

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Hingga sekarang ini semua organisasi membutuhkan *human capital* yang berbakat dalam bidangnya agar target sebuah perusahaan tercapai. Penilaian kinerja menjadi salah satu tolak ukur kompetensi yang dapat dicapai karyawan.

Penilaian kinerja karyawan suatu upaya untuk mengukur tingkat produktifitas para karyawannya. Bagi seorang atasan, penilaian kinerja sangatlah penting karena untuk mengukur kinerja para karyawan sehingga dapat dijadikan *feedback* untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang bersangkutan menjadi lebih baik kedepannya. Penilaian kinerja juga menjadi alat bantu bagi para atasan dalam membuat dan mengambil keputusan yang berhubungan dengan kompensasi, promosi, penurunan jabatan, ataupun pemecatan karyawan.

PT. Kawal Bersama Mandiri Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang outsourcing untuk posisi helper. Pada awal tahun 2012 PT. Kawal Bersama Mandiri hanya memiliki sedikit karyawan baik di kantor maupun di lapangan. Salah satu praktek penilaian kinerja pada PT. Kawal Bersama Mandiri yang awalnya terlaksana yaitu menilai karyawan dengan melihat satu aspek saja. Padahal dalam penilaian kinerja banyak aspek yang perlu dinilai, seperti pekerjaan, perilaku dalam bekerja, hasil pekerjaan dan tingkat kehadiran.

Seiring berjalannya waktu pada tahun 2015 PT. Kawal Bersama Mandiri memiliki banyak pelanggan dari berbagai perusahaan maupun galangan kapal sehingga PT. Kawal Bersama Mandiri merekrut banyak karyawan. Perusahaan

mendapatkan suatu persoalan tentang penilaian kinerja secara lisan yang telah diterapkan pada perusahaan sudah dianggap kurang efektif dikarenakan jumlah karyawan yang banyak sehingga perusahaan sulit untuk memberikan penilaian kepada karyawan serta model penilaian tidak dapat memenuhi tuntutan kondisi dan situasi di lingkungan usaha sehingga karyawan memiliki sikap yang dipaksakan untuk memenuhi peraturan perusahaan. Hal tersebut memberikan dampak negatif yaitu perusahaan sulit memberikan *feedback* kepada karyawan kedepannya.

Untuk memperbaiki atau mendorong prestasi kerja dibawah standar maka diperlukan *performance appraisal* yang adil and netral dengan metode form penilaian kinerja yang telah direncanakan. Diharapkan dengan adanya form penilaian kinerja di PT. Kawal Bersama Mandiri dapat lebih transparan dan akurat dalam menilai karyawan dan mendapatkan laporan yang diharapkan oleh pemimpin perusahaan. Selain itu karyawan juga dapat melihat *feedback* apakah mereka telah mencapai target *key performance indicators* dari perusahaan yang dapat dilihat pada form penilaian kinerja. Hasil dari form penilaian kinerja tersebut yang membantu pihak perusahaan dalam menentukan apakah karyawan tersebut layak mendapatkan promosi maupun demosi sesuai dengan hasilnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan kerja praktek dengan judul “Analisis Penerapan *performance appraisal* di PT. Kawal Bersama Mandiri”.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Penilaian kinerja dilakukan terhadap karyawan pada jabatan helper di PT. Kawal Bersama Mandiri.

### 1.3 Tujuan Proyek

Tujuan utama implementasi kerja praktek ini adalah sebagai berikut:

1. Merancang serta mengimplementasi *performance appraisal form* untuk PT. Kawal Bersama Mandiri
2. Mempertahankan karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun.

### 1.4 Luaran Proyek

Output yang diberikan kepada PT. Kawal Bersama Mandiri berupa penilaian kinerja dengan *rating scale method* dengan dimensi antara lain:

1. Kecekatan
2. Pengurutan Informasi
3. Menangani Objek
4. Aktivitas Fisik
5. Keselamatan

### 1.5 Manfaat Proyek

1. Bagi perusahaan  
Menjadi arahan untuk mengembangkan dan menyempurnakan penilaian kinerja agar lebih baik kedepannya.
2. Bagi akademisi  
Sebagai ilmu pengetahuan serta wawasan bagi akademis tentang penilaian kinerja di dalam dunia kerja agar dapat menerapkannya dengan baik.
3. Bagi penulis

Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai bagaimana proses penilaian kinerja yang terjadi pada perusahaan.

## **1.6 Sistematika Pembahasan**

Implementasi kerja praktek ini dijabarkan dengan sistematika pembahasan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca terdiri dari:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai isi proposal seperti latarbelakang masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan utama proyek, luaran proyek dan manfaat dari proyek.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini di jelaskan mengenai hasil penemuan penulis, teori yang digunakan, kesalahan, informasi lainnya, dan cara mengatasi masalah yang muncul saat pelaksanaan kerja praktek.

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini menjelaskan informasi umum tentang perusahaan seperti latarbelakang, struktur organisasi dan aktivitas kegiatan operasional pada organisasi.

### **BAB IV METODOLOGI**

Pada bab ini mendeskripsikan tentang teknik yang akan dipakai sebagai pengumpulan data yang dibutuhkan dalam merancang strategi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan jadwal pelaksanaan.

### **BAB V ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai analisa data perusahaan berdasarkan hasil observasi dan menjelaskan perancangan formulir penilaian kinerja.

## BAB VI IMPLEMENTASI

Pada Bab ini menjelaskan tentang implementasi strategy yang telah dirancang, umpan balik yang didapat setelah mengimplementasi strategi yang dibuat serta menjelaskan perubahan perusahaan setelah diimplementasikan strategy yang dibuat oleh penulis.

## BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi ringkasan keseluruhan tentang implementasi kerja praktek dan luaran yang didapat dari strategy yang telat dirancang. Pada bab ini juga terdapat masukan dan saran untuk penelitian yang akan datang supaya perusahaan dapat melakukan perbaikan serta perkembangan kedepannya.