

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan pasti memiliki cara penilaian tersendiri dalam menjalankan penilaian terhadap kinerja pekerja mereka. Pengukuran karyawan dalam sebuah perusahaan diperlukan agar perusahaan dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan tersebut, apakah selama ia bekerja di dalam perusahaan tersebut mengalami peningkatan, mengalami penurunan atau mungkin tidak mengalami peningkatan sama sekali yang sama artinya dengan tidak mengalami perkembangan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan ini biasa disebut atau diistilahkan dengan *performance appraisal*.

Untuk penilaian kinerja karyawan ini, objek perusahaan yang di ambil adalah PT. Lintas Laut Samudra yang telah beroperasi kurang lebih sekitar 2 tahun.

Perusahaan tersebut mulai beroperasi sekitar tahun 2017 dan selama beroperasi perusahaan tersebut sudah melakukan ekspor ke luar wilayah Batam seperti Jepang. Selama beroperasi kurang lebih hampir setahun, PT. Lintas Laut Samudra

dalam melakukan penilaian kinerja karyawan hanya dengan melalui penilaian langsung ditempat atau *on the spot* yang dimana maksudnya adalah pada saat karyawan sedang melakukan pekerjaan mereka jika atasan melihat bahwa kerjaan

yang dilakukan oleh mereka salah atau mengalami keganjalan maka atasan akan langsung menegur karyawan itu secara langsung di tempat dan juga penilaian dilakukan melalui laporan *leader* yang dimana hanya sepihak saja. Dengan tidak

diterapkannya penilaian kerja karyawan akan memiliki efek atau dampak terhadap perusahaan tersebut yang pada umumnya pengukuran kegiatan pekerja berakhir

pada berapa % (persen) peningkatan upah seorang tenaga kerja, atau bisa juga berakhir pada berapa tambahan yang diperoleh oleh pekerja.

Intinya dengan semakin bagus partisipasi yang diberikan oleh seorang karyawan, maka upah atau bonus yang akan di terima juga akan semakin meningkat. Jadi dengan tidak adakannya sistem pengukuran kerja akan

menyulitkan *human resources* ataupun *head* dari masing-masing departemen dalam menilai karyawan mana yang bagus dan yang tidak. Konsekuensinya adalah dalam memperkirakan bonus atau promosi tidak bