

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dunia kerja yang semakin tinggi menghadapkan organisasi pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing, antara lain diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pernyataan tersebut didukung oleh Hasibuan (2008:67) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Keberhasilan perusahaan (manajemen) dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut dapat terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja suatu perusahaan/institusi, Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Prawirosentono (2000:3):

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan perkataan lain kinerja seorang karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik

Demikian halnya pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia sebagai instansi yang asetnya milik pemerintah yaitu departemen

pertanian tetapi status karyawannya bukan pegawai negeri sipil dan merupakan pranata Litbang (Penelitian dan pengembangan) dengan spesialisasi bioteknologi perkebunan yang mengemban mandat melaksanakan penelitian dan pengembangan bioteknologi dasar dan terapan untuk komoditas perkebunan, tentunya tidak terlepas dari peran serta karyawan yang memiliki kinerja tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan.

BPBPI dituntut untuk mampu menghasilkan berbagai inovasi teknologi yang memenuhi standar ilmiah yang dapat diterapkan untuk mendukung pengembangan dan pengelolaan industri perkebunan yang berdaya saing tinggi dan ramah lingkungan untuk menunjang kemandirian institusi. Tugas tersebut tidaklah mudah melihat keterbatasan dalam sumber daya pendukung seperti Sumber daya manusia yang berkualifikasi, infrastruktur dan pendanaan

Selain itu permasalahan strategis perkebunan di Indonesia antara lain adalah melemahnya daya saing usaha perkebunan Indonesia, seperti biaya produksi yang meningkat, mutu produk yang kurang konsisten, strategi pemasaran yang kurang fokus, selain itu intensitas persaingan yang juga meningkat karena muncul-munculnya pesaing baru, harga produk (komoditas perkebunan) yang cenderung fluktuatif dan standar mutu produk yang terus meningkat. Hal ini menuntut BPBPI untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia dapat dilihat dari hasil-hasil penelitian yang kemudian dikembangkan menjadi produk baru atau paket teknologi yang mampu memberikan nilai tambah ilmiah dan ekonomi yang berdaya saing tinggi, seperti jumlah tulisan atau karya ilmiah, jumlah hak paten

terhadap temuan produk baru, serta pendapatan dari hasil penelitian dan pengembangan suatu temuan/produk tersebut.

Setiap instansi ataupun perusahaan tentu memiliki sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, tetapi sasaran /tujuan itu tidak sepenuhnya dapat tercapai sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan/instansi. Demikian halnya pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia yang mempunyai sasaran kerja yang ingin dicapai, yaitu :

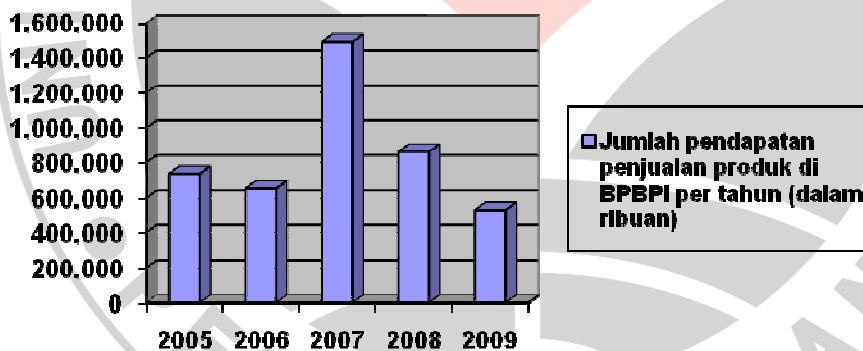
1. Hasil penelitian yang memiliki nilai tambah ilmiah, ekonomi dan sosial yang tinggi
2. Percepatan pemanfaatan penelitian bioteknologi perkebunan untuk menunjang agribisnis perkebunan, memacu usaha efisiensi perkebunan, meningkatkan sumber daya manusia dibidang bioteknologi dan mewujudkan kemandirian institusi.
3. Perolehan dana dari berbagai sumber untuk penelitian dan pengembangan bioteknologi perkebunan.
4. Perolehan dana untuk memenuhi kekurangan biaya rutin institusi

Sumber : Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, 2009.

Pencapaian tujuan secara umum telah dapat direalisasikan dengan diperolehnya hasil penelitian berupa informasi, paket teknologi ataupun produk bioteknologi yang diprioritaskan pada enam komoditas perkebunan, yaitu karet, kelapa sawit, kakao, kopi, teh dan kina.

Akan tetapi tidak semua sasaran kerja dapat terealisasikan, pada tahun 2005 dan 2006 BPBPI sempat mengalami krisis keuangan karena penjualan

produk tidak sesuai dengan target, hanya mencapai omzet sebesar Rp. 735.632.000,- (tahun 2005) dan Rp. 654.250.000,- (tahun 2006) dikarenakan pemasaran produk yang kurang baik. Namun pada tahun 2007 BPBPI dalam penjualan produknya mencapai omzet sebesar Rp. 1.490.732.000,- (Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2007) melebihi target yang ditentukan. Akan tetapi pada tahun 2008 mengalami penurunan pendapatan penjualan produk dikarenakan tidak terlalu banyak *order*/pesanan produk, hanya mencapai omzet sebesar Rp. 864.420.000,-. Tahun 2009 ini BPBPI lebih memfokuskan pada penelitian produk baru sehingga untuk pendapatan dari penjualan produk otomatis mengalami penurunan hanya mencapai Rp. 532.375.000,- (Juni 2009) seperti yang terlihat pada Gambar 1.1 di bawah ini.



Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja BPBPI, 2009.

GAMBAR 1.1
JUMLAH PENDAPATAN PENJUALAN PRODUK BPBPI PER TAHUN

Berdasarkan gambaran di atas terlihat bahwa sasaran kerja tidak semuanya tercapai terbukti dengan berkurangnya pendapatan dari penjualan produk yang diperoleh BPBPI otomatis perolehan dana untuk penelitian dan pengembangan

bioteknologi perkebunan serta untuk memenuhi kekurangan biaya rutin institusi berkurang. Tetapi hal ini tidak menyurutkan eksistensi BPBPI untuk tetap melakukan penelitian-penelitian yang dapat menghasilkan produk dan teknologi baru yang merupakan *core* produk dari BPBPI. Walaupun pendapatan dari penjualan produk mengalami penurunan, hasil penelitian lain seperti teknologi baru dan paket informasi yang dapat dikomersialisasikan sehingga dapat menutupi kekurangan pendapatan instansi dengan menjual jasa berupa hasil penelitian dan pengembangan biologi molekuler dan rekayasa genetika, mikroba dan bioproses, serta biaksel dan mikropropagasi. Selain itu penurunan kinerja BPBPI ini dapat dilihat pula dari tingkat kehadiran karyawannya seperti yang tergambar pada Tabel 1.1 di bawah ini.

TABEL 1.1
PERSENTASE KEHADIRAN KARYAWAN PADA BALAI PENELITIAN
BIOTEKNOLOGI PERKEBUNAN INDONESIA

No	Tahun	Persentase Kehadiran
1	2005	95 %
2	2006	90 %
3	2007	92 %
4	2008	89 %
5	2009	87 %

Sumber : Data kepegawaian BPBPI, 2009.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan semakin menurunnya tingkat kehadiran karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2005 persentase tingkat kehadiran karyawan BPBPI yaitu 95%, dan pada tahun 2006 mengalami penurunan sebesar 5% menjadi 90%. Pada tahun 2007 persentase kehadiran mengalami kenaikan sebesar 2% menjadi 92% akan tetapi pada tahun 2008 dan 2009 kembali mengalami penurunan sekitar 4% dan 2% yaitu 89% dan 87%.

Ketidakhadiran karyawan umumnya dikarenakan sakit, ijin, cuti maupun tanpa keterangan. Jumlah ketidakhadiran karyawan cenderung meningkat pada tahun 2009. Hal ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab karyawan, karena dengan tidak masuknya karyawan maka tugas yang ada tidak dapat dikerjakan sebagaimana mestinya, sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja mereka yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penurunan pendapatan dan tingkat kehadiran yang rendah berpengaruh pula pada hasil nilai rata-rata DP2K (Daftar Penilaian Prestasi Kerja) karyawan, dasar penilaian DP2K yaitu kemampuan teknis, kepribadian dan penampilan, kemampuan manajerial, dan hubungan manusiawi yang akhirnya dapat dilihat berupa hasil nilai prestasi kerja. Seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

TABEL 1.2
PRESTASI KERJA KARYAWAN BPBPI
3 TAHUN TERAKHIR

Tahun					
2007		2008		2009	
Kategori Peringkat prestasi Kerja	Jumlah Karyawan	Kategori Peringkat prestasi Kerja	Jumlah Karyawan	Kategori Peringkat prestasi Kerja	Jumlah Karyawan
Kurang	-	Kurang	-	Kurang	3
Cukup baik	6	Cukup baik	8	Cukup baik	5
Baik	80	Baik	83	Baik	81
Sangat baik	16	Sangat baik	12	Sangat baik	12
Istimewa	-	Istimewa	-	Istimewa	-

Sumber : Data kepegawaian BPBPI, 2009.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan penilaian prestasi kerja karyawan BPBPI pada tahun 2007, 2008 dan 2009. Jumlah karyawan yang dinilai pada tahun 2007 berjumlah 102 orang sedangkan pada tahun 2008 karyawan yang dinilai berjumlah 103 orang karena terdapat 1 orang karyawan yang baru diangkat dan pada tahun 2009 jumlah karyawan berkurang menjadi 101 orang dikarenakan ada 2 orang yang pensiun.

Karyawan yang mendapat penilaian prestasi kerja kurang pada tahun 2007 dan 2008 tidak ada sedangkan pada tahun 2009 ada meskipun hanya 3 orang saja. Karyawan yang mendapat penilaian prestasi kerja cukup pada tahun 2007 sebanyak 6 orang sedangkan pada tahun 2008 naik menjadi 8 orang dan pada tahun 2009 turun menjadi 5 orang saja, kemudian karyawan yang mendapat prestasi kerja baik pada tahun 2007 sebanyak 80 orang sedangkan pada tahun 2008 mengalami kenaikan menjadi 83 orang dan pada tahun 2009 mengalami penurunan lagi menjadi 81 orang, karyawan yang mendapat prestasi kerja sangat baik pada tahun 2007 sebanyak 16 orang sedangkan pada tahun 2008 turun menjadi 12 orang dan pada tahun 2009 jumlahnya tidak berubah yaitu sebanyak 12 orang yang mendapatkan penilaian prestasi kerja sangat baik..

Kondisi ini menjelaskan prestasi kerja karyawan pada tahun 2007, 2008 dan 2009 cenderung pada posisi baik, karena lebih dari setengah karyawannya mendapatkan penilaian prestasi kerja baik. Namun apabila dibandingkan prestasi kerja tahun 2007, 2008 dan 2009 karyawan yang mendapat penilaian prestasi kerja sangat baik berkurang, apalagi dengan adanya 3 orang karyawan yang mendapat

penilaian prestasi kerja kurang pada tahun 2009 ini membuktikan bahwa prestasi kerja karyawan BPBPI mengalami penurunan.

Penurunan hasil rata-rata DP2K ini menunjukkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Penurunan kinerja karyawan tersebut merupakan masalah bagi instansi, karena dapat menurunkan kinerja instansi atau lembaga yang pada akhirnya dapat menghambat terwujudnya tujuan instansi. Menindaklanjuti hal tersebut, hendaknya suatu instansi senantiasa memperhatikan kualitas kinerja karyawannya sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara optimal. Hal tersebut dipertegas lagi oleh Veithzal Rivai (2005:309) yang menyatakan bahwa "Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya".

Menghadapi masalah ini BPBPI telah mengupayakan berbagai macam cara, diantaranya yaitu untuk mengatasi pendapatan yang setiap tahun semakin berkurang upaya yang dilakukan BPBPI dengan cara menjalin kerjasama dalam memproduksi dan memasarkan produk dengan mitra usaha yang sudah memiliki jaringan luas. Selain itu, upaya lain dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi baik secara *financial* maupun *non financial* disesuaikan dengan kinerja yang dicapai karyawannya.

Kompetensi itu sendiri menggambarkan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Namun pada era globalisasi ini kompetensi bukan

sekedar pengetahuan dan keterampilan, kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks, yang disusun oleh departemen tenaga kerja berbagai negara mulai dari kompetensi dokter, guru, polisi dan sebagainya.

Demikian pula pada BPBPI diperlukan karyawan yang berkompentensi agar tujuan instansi dapat tercapai sesuai visi dari BPBPI yaitu "Menjadi Institusi Penelitian Yang Terkemuka di Bidang Bioteknologi Perkebunan Yang Dapat Memacu Usaha Industri Perkebunan Berdaya Saing Tinggi" namun pada kenyataannya sumber daya manusia yang dimiliki BPBPI saat ini memiliki 101 karyawan, yang terdiri dari 16 orang peneliti dan 4 orang calon peneliti, tenaga teknisi sebanyak 13 orang, pembantu teknisi sebanyak 14 orang serta tenaga penunjang sebanyak 54 orang (termasuk tenaga kebun percobaan). Berikut profil karyawan BPBPI berdasarkan tingkat pendidikannya pada Tabel 1.3 di bawah ini.

TABEL 1.3
PROFIL KARYAWAN BALAI PENELITIAN BIOTEKNOLOGI
PERKEBUNAN INDONESIA BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	Pendidikan Dasar (SD dan SLTP)	41	40,59
2	Pendidikan Menengah (SLTA)	26	25,74
3	Pendidikan (DII, DIII dan DIV)	9	8,92
4	Pendidikan S-1	14	13,86
5	Pendidikan S-2	5	4,95
6	Pendidikan S-3	6	5,94
	Jumlah	101	

Sumber : Data kepegawaian BPBPI, 2009.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat di lihat bahwa sumber daya manusia yang bekerja di BPBPI kebanyakan lulusan pendidikan dasar dan menengah (SD, SLTP, dan SLTA) sebesar 66,33% dibandingkan lulusan S-1, S-2 dan S-3 sebesar 24,75% dan sisanya sebesar 8,92% lulusan Diploma (DII, DIII dan DIV). Kondisi

ini dapat menggambarkan bahwa kontribusi yang dimiliki oleh karyawan dari tingkat pendidikannya kepada perusahaan belum optimal, sedangkan kita tahu bahwa pendidikan dan keterampilan karyawan sangat penting untuk dijadikan modal dalam meningkatkan kinerja.

Berikut ini standar kompetensi/kemampuan karyawan BPBPI secara umum sesuai dengan jabatan yang ada pada Tabel 1.4 di bawah ini.

TABEL 1.4
STANDAR KOMPETENSI/KEMAMPUAN KARYAWAN BPBPI
SECARA UMUM

Nama Jabatan/Kedudukan	Standar Kompetensi
1. Kepala Balai	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir minimal S3 - Jabatan fungsional peneliti utama - Surat keputusan (SK) dari direktur eksekutif atas persetujuan ketua AP3I
2. Kepala urusan	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian DP2K "baik" 2 tahun terakhir - Pendidikan minimal S1 - Golongan minimal IIC - Sebelumnya pernah menjabat sebagai penanggung jawab sub urusan - Harus dengan persetujuan direktur eksekutif LRPI - Kecuali untuk kepala urusan penelitian dan pengembangan, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan minimal S2 - Jabatan fungsionalnya peneliti madya
3. Ketua Kelompok Peneliti	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S3 pada masing-masing bidang penelitian.
4. Penanggung Jawab Sub Urusan	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian DP2K "baik" 2 tahun terakhir - Pendidikan minimal SMA - Golongan minimal IID - Dengan psikotest
5. Satuan Pengawasan Intern (SPI)	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian DP2K "baik" 2 tahun terakhir - Pendidikan minimal S1

Sumber : Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, 2009

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas berikut ini kompetensi/kemampuan yang dimiliki karyawan BPBPI sesuai dengan jabatan yang ada pada Tabel 1.5.

TABEL 1.5
KOMPETENSI/KEMAMPUAN YANG DIMILIKI KARYAWAN BPBPI

Nama Jabatan/Kedudukan	Kompetensi yang dimiliki
1. Kepala Balai	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S3 - Jabatan fungsional Peneliti utama - Surat Keputusan dari direktur eksekutif atas persetujuan ketua AP3I
2. Kepala urusan Penelitian dan Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S3 pada bidang penelitian - Jabatan fungsional peneliti madya
3. Penanggung Jawab Sub Urusan Perencanaan dan Pelaporan	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S1 manajemen
4. Penanggung Jawab Sub Urusan Publikasi dan Dokumentasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S1 manajemen
5. Ketua Kelompok Peneliti Mikroba dan bioproses	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S3 pada bidang penelitian Mikroba dan bioproses - Menyelesaikan gelar DR nya di Amerika
6. Ketua Kelompok Peneliti Biak sel dan Mikropropagasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S3 pada bidang penelitian Biak sel dan Mikropropagasi - Menyelesaikan gelar DR nya di Australia
7. Ketua Kelompok Peneliti Biologi Molekuler dan rekayasa genetika	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S3 pada bidang penelitian Biologi Molekuler dan rekayasa genetika - Menyelesaikan gelar DR nya di Australia
8. Kepala Urusan Komersialisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S3 - Menyelesaikan gelar DR nya di amerika
9. Penanggung jawab SubUrusan Produk biotek	<ul style="list-style-type: none"> - SMA
10. Penanggung jawab SubUrusan Laboratorium analitik	<ul style="list-style-type: none"> - DIV Kimia
11. Penanggung jawab SubUrusan Tanaman dan Pembibitan	<ul style="list-style-type: none"> - SMA
12. Kepala Urusan Tata Usaha	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S1 Manajemen - DP2K baik 2 tahun terakhir - Pengalaman kerja lebih dari 25 tahun - Pernah menjadi Penanggung jawab subUrusan dan harus dengan persetujuan direktur eksekutif LRPI. - Golongan IV A.
13. Penanggung Jawab SubUrusan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan terakhir S1 Manajemen

Nama Jabatan/Kedudukan	Kompetensi yang dimiliki
14. Penanggung Jawab SubUrusan Akuntansi dan Keuangan	- Pendidikan terakhir D3 Akuntansi
15. Penanggung Jawab SubUrusan Umum	- Pendidikan terakhir S1 Manajemen
16. Penanggung Jawab SubUrusan Rumah Tangga	- SMA
17. Penanggung Jawab SubUrusan Pengadaan dan inventaris	- S1 Kimia
18. Penanggung Jawab SubUrusan Komputerisasi	- Pendidikan terakhir S1 Manajemen
19. Satuan Pengawasan Intern (SPI)	- Pendidikan terakhir S1 Akuntansi

Sumber : Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, 2009

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat terlihat secara umum kompetensi yang dimiliki karyawan BPBPI telah memenuhi kualifikasi/standar kompetensi karyawan BPBPI yang dibutuhkan pada masing-masing jabatan seperti yang ada pada Tabel 1.5 Akan tetapi hal ini tidaklah cukup untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dengan belum tercapainya beberapa target/sasaran kerja. Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan tentunya berbeda-beda, oleh karena itu setiap lembaga seharusnya membuat struktur model kompetensi apa yang diperlukan agar dalam proses perekrutan/seleksi, pelatihan sampai proses pengembangan karier karyawan, instansi mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang ada.

