BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Perusahaan Umum (Perum) BULOG Pusat

Perusahaan Umum (Perum) BULOG pertama kali dibentuk berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor 114/U/KEP/5/1967 tanggal 10 Mei 1967 dengan nama Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) Perusahaan Umum (Perum) BULOG dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dan stabilisasi harga dalam rangka menegakkan eksistensi pemerintahan baru. Dengan keluarnya Keputusan Presiden No.39 tahun 1969, tugas Perusahaan Umum (Perum) BULOG pada 21 Januari 1969 diubah menjadi melakukan stabilisasi harga beras nasional.

Melalui Keputusan Presiden No.103 tahun 1993, perubahan berikutnya dilakukan dengan memperluas tanggung jawab Perusahaan Umum (Perum) BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan nasional, yaitu ketika Kepala Perusahaan Umum (Perum) BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan. Pada tahun 1995 keluar Keputusan Presiden No.50 tahun 1995, untuk menyempurnakan struktur organisasi Perusahaan Umum (Perum) BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Oleh karena itu, tanggung jawab Perusahaan Umum (Perum) BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan nasional. Tugas Perusahaan Umum (Perum) BULOG berubah kembali dengan keluarnya Keputusan Presiden No.45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola Perusahaan Umum (Perum) BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula saja.

Pada 20 Januari 2003, LPND Perusahaan Umum (Perum) BULOG berubah statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG dan Peraturan Pemerintah No.61 Tahun 2003 tentang Perubahan atas PP No.7 Tahun 2003 pasal 70 dan 71. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 tahun 2016 tentang Perusahaan Umum (Perum) BULOG yang disahkan pada tanggal 17 Mei 2016. Pemerintah melanjutkan penugasan kepada Perusahaan Umum (Perum) BULOG untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam rangka ketahanan pangan

nasional berupa: a. pengamanan harga pangan pokok beras di tingkat produsen dan konsumen; pengelolaan cadangan pangan pokok beras Pemerintah; penyediaan dan pendistribusian pangan pokok beras kepada golongan masyarakat tertentu; dan pelaksanaan impor beras sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. PT Mitra BUMDes Nusantara (MBN) akan mendirikan anak perusahaan PT Mitra BUMDes di tingkat Kabupaten (PT MBK) atau Desa (PT MBD) yang selanjutnya akan menjalin kerja sama bisnis dengan BUMDes. Sampai dengan akhir tahun 2018, sudah terbentuk 27 anak Perusahaan PT MBK dan PT MBD.

1.1.2 Profil Umum Perusahaan

Perusahaan Umum (Perum) BULOG adalah perusahaan umum milik negara dengan 100% kepemilikan Pemerintah Republik Indonesia yang bergerak di bidang logistik pangan. Perusahaan Umum (Perum) BULOG selanjutnya disebut Perusahaan atau kami, adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendiriannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2003 yang merupakan anggaran dasar Perusahaan Umum (Perum) BULOG tersebut kemudian diubah kembali menjadi PP Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perusahaan Umum (Perum) BULOG ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastic, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Perusahaan Umum (Perum) BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan.

Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG tidak lepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG). Sebab, Perusahaan Umum (Perum) BULOG merupakan hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) Perusahaan Umum (Perum) BULOG menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk Perusahaan Umum. Perusahaan Umum (Perum) BULOG berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI. Perusahaan Umum (Perum)

BULOG didirikan berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet No. 114/U/Kep/5/1967 tanggal 10 Mei 1967, terakhir dengan Keputusan Presiden (Keppres) No. 103 Tahun 2001 tanggal 13 September 2001.

Perusahaan Umum (Perum) BULOG memiliki 1 kantor pusat yang berada di Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 49, Jakarta, 12950. Mempunyai 26 kantor regional, dan 101 kantor subdivre dengan total karyawan sebanyak 4.590 orang. 565 karyawan yang berada di kantor pusat dan 4.025 berada di kantor wilayah. Perusahaan Umum (Perum) BULOG memiliki maksud dan tujuan untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program Pemerintah dan Pemerintah Daerah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya terutama di bidang logistik pangan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa berdasarkan prinsip pengelolaan Perusahaan yang sehat. Berdasarkan Instruksi Presiden (Inpres) No. 2 Tahun 2005 tanggal 2 Maret 2005 tentang Kebijakan Perberasan Nasional dalam instruksi No. 46 disebutkan bahwa pelaksanaan pembelian gabah oleh pemerintah secara nasional dilakukan oleh Perum BULOG. Visi dan Misi Berdasarkan Keputusan Direksi Nomor: KD-06/DS000/01/2016 adapun visi dan misi Perusahaan Umum (Perum) BULOG Pusat Jakarta, yaitu:

a. Visi

Menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

b. Misi

1) Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
2) Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang professional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegarasi.
3) Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.
4) Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

1.1.3 Nilai-Nilai Perum BULOG

Berdasarkan Surat Edaran Mentri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor: SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (Core Value) Sumber Daya Manusia

Badan Usaha Milik Negara pada tanggal 1 Juli 2020 yang menetapkan AKHLAK sebagai "Core Value" di lingkungan BUMN. Adapun nilai-nilai pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Pusat Jakarta, sebagai berikut:

a. Amanah

   Memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Dengan memenuhi janji dan komitmen, bertanggungjawab atas tugas dan tindakan keputusan, dan berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

b. Kompeten

   Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Dengan meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

c. Harmonis

   Saling peduli dan menghargai perbedaan. Dengan menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

d. Loyal

   Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Dengan menjaga nama baik sesame karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara, Rela berkorban untuk menjapai tujuan yang lebih besar. dan patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan 4able dan etika.

e. Adaptif

   Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakan ataupun menghadapi perubahan. Dengan cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi, dan bertindak proaktif.

f. Kolaborasi

   Membangun Kerjasama yang sinergis. Dengan memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

1.1.4 Logo Perusahaan

Sesuai Keputusan Direksi Perusahaan Umum (Perum) BULOG No. KD-36/ DS000/12/2013 tanggal 9 Desember 2013, tentang Penetapan Logo Perusahaan

Umum (Perum) BULOG. Logo perusahaan menjadi ciri khas dalam mendirikan sebuah perusahaan sebagai tanda pembeda dengan perusahaan lain. Logo Perusahaan Umum (Perum) BULOG mempunyai makna dan dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1. 1 Logo Perusahaan Umum BULOG

Sumber: **www.BULOG .co.id**

Makna dan arti dari logo Perusahaan Umum (Perum) BULOG adalah:

a. Gambar matahari dengan gradasi warna kuning kemerah-merahan, dipilih untuk menampilkan Perusahaan Umum (Perum) BULOG sebagai sumber kehidupan bagi segala etnis dan latar belakang budaya. Matahari juga merefleksikan semangat perubahan dalam diri Perusahaan Umum (Perum) BULOG untuk lebih profesional, transparan, dan sehat dalam mewujudkan kedaulatan pangan.
b. Jenis huruf logo Perusahaan Umum (Perum) BULOG yang berwarna biru menjadi refleksi konkrit akan besarnya peranan Perusahaan Umum (Perum) BULOG dalam usaha mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia, sedangkan bentuk huruf yang kokoh menggambarkan bentuk fisik Perusahaan Umum (Perum) BULOG sebagai sebuah Perusahaan yang solid dalam mengemban visi dan misinya.
c. "Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan" yang mempunyai makna bahwa terselenggaranya hak atas Pangan, dalam tingkat kecukupan dengan harga yang wajar dan terjangkau, sesuai kebutuhan masyarakat, merupakan perwujudan peran strategis dan keberhasilan Perusahaan Umum (Perum) BULOG dalam melaksanakan kebijakan pangan pemerintah.

1.1.5 Produk dan Layanan

Perusahaan Umum (Perum) BULOG memiliki beberapa produk dan layanan, berikut ini adalah beberapa produk yang dimiliki oleh Perum BULOG:

a. Beras

Ada banyak jenis produk beras yang diproduksi oleh BULOG, antara lain sebagai berikut:

1) BerasKita merupakan beras jenis premium produksi dalam negri yang berstektur nasi pulen dengan kadar amilosa rendah dan amilopektin tinggi. BerasKita merupakan hasil produksi petani Indonesia yang bebas pemutih, bebas pengawet, dan bebas pewangi yang diolah dengan teknologi modern.
2) BerasKita Sachet yang memiliki kemasan 200gram dengan beras renceng. Beras ini dikemas dalam kemasan praktis dan ekonomis. Dalam satu sachet dapat dikonsumsi 2 - 3 porsi.
3) Beras Milky, merupakan Beras bertekstur pulen ini dapat menurunkan kadar gula darah, dan juga baik untuk penderita Diabetes Militus (DM).
4) Beras hitam, memiliki kandungan protein dan antioksidan yang tinggi, yang dapat melindungi jantung dalam mencegah tekanan darah tinggi, mencegah diabetes, memperlancar pencernaah dan bebas gluten.
5) Beras Merah, mengandung serat dan antioksidan yang tinggi. Beras merah bermanfaat untuk meperlancar pencernaan & menghindarkan tubuh dari penyakit diabetes & gagal jantung.
6) Beras Ketan Caping Emas yang tinggi karbohidrat. membuat ketan setelah dimasak menjadi sangat lengket dan mengkilat.
7) Bekatul, Kaya akan serat dan antioksidan, rendah kalori, membantu menurukan resiko kanker, dapat meningkatkan kadar kolestrol baik/HDL.
8) Beras Basmati yang merupakan jenis padi dari India yang memiliki cita rasa tersendiri. jenis padi dari India yang memiliki cita rasa tersendiri sebagai makanan khas India seperti nasi briyani, nasi kebuli dan nasi mandhi.
9) Beras Anak Daro atau yang lebih dikenal dengan Beras Solok yang merupakan varietas unggul dan tahan lama.

b. Gula

Gula ManisKita merupakan jenis gula kristal putih produksi dalam negeri yang berasal dari 100% tebu asli pilihan dan diolah dengan teknologi modern sehingga menghasilkan gula dengan kualitas yang baik.

c. Minyak GorengKita

Minyak Goreng Kita merupakan produk pangan unggulan dalam kemasan 1 liter dengan keunggulan dilengkapi Vitamin A dan Vitamin E, dan kandungan lemak jenuh (lemak jahat) rendah.

d. Tepung

TeriguKita adalah merek tepung terigu yang diolah dari biji gandum pilihan produksi PT. Sri Boga Flour Mill dan didistribusi oleh Perum BULOG.

e. Daging

Perum BULOG mengemban amanah penugasan Pemerintah Republik Indonesia dalam bentuk pelaksanaan importasi daging kerbau beku dari India. Tujuannya untuk mendukung pemenuhan kebutuhan protein bagi masyarakat Indonesia. dengan kualitas dan mutu lebih terjamin karena diproses melalui pembekuan dengan suhu minus yang sangat rendah (blasting -40 celcius).

f. Ikan

Ikan Bandeng merupakan salah satu jenis ikan yang memiliki rasa yang spesifik, dengan kandungan omega 3 dan protein yang tinggi.

Berikut ini terdapat beberapa layanan yang disediakan dan ditawarkan oleh Perum BULOG yaitu:

a. Jasa angkutan

Dalam rangka menjamin kelancaran penyebaran komoditas pangan yang dikelola oleh Perum BULOG diperlukan persediaan yang cukup dan tersebar maka sejak terbitnya Peraturan Direksi No. PD-13/DS000/10/13 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Angkutan Barang dalam Negeri di Lingkungan Perusahaan Umum BULOG, penyebaran stok nasional dapat dipercepat dan pengadaan jasa angkutannya dapat dilakukan baik di Divre maupun kantor pusat. Hal ini meningkatkan fleksibilitas Divre dan kantor pusat dalam memenuhi kebutuhan penyebarannya dan mempersingkat waktu yang dibutuhkan untuk memastikan penyebaran stok yang lebih merata.

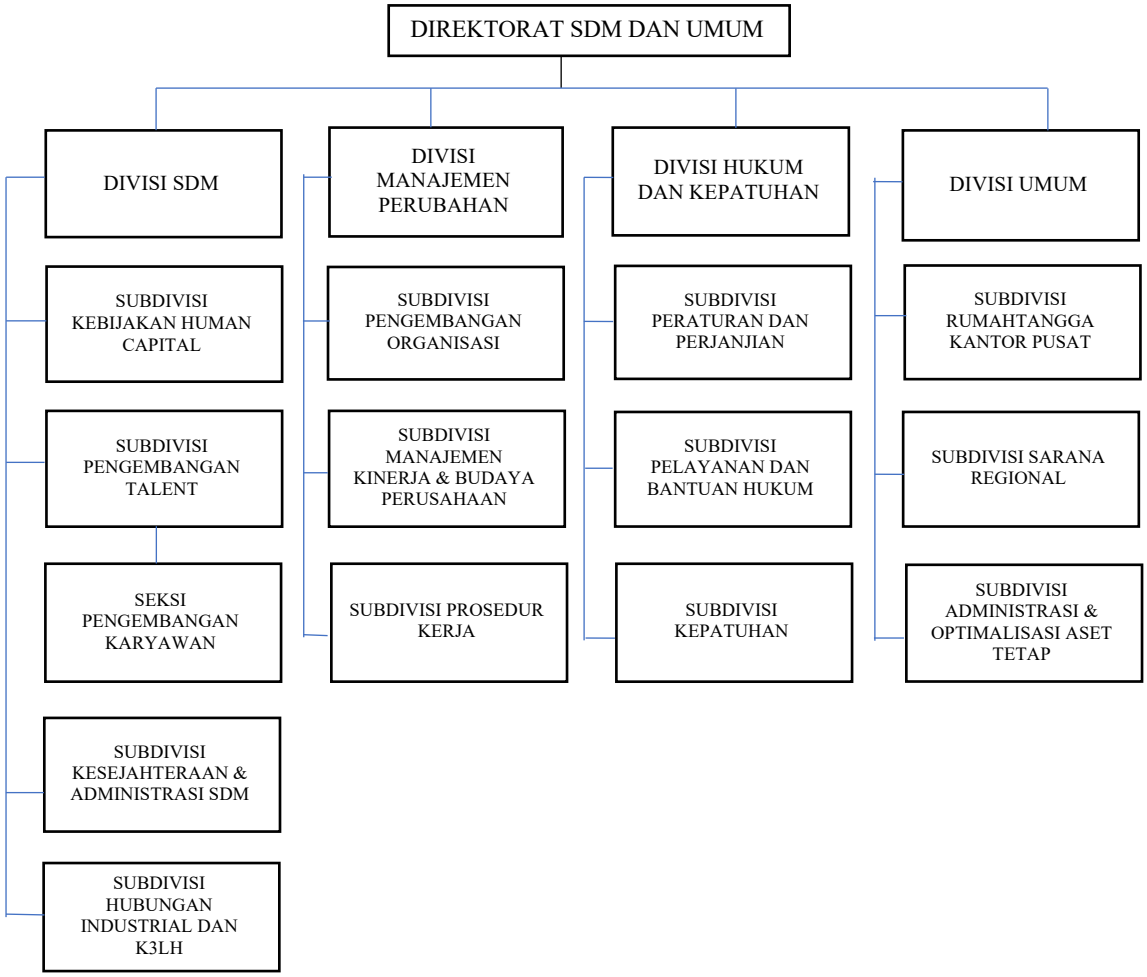
b. Kemitraan

Mitra Kerja Pengadaan selanjutnya disebut MKP adalah perusahaan yang berbadan hukum, badan usaha atau usaha perseorangan dan Kelompok Tani atau Gabungan Kelompok Tani (Poktan/Gapoktan) yang memenuhi persyaratan untuk melakukan kerja sama pengadaan gabah/beras dan pangan lainnya.

1.1.6 Struktur Organisasi

Menurut Barnard dalam buku Wursanto (2005:53) mendefinisikan organisasi adalah suatu sistem usaha bersama antara dua orang atau lebih, sesuatu yang tidak berwujud

dan tidak bersifat pribadi, yang sebagian besar mengenai hubungan-hubungan kemanusiaan. Adapun struktur organisasi pada Perum BULOG Pusat Jakarta, yaitu:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Direktorat SDM dan Umum Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta

Sumber: Manajemen Perubahan

Uraian tugas dari Struktur Organisasi Direktorat SDM dan Umum di Perum BULOG Pusat Jakarta:

a. Divisi SDM

   Divisi SDM mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan dan menyelenggarakan kegiatan pengelolaan kebijakan human capital, pengembangan talent, pengelolaan kesejahteraan dan administrasi SDM, serta penerapan hubungan industrial dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH).

b. Divisi Manajemen Perubahan

   Divisi Manajemen Perubahan mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan dan menyelenggarakan analisis perancangan dan pengembangan struktur organisasi, sistem manajemen kinerja organisasi dan program transformasi budaya perusahaan, serta sistem prosedur kerja.

c. Divisi Hukum dan Kepatuhan

   Divisi Hukum dan Kepatuhan mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan dan menyelenggarakan review terhadap peraturan dan perjanjian serta pertimbangan, pelayanan dan bantuan hukum serta pengawasan kepatuhan di seluruh unsur dan kegiatan perusahaan.

d. Divisi Umum

   Divisi Umum mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan dan menyelenggarakan urusan kerumahtanggaan kantor pusat, pengelolaan sarana dan prasarana di wilayah, dan administrasi aset tetap serta analisis optimalisasi aset.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat dan memiliki zaman baru pada era globalisasi saat ini, membuat kenaikan dan persaingan pada dunia pekerjaan. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan. Sehingga banyaknya perusahaan yang unggul dalam mencapai tujuannya dan mengarahkan karyawan yang kopeten dan bermotivasi. Maka hal itu diharuskan karyawan untuk meningkatkan kualitas dan inovasi untuk diterapkan diperusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pasti mempunyai target dan tujuan yang ingin dicapai dalam jangka waktu panjang maupun jangka waktu pendek, maka dalam pecapaian tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, salah satunya sumber daya manusia. Manajemen SDM mempunyai pendekatan terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen perorganisasian sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Manajemen SDM menciptakan untuk membentuk budaya perusahaan yang layak. Organisasi atau perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya, tanggung jawab atas pekerjaannya dengan baik dan wewenang. Memiliki inovasi dan pengalaman kerja terampil sehingga memudahkan dalam mengembangkan perusahaan.

Mukminin (2017: 6) Mendefinisikan MSDM sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memubuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi, hingga penilaian kinerja tenaga kerja. Karyawan mempunyai latar belakang Pendidikan, perasaan dan keinginan yang dibawa dalam melakukan suatu aktifitas di lingkungan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar karyawan dapat termotivasi dan perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi diri karyawan.

Salah satu strategi dan kegiatan yang harus di implementasikan dari pihak manajemen perusahaan adalah membuat dan melakukan perancanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan komitmen suatu organisasi sebagai pengerjaan seluruh aktivitas organisasi yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberi kesempatan untuk kayawan dalam pengembangan kariernya. Karyawan merupakan cermin suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi akan membawa dan mengangkat citra perusahaan yang sedang dilakukan dengan memberikan kontribusi terhadap kerja yang dilakukan pada suatu produk atau jasa.

Perusahaan Umum (Perum) BULOG Pusat Jakarta yang berlokasi Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 49, Jakarta, 12950 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik pangan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa berdasarkan prinsip pengelolaan Perusahaan yang sehat. Perusahaan Umum (Perum) BULOG juga melakukan kegiatan usaha utama, yaitu: Produksi, Perdagangan dan Jasa. Produksi meliputi: Budi daya pangan beras dan pangan lainnya, Industri berbasis pangan beras dan pangan lainnya. Perdagangan, meliputi: Perdagangan hasil budi daya pangan beras dan pangan lainnya. Dan Perdagangan hasil industri berbasis pangan beras dan pangan lainnya serta turunannya. Jasa, meliputi: Pengelolaan dan pengembangan logistic. Dan Jasa pengolahan, jasa penyimpanan, jasa perawatan, dan jasa distribusi pangan beras dan pangan lainnya. Jumlah karyawan Direktorat SDM sebagai berikut:

TABEL 1.1

JUMLAH KARYAWAN DIREKTORAT SDM DAN UMUM

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan
2019	Januari	99
	Pebruari	98
	Maret	98
	April	98
	Mei	103
	Juni	104
	Juli	90
	Agustus	90
	September	90
	Oktober	92
	Nopember	91
	Desember	89

*Sumbe*r: Sekertariat Direktorat SDM (2021)

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan fenomena yang menarik terjadi di Perusahaan Umum (Perum) BULOG Pusat Jakarta pada tahun 2019 yaitu dengan adanya karyawan yang berhenti kerja, atau keluar dari perusahaan, terlihat dari tabel data jumlah keluar karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta ditahun 2019 mengalami penurunan dengan angka 89 karyawan. Hal itu disebabkan oleh faktor motivasi karyawan, karyawan yang keluar dengan sendiri, karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan pensiun. Jika terjadi masalah dengan melanggar peraturan maka dievaluasi terlebih dahulu oleh atasan sehingga karyawan bisa memperbaikinya dengan pencapaian kinerja dan mengurangi pemberhentian kerja terhadap karyawan.

Motivasi yang ada di diri karyawan adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, tenaga, dan fikiran tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga diterapkan di perusahaan. Motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu movere yang berarti bergerak atau menggerakan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan atau gerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakan dan mengendalikan perilaku manusia (Bintoro & Daryanto, 2017:75). Motivasi mendapatkan dampak pada sejumlah faktor eksternal (seperti hukuman dan penghargaan) tetapi faktor eksternal tergantung pada karyawan dengan

seberapa karyawan memberikan kinerjanya atau energinya untuk menyelesaikan tugasnya di sebuah organisasi.

TABEL 1.2

REKAPITULASI PRESENSI KARYAWAN DIREKTORAT SDM

DAN UMUM PERIODE TAHUN 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Total Karyawan	Total Karyawan Terlambat	Presentase Karyawan Terlambat
Januari	22	99	21	0,96%
Februari	19	98	8	0,43%
Maret	20	98	15	0,77%
April	19	98	12	0,64%
Mei	21	103	16	0,74%
Juni	15	104	14	0,89%
Juli	23	90	13	0,63%
Agustus	22	90	8	0,4%
September	21	90	19	1,00%
Oktober	23	92	14	0,66%
November	21	91	18	0,94%
Desember	20	89	12	0,67%

Sumber: Sekertariat Direktorat SDM (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa total tingkat keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pada bulan Januari sampai bulan Desember yang tingkat keterlambatannya mengalami kenaikan dan penurunan. Pada bulan Januari memiliki presentase sebesar 0,96%, dan bulan September 1,00%, dua bulan tersebut merupakan presentase tertinggi tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2019. Dapat dilihat tidak stabilnya karyawan dalam ketepatan waktu hadir pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Pusat, dalam hal tersebut dapat memperhambat aktivitas kerja karyawan di perusahaan. Apabila hasil kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja tidak stabil maka kinerja suatu perusahaan akan dikatakan rendah.

TABEL 1.3

HASIL PRA KUESIONER MOTIVASI KARYAWAN

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah
1.	Setiap Pegawai yang memiliki Prestasi Kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	20%	70%	6,7%	3,3%	0	100%
2.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.	40%	53,3%	6,7%	0	0	100%
3.	Saya menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu proritas dalam kantor.	23,3%	76%	0	0	0	100%

Sumber: Data Hasil Prakuesioner Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.3 sebanyak 6 responden dengan presentase 20% memiliki tanggapan Sangat Setuju mengenai setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. 21 responden dengan presentase 70% memiliki tanggapan Setuju mengenai setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan 2 responden dengan presentase 6,7% memiliki tanggapan Kurang Setuju mengenai setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan 1 responden dengan presentase 3,3% memiliki tanggapan Tidak Setuju mengenai setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dari data tersebut diketahui bahwa karyawan yang mengisi pra kuesioner ini menunjukan sikap yang cukup baik dalam motivasi yang diberikan dalam mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. Hal tersebut masih menjadi masalah karena masih adanya responden yang Kurang Setuju dan Tidak Setuju sehingga manajer harus memberikan motivasi terus menerus untuk bisa menghasilkan prestasi yang tinggi pada setiap pegawai.

Berdasarkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi sebanyak 12 responden dengan presentasi 40% memiliki tanggapan Sangat Setuju, 16 responden dengan presentasi 53,3% memiliki tanggapan Setuju yang memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan, dan 2

responden dengan presentase 6,7% memiliki tanggapan Kurang Setuju yang memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan. Dapat disimpulkan pegawai mendapat kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi sudah baik. Pegawai perlu selalu diberikan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi sehingga meningkatkan motivasi terhadap karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu proritas dalam kantor sebanyak 7 responden dengan presentasi 23,3% memiliki tanggapan sangat setuju yang menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan. 23 responden dengan presentasi 76% memiliki tanggapan setuju yang menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan. Dilihat dari data responden tersebut mempunyai nilai yang sangat baik untuk menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.

Kurangnya motivasi pada karyawan di perusahaan Perusahaan Umum (Perum) BULOG Pusat disebabkan oleh karyawan yang memiliki Prestasi Kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dan dorongan dalam melakukan pekerjaan dengan menjalin hubungan sesama karyawan dan atasan merupakan suatu proritas dalam kantor untuk meningkatnya kinerja suatu perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan akan dilihat dan ditentukan melalui kualitas dan kinerja karyawan yang bekerja didalam perusahaan. Karyawan mempunyai cara sendiri untuk mengembangkan potensi yang ada agar karyawan menjadi lebih kreativ dan inovatif. Karyawan berlomba-lomba untuk bisa mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan kemampuan perusahaan tersebut dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang ada.

Suatu perusahaan dapat maju dan berkembang apabila perusahaan tersebut dapat mengikuti perkembangan dan perubahan lingkungan dan teknologi yang semakin meningkat. Selain motivasi terdapat variabel lain yaitu pengembangan karyawan merupakan suatu yang ada dan menyangkut pada diri individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk meningkatkan suatu komitmen organisasi sebagai pengerjaan seluruh aktivitas organisasi yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberikan kesempatan karyawan dalam pengembangan kariernya.

TABEL 1.4

REALISASI PROGRAM PENGEMBANGAN SDM PERIODE TAHUN 2019

No	Program Kegiatan	Rencana (peserta)	Realisasi (peserta)	Presentase Pencapaian
1	Leadership, Orientasi / prajabatan, penyegaran dan purnabakti	1130	942	83,36%
2	Bidang Pengadaan	140	105	75%
3	Bidang Operasional dan pelayanan public	420	363	86,4%
4	Bidang Komersial	840	949	112,98%
5	Bidang pengembangan bisnis dan industry	590	322	54,57%
6	Bidang keuangan	500	667	133,4%
7	Bidang SDM dan Umum	515	516	100,2%
8	New Direktorat	670	369	55,07%
9	Diklat eksternal	200	154	77%
10	Executive Training	100	1	1%
Jumlah		5.105	4.388	85,62%

Sumber: Data Internal Perusahaan (2021)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui realisasi pengembangan Direktorat SDM dan Umum pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta tahun 2019 yang telah mengikuti pengembangan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta mencapai angka 4.388 orang dari 5.105 total keseluruhan karyawan dengan presentase 85,62%. Jumlah karyawan yang belum mengikuti pengembangan dalam kegiatan adalah 7 karyawan. Dalam pengembangan SDM, jumlah realisasi kegiatan yang melampaui rencana terdiri dari kegiatan bidang komersial, bidang keuangan, dan bidang SDM dan umum. Sedangkan masih banyak kegiatan pengembangan karyawan yang jumlah realisasinya tidak mencapai rencana yang terdiri dari kegiatan leadership, orientasi, penyegaran dan purnabakti, bidang pengadaan, bidang operasional dan pelayanan public, bidang pengembangan bisnis dan industri, direktorat baru, diklat eksternal, dan *executive training* yang dapat mempengaruhi pengembangan pada diri karyawan.

Karyawan yang telah diterima di perusahaan, kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dipusatkan baik kepada karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti arahan

organisasi, sehingga karyawan mampu menjalankan kinerja terbaik bagi organisasinya. Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individual karyawan untuk mencapai tahapan karir yang diinginkan. Setiap pimpinan perusahaan harus melakukan pengembangan ke setiap karyawannya dengan mempunyai harapan pengembangan ini dapat meningkatkan keterampilan dan inovasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasikan.

Pengembangan organisasi mempunyai perubahan dalam bentuk makro maupun mikro. Perubahan mikro yaitu dengan meningkatkan efektivitas organisasi, dan berjalannya suatu pekerjaan dalam perusahaan secara baik, sedangkan perubahan mikro ditujukan pada individu, tim dan kelompok kecil. Pelatihan dan pengembangan dalam organisasi dimulai ketika seorang karyawan sudah resmi dan bergabung dalam suatu organisasi untuk merespons perubahan pekerjaan dan mempunyai rencana jangka panjang dengan strategi yang sudah dibuat untuk menjadi sumber daya yang efektif dan efesien. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang terencana dan terintegrasi antara satu dengan yang lain, yang diadakan oleh suatu organisasi dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Al Fadjar (2018:165) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kerangka kerja agar karyawan dapat terbantu dalam mengembangkan pengetahuan pribadi dan organisasi, keterampilan dan kemampuan. Pengembangan karyawan merupakan suatu pembentukan dan perbaikan-perbaikan yang bersifat pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai kariernya. Yang dilakukan melewati kegiatan pengembangan atau pelatihan di dalam perusahaan atau diluar yang di dukung oleh departemen SDM. Pengembangan karyawan dimulai dari individu, Setiap orang harus bertanggung jawab untuk mengembangkan kariernya dan memberikan inovasi agar kariernya tidak terhambat.

Di perum BULOG pusat Jakarta mempunyai pelatihan tersendiri yaitu dengan BULOG Corporate University. BULOG Corporate University mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan dan menyelenggarakan kegiatan analisis kebutuhan, desain dan pengembangan kurikulum, penyelenggaraan dan evaluasi pelatihan dari setiap akademi, dukungan operasional serta kerjasama usaha. BULOG Corporate University terdiri dari: Akademi Logistik dan Rantai Pasok, Akademi Kepemimpinan, Budaya Perusahaan dan Inovasi, Akademi Keuangan, Kewirausahaan, Bisnis dan

Pemasaran, Bagian Dukungan Operasional dan Kerjasama. Akademi Logistik dan Rantai Pasok membawahi:

a. Fungsional Analis Diklat.
b. Fungsional Administrator Operasional Diklat.

Analis Diklat mempunyai tugas melakukan kegiatan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, penyusunan kualifikasi dan pengajuan tenaga pengajar baik internal maupun eksternal, menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan, proses desain pembelajaran, penyusunan desain kurikulum dan evaluasi desain kurikulum secara berkala, pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan termasuk penyusunan kurikulum pada Akademi Logistik dan Rantai Pasok, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan desain dan analisis Akademi Logistik dan Rantai Pasok. Administrator Operasional Diklat mempunyai tugas melakukan kegiatan pengelolaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kurikulum yang disusun dan desain pembelajaran, penyiapan sertifikat, pemantauan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, pemantauan penerapan/implementasi kurikulum dan materi sesuai rencana, proses evaluasi pendidikan dan pelatihan termasuk persiapan bahan ujian, pengukuran dampak pembelajaran, survei kepuasan peserta, analisis manfaat pendidikan dan pelatihan yang dijalani, pelaporan evaluasi seluruh kegiatan pendidikan dan pelatihan serta rencana tindak lanjut perbaikan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan penyelenggaraan dan evaluasi Akademi Logistik dan Rantai Pasok. Tabel 1.5 hasil dari pra kuesioner pengembangan SDM terhadap 30 responden di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta.

TABEL 1.5

HASIL PRA KUESIONER PENGEMBANGAN KARYAWAN

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah
1.	Program pengembangan karyawan memberikan keterampilan yang mendukung mengarahkan karir yang baru.	30%	53,3%	13,3%	13,3%	0	100%
2.	Program pengembangan karyawan diselenggarakan secara profesional dan berkualitas.	40%	56,7%	3,3%	0	0	100%
3.	Program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja pada pekerjaan saat ini.	30%	70%	0	0	0	100%

Sumber: Data Hasil Prakuesioner Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.5 sebanyak 9 responden dengan presentase 30% memiliki tanggapan sangat setuju dalam program pengembangan karyawan memberikan keterampilan yang mendukung mengarahkan karir yang baru. 16 responden dengan presentase 53,3% memiliki tanggapan setuju dalam program pengembangan karyawan memberikan keterampilan yang mendukung mengarahkan karir yang baru. 4 responden dengan presentase 13,3% memiliki tanggapan kurang setuju dalam program pengembangan karyawan memberikan keterampilan yang mendukung mengarahkan karir yang baru. 1 responden dengan presentase 3,3% memiliki tanggapan tidak setuju dalam program pengembangan karyawan memberikan keterampilan yang mendukung mengarahkan karir yang baru.

Berdasarkan program pengembangan karyawan diselenggarakan secara professional dan berkualitas dengan sebanyak 12 responden dengan presentase 40% yang memiliki tanggapan sangat setuju dalam program pengembangan karyawan diselenggarakan secara professional dan berkualitas. 17 responden dengan presentase 56,7% yang memiliki tanggapan setuju dalam program pengembangan karyawan diselenggarakan secara professional dan berkualitas. 1 responden dengan presentase 3,3% yang memiliki tanggapan kurang setuju dalam program pengembangan karyawan diselenggarakan secara professional dan berkualitas.

Berdasarkan program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja pada pekerjaan saat ini dengan sebanyak 9 responden dengan presentase 30% yang memiliki tanggapan sangat setuju dalam program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja pada pekerjaan saat ini. 21 responden dengan responden dengan presentase 70% yang memiliki tanggapan setuju dalam program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja pada pekerjaan saat ini. Untuk meningkatkan komitmen suatu organisasi sebagai pengerjaan seluruh aktivitas organisasi yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberi kesempatan untuk kayawan dalam pengembangan kariernya.

Suatu organisasi terus mencari keunggulan yang kompetitif melalui karyawan, dan karyawan harus dapat mengaplikasikan perilaku dan hasil kerja di suatu organisasi. Sikap karyawan berpengaruh dalam kinerjanya untuk menentukan berjalannya kegiatan yang bersifat individu atau organisasional. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode teretntu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati Bersama. Rivai dan Basri dalam Syaifuddin (2018:63) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok dalam menjalankan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai kendala dalam pekerjaannya dengan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan membawa dampak kepada pekerjaannya dan menurunkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

TABEL 1.6

NILAI KINERJA UNIT DIREKTORAT SDM DAN UMUM PERIODE TRIWULAN I S.D IV TAHUN 2019

Tahun	Unit Kerja	Periode dan Skor			
		Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
2019	Divisi SDM	9,18	9,10	9,11	9,11
	Divisi Manajemen Perubahan	9,11	9,09	9,10	9,08
	Divisi Hukum dan Kepatuhan	9,14	9,14	9,21	9,21
	Divisi Umum	9,37	9,32	9,18	9,14

Sumber: Data Internal Perusahaan (2021)

Range kinerja atau kreteria penilaian kinerja di Direktorat SDM dan Umum pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG memiliki standard atau kategori pencapaian kinerja seperti pada tabel 1.7 di bawah ini.

TABEL 1.7

STANDARD KRITERIA SKOR PENCAPAIAN KINERJA

No	Kategori	Skor
1	Nilai A (Sangat Baik)	➢ 9 sd 10
2	Nilai B (Baik)	➢ 7 sd < 9
3	Nilai C (Cukup)	➢ 5 sd < 7
4	Nilai D (Kurang)	➢ 3 sd < 5
5	Nilai E (Sangat Kurang)	➢ 0 sd < 3

Sumber: Data Internal Perusahaan (2021)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 periode IV Perum BULOG Pusat Jakarta memperoleh nilai unit kinerja dengan kategori sangat baik pada Divisi SDM sebesar 9,11, Divisi Manajemen perubahan sebesar 9,08, Divisi Hukum dan Perubahan sebesar 9,21, dan Divisi Umum sebesar 9,14. Pada tahun 2019 periode II memperoleh nilai unit kinerja dengan kategori sangat baik pada Divisi SDM sebesar 9,32, Divisi Manajemen Perubahan 9,40, Divisi Hukum dan Kepatuhan 9,31, dan Divisi Umum sebesar 9,31. Pada data di atas dapat diketahui nilai unit kerja pada Perum BULOG Pusat Jakarta dari tahun 2019 belum mencapai target dengan nilai 10. Dapat disimpulkan bahwa nilai unit kinerja mengalami fluktuasi setiap periode triwulannya dan tiga unit kerja cendrung turun kinerjanya dibanding triwulan I. Hal ini mempengaruhi kinerja perusahaan belum optimal. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang dilakukan secara tersusun dan terprogram karena sumber daya manusia (SDM) mampu mendapatkan kemampuan dalam pengembangan SDM yang berkualitas dan menjadi pengaruh bidang pekerjaannya. Menurut Bateman dan Snell dalam Kadek Suryani (2020:4) penilaian kinerja merupakan penilaian dari kinerja jabatan seseorang. Jabatan adalah tanggung jawab penting yang hendak dicapai dan ditingkatkan oleh karyawan. Oleh karena itu peran penilaian kinerja yang dilaksanakan akan membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, gaji, atau promosi, mendorong hubungan komunikasi internal serta peningkatan motivasi dan pengembangan karyawan untuk meraih jabatan atau karir yang diinginkan.

TABEL 1.8

HASIL PRA KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah
1.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaannya selesai tepat waktu.	10,3%	72,4%	17,2%	0	0	100%
2.	Saya selalu berprestasi di bidang pekerjaan ini.	26,7%	63,3%	10%	0	0	100%
3.	Dalam bekerja saya jarang melakukan kesalahan.	10%	83,3%	6,7%	0	0	100%

Sumber: Data Hasil Prakuesioner Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.8 sebanyak 3 responden dengan presentase 10,3% memiliki tanggapan sangat setuju dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan. 21 responden dengan presentase 72,4% memiliki tanggapan setuju dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan dan 5 responden dengan presentase 17,2% memiliki tanggapan kurang setuju dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan komitmen dan tanggungjawab atas pekerjaan dan hasil kinerja selalu dihargai oleh perusahaan memiliki sebanyak 8 responden dengan presentasi 26,7% memiliki tanggapan sangat setuju dalam berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kinerja selalu dihargai oleh perusahaan. 19 responden dengan presentasi 63,3% memiliki tanggapan setuju dalam berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kinerja selalu dihargai oleh perusahaan. dan 3 responden dengan presentase 10% memiliki tanggapan kurang setuju dalam berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kinerja selalu dihargai oleh perusahaan. Dalam bekerja jarang melakukan kesalahan memiliki sebanyak 3 responden dengan presentasi 10% memiliki tanggapan sangat setuju. 25 responden dengan presentasi 83,3% memiliki tanggapan setuju dalam bekerja jarang melakukan kesalahan. Dan 2 responden dengan presentasi 6,7% memiliki tanggapan kurang setuju dalam bekerja jarang melakukan kesalahan.

TABEL 1.9

HASIL WAWANCARA

No	Pertanyaan	Hasil
1.	Bagaimana kompetensi yang diperlukan oleh karyawan perum BULOG? **Nara Sumber:** *Manager Sumber Daya Manusia*	Untuk kompetensi pengembangan karyawan dilakukan melalui kompetensi teknis dan managerial. Kompetensi teknis mempunyai sifat teknikal. Seperti mengoperasikan computer dan mengaudit. Sedangkan kompetensi managerial yang memiliki kompetensi masing-masing pada setiap level jabatan. Seperti kadiv dapat melakukan Analisa dan membuat keputusan, supervisor dapat menyuguhkan alternatif-alternatif pilihan dalam menyelesaikan masalah. Pengembangan karyawan dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan yang bersifat formal dan enrigment. Kalau pelatihan bersifat formal karyawan dipilih dan di tunjuk oleh atasan. Enrigment semua karyawan bisa mengikuti seperti training dan webinar. Sharing pengembangan karyawan dengan melakukan forum grup descation (FGD) dengan menarik tema tertentu dengan memanggil subjek materi expert.
2	Bagaimana motivasi kerja karyawan, apakah ada yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja **Nara sumber:** *Manager Management Perubahan*	Bimbingan dan *coaching* juga dilakukan atasan untuk meningkatkan motivasi kerja dan mencari solusi untuk kendala-kendala yang dihadapi perusahaan, selain itu juga menampung ide-ide dan inovasi dari karyawan agar karyawan termotivasi untuk bekerja. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan pengembangan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan baik *hardskill* ataupun *softskill* yang lebih baik lagi agar kompetensi karyawan yang diharapkan dapat tercapai dan motivasi bekerja meningkat.
2.	Bagaimana implementasi dan penilaian kinerja karyawan? **Nara sumber:** *Manager Management Perubahan*	Sistem Manajemen Kinerja Individu dengan perkembangannya dibagi dua yaitu hasil kerja mempunyai 70% dan sikap kerja 30%. Hasil kerja dilihat dengan KPI Perusahaan (Key Performance Incator), Unit Kerja dan Individu yang dilakukan setiap triwulan. Sikap Kerja dilihat dengan nilai budaya dan kompetensi inti. Nilai setiap karyawan dilihat dari indikator kerja yaitu laba usaha, penjualan KPSH, penjualan komersial, kepuasan pelanggan, tindak lanjut temuan audit, presensi karyawan, dan capaian R/R. Dari hasil penilaian kinerja menjadi pengembangan karir (Golongan, jabatan, dsb), pengembangan skill (pendidikan, pelatihan, training, dsb), dan remunerasi (Insentif kinerja, bonus, dsb).

Sumber: Wawancara Peneliti (2021)

Untuk mencapai suatu kinerja karyawan yang memuaskan maka diperlukan suatu kemampuan untuk menjadikan karyawan yang professional melalui proses tahapan pengembangan yang sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis. Pendidikan formal karyawan juga masih belum memadai untuk mencapinya kemampuan karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karyawan harus diberikan pelatihan dan pengembangan agar terus meningkat kinerjanya. Pengaruh motivasi dan pengembangan dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting untuk membentuk karyawan yang ada didalam tumbuh diri sendiri sehingga, timbul ada rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Karyawan tidak merasakan terdesak dan merasakan beban terhadap pekerjaannya dan ada terjadinya timbal balik yang sesuai dengan apa yang karyawan telah kerjakan, maka karyawan merasakan kepuasan tersendiri dengan hasil pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi dan pengembangan karyawan yang baik diharapkan kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian: **"Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta (Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum)".**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

a. Bagaimana motivasi kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta?
b. Bagaimana pengembangan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta?
c. Bagaimana kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta?
d. Apakah secara parsial dan simultan motivasi dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah:

a. Untuk mengetahui motivasi karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta.
b. Untuk mengetahui pengembangan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta.
c. Untuk mengetahui kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta.
d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta.

1.5 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menghasilkan kegunaan dan manfaat, baik dari sisi aspek akademis maupun aspek praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penulis berharap dapat memberikan manfaat dan referensi lain bagi penelitian dengan topik yang sama dengan memperbanyak kajian-kajian dan teori yang berhubungan lainnya. Dan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat dijadikan dasar dan masukan bagi Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta untuk meningkatkan motivasi dan Pengembangan karyawannya dalam bekerja berdasarkan kinerja karyawan yang baik dan diimplementasikan di perusahaan tersebut. Selain itu peneliti juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia diperusahaan yang berhubungan dengan motivasi, pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober s.d. Mei 2021. Objek penelitian ini adalah Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta yang berlokasi di JL. Jenderal Gatot Subroto Kav. 49, Jakarta, 12950 Indonesia.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam menulis sebuah penelitian, diperlukan adanya sistematika penulisan dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk memudahkan pembaca dalam kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas sebuah penelitian tentang gambaran penjelasan secara umum, ringkas dan padat pada objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis dan ruang lingkup penelitian. Teori yang digunakan dalam peneliti ini yakti: motivasi karyawan, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas mengenai pengumpulan data, karakteristik reponden, hasil penelitian, dan pembahasan dari hasil penelitian sehingga dapat mencapai tujuan dengan menjawab permasalahan- permasalahan yang diangkat.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dan saran bagi segi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.