dalam penilaian kinerja terdapat dua faktor penilaian itu sendiri. Yang pertama yaitu faktor objektif. Faktor objektif ini memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur misalnya : kehadiran, kualitas, kuantitas dan sebagainya. Sedangkan faktor subjektif cenderung berupa opini seperti kepribadian, sikap, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor subjektif akan dapat di nilai jika di dukung oleh kejadian – kejadian yang terdokumentasi. Dengan menimbang faktor – faktor diatas maka dalam melakukan penilaian kinerja harus benar – benar objektif yaitu mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya ataupun mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang objektif akan mampu memberikan *feed back* yang tepat guna memperbaiki perilaku sehingga di harapkan nantinya mampu meningkatkan produktifitas kinerja yang di harapkan. Pada perusahaan pada umumnya penilaian kerja meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan, pelayanan kepada pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada pun perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan *skill* dan *knowledge* yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan secara analitis (Armstrong & McClelland dalam Cira dan Benjamin, 1998).

Di lingkungan bisnis pertambangan batubara yang semakin ketat dan kompetitif sebuah perusahaan di tuntut untuk dapat mengoptimalkan semua

sumber daya yang di miliki oleh perusahaan itu, termasuk sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia yang banyak pada perusahaan pertambangan sangatlah kompleks. Hal ini di karenakan setiap karyawan memiliki sikap dan pengalaman yang berbeda. Perbedaan itulah yang menyebabkan setiap individu melakukan kegiatan dalam perusahaan mempunyai kemampuan kerja dan kinerja (*performance*) yang berbeda juga.

PT. Bukit Asam (Persero) Tbk sebagai salah satu dari beberapa perusahaan pertambangan batubara yang ada di Indonesia tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik serta berkualitas dan perusahaan tentunya di harapkan mampu mengoptimalkan setiap sumber daya manusia yang ada sehingga tercapai kinerja yang telah di harapkan oleh perusahaan. Saat ini PT. Bukit Asam (Persero) Tbk memiliki sekitar 2.922 orang karyawan (Satuan Kerja Administrasi dan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam. 2013) dari jumlah pegawai tersebut sebanyak 73,92 persen berpendidikan SD,SMP dan SMA sedangkan sebanyak 6,92 persen berpendidikan Diploma Tiga dan 19,16 persen berpendidikan S1.

Gambar 1.1 : Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan



Dengan karyawan sebanyak itu setiap karyawan pastinya sudah berada pada posisi / bagian kerja yang sesuai dengan kompetensi yang karyawan itu miliki. Hal ini di karenakan agar karyawan tersebut mampu menampilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan. Berikut tabel kinerja karyawan Bukit Asam pada semester I dan semester II tahun 2011 :

Nilai	Semester II	Semester I	Pertumbuhan
A	79,6%	60%	-19,6%
B	20,4%	38,4%	18%
C	0%	1,6%	1,6%
D	0%	0%	0%

Table 1. Kinereja Karyawan Tahun 2011

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan kinerja secara umum pada karyawan. Hal ini terlihat pada semester kedua karyawan yang

memiliki nilai B bertambah sekitar 18% dari semester sebelumnya. Serta karyawan yang mendapatkan nilai C bertambah menjadi 1,6% dan terjadi juga penurunan sebesar 19,6% pada karyawan yang mendapatkan nilai A . Hal ini secara langsung akan berdampak langsung pada terjadinya penurunan pada pertumbuhan perusahaan. Penurunan ini bisa terjadi karena banyak faktor di dalamnya yang di alami oleh karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja kepada karyawannya agar terjadi pembenahan pada kinerja karyawan dan karyawan juga mampu meningkatkan kinerjanya kembali nantinya.

Penilaian kinerja karyawan sebagai perilaku dalam sebuah perusahaan dengan membuat ukuran kinerja sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Standar penilaian suatu perusahaan haruslah dapat diproyeksikan dalam standar kinerja karyawan sesuai dengan unit kerja karyawan masing – masing. Penilaian kinerja ini harus di lakukan secara terus menerus agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja dalam suatu perusahaan haruslah berjalan secara periodik yang berorientasi pada masa yang akan datang. Perusahaan tentunya haruslah mengetahui kelebihan dan kelemahan karyawan sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan tersebut dan lebih menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian yaitu apakah ada hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penulis mengajukan penelitian tentang bagaimana “ Hubungan Antara Kompetensi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk “.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk.
2. Untuk mengetahui peranan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk.
3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan.
4. Mengetahui tingkat kompetensi karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian di harapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Karyawan, di harapkan karyawan mampu mengembangkan kompetensi yang di milikinya dari hasil penilaian kinerja yang telah di lakukan.