

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia di awal abad 21 ini, masih dilanda krisis multi dimensi yang berkepanjangan dan hal ini mengakibatkan peluang mendapatkan pekerjaan semakin kecil. Hal ini terjadi karena lapangan pekerjaan yang sangat minim, oleh karena itulah setiap individu dituntut agar dapat bersaing secara kompetitif.

Pepatah klasik tentang hukum rimba mengatakan bahwa siapa yang kuat maka dialah yang akan dapat bertahan. Ini menandakan bahwa siapa yang memiliki keahlian yang tidak dimiliki oleh orang lain maka dialah yang dapat bertahan terus (*survive*) dalam menjalankan aktivitas kehidupan. Terlebih-lebih dalam kaitannya dengan pekerjaan, sebab saat ini suatu perusahaan lebih membutuhkan individu yang memiliki kemampuan yang baik, dimana hal ini adalah untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Allen (dalam As'ad, 1987) mengatakan bahwa faktor manusia sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan dan penelitiannya, bila tidak mempunyai minat dan kesenangan dalam menjalankan tugas, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil maksimal.

Pentingnya membahas manusia dalam kaitannya dengan perusahaan atau instansi tempat individu bekerja adalah disebabkan manusia merupakan salah satu dari dua sumber daya. Oleh sebab itu pemahaman mengenai kondisi fisik dan psikis

manusia dianggap penting, agar pendayagunaan sumber daya manusia dapat berlangsung dengan efektif.

Siagian (2002) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam suatu organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktifitas maupun prestasi kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Karena itu, memberi perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktifitas kerja.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dinyatakan secara aksiomatis merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen kecuali menerima aksioma tersebut. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Dengan meningkatkan sumber daya manusia, maka bukan tidak mungkin prestasi kerja juga akan semakin meningkat.

Istilah prestasi kerja seringkali disamakan dengan istilah-istilah lain yang hampir mirip, seperti : *proficiency*, *merit* dan produktivitas (As'ad, 1987). Sementara *proficiency*, menurut Wexley dan Yukl (1977) mengandung arti yang lebih luas, yaitu mencakup segi-segi usaha, prestasi kerja, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja, oleh karena itu prestasi kerja merupakan bagian dari *proficiency* dan memiliki batasan yang lebih sempit.

Lebih lanjut Ghiselly dan Brown (dalam Pratiwi, 1996) berpendapat bahwa *job proficiency* adalah pengukuran tingkat kesuksesan yang dapat dicapai pekerja