Kompetensi pada dasarnya terbagi menjadi dua, yaitu kompetensi teknis dan kompetensi *behaviour* (perilaku). Kompetensi teknis yaitu pengetahuan, kemampuan dan aspek lainnya yang dibutuhkan pemegang jabatan di dalam mengelola tugas dan pekerjaannya agar dapat mencapai hasil akhir pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab. Sedangkan kompetensi *behaviour* (perilaku) yaitu pengetahuan, kemampuan dan aspek lainnya yang dibutuhkan

pemegang jabatan di dalam mengelola dirinya dan lingkungannya yang dapat mengoptimalkan hasil sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab. Oleh karena itu kebutuhan akan SDM yang berkompotensi/mempunyai kemampuan lebih sangat diperlukan dikarenakan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kompetensi dijadikan pula sebagai dasar dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang disebut evaluasi kinerja berdasarkan kompetensi (*competency based performance appraisal*) yang akan berpengaruh pada besarnya pemberian kompensasi baik secara *financial* maupun *non-financial* yang akan diterima oleh karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan yang merupakan gambaran dalam status sosial bagi seorang karyawan. Tingkat besar atau kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja pegawai. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Kompensasi menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:83) dikemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (disebut juga kompensasi) merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Berdasarkan pengertian diatas pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Bentuk-bentuk kompensasi menurut Henry Simamora (2004:443) ada dua yaitu kompensasi *financial*, berupa gaji, insentif, prestasi, proteksi, bayaran diluar jam kerja, fasilitas dan lain-lain yang kedua kompensasi *non financial* berupa jenjang karier dan lingkungan kerja. Menurut Wirawan (2009:27) salah satu tujuan mengaitkan

kompensasi dengan kinerja yaitu untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di artikan bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam mempertahankan karyawan yang berkompetensi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu pula pada BPBPI untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten dan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya diharapkan tujuan instansi dapat tercapai, BPBPI memberikan kompensasi pada karyawannya baik secara *financial* maupun *non financial* berupa:

1. Sistem kenaikan pembayaran (gaji) ditetapkan satu tahun sekali sesuai dengan sistem kenaikan masa kerja golongan (MKG) .
2. Pemberian tunjangan-tunjangan, dan jaminan keamanan kerja pun di jadikan prioritas agar karyawan merasa nyaman untuk kerja.
3. BPBPI berusaha menciptakan suasana kerja yang baik bagi para karyawannya dengan menyediakan peralatan yang memadai, memelihara sarana yang diperlukan untuk memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Adanya kejelasan peraturan dan adanya perlakuan adil dari pihak manajemen.
5. Pemberian remunerasi dan insentif bagi karyawan yang berprestasi. Adanya penghargaan berupa piagam, mendali emas dan uang tunai sebesar dua sampai lima kali gaji pokok bagi karyawan untuk masa

kerja 25 tahun, 30 tahun dan 35 tahun dengan nilai DP2K yang baik dan pemberian santunan hari tua.

6. Pemberian gratifikasi (bonus) diberikan jika BPBPI dapat mencapai atau melampaui target pendapatan yang sudah ditetapkan dalam RKAPB dan tunjangan hari raya.

Sumber : Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, 2009

Mencermati data dan upaya yang telah dilakukan BPBPI untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka BPBPI membutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai agar karyawan lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas dalam usaha meningkatkan kinerjanya, BPBPI harus lebih meningkatkan kompetensi dan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan yang pada akhirnya diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, maka perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI) cenderung mengalami penurunan, keadaan ini tentunya akan berpengaruh kepada pencapaian target instansi dan keberlangsungan instansi. Menurut Wirawan (2009:27) salah satu tujuan mengaitkan kompensasi dengan kinerja yaitu untuk mempertahankan dan

mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi sangat penting dalam mempertahankan karyawan yang berkompeten yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Ketidaksesuaian antara target kerja dengan hasil yang dicapai oleh karyawan diakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terjadi di Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI), maka perusahaan diduga perlu untuk meningkatkan kompetensi dan memperhatikan pemberian kompensasi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keberlangsungan instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam membatasi ruang lingkup penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor.
2. Bagaimana gambaran kompensasi karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor.
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan data dan informasi yang berhubungan dengan sejauhmana pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor. Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui kompetensi, kompensasi dan tingkat kinerja pada karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor.
4. Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia di Bogor.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Ekonomi Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat

memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.

- 2) Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi, mengingat masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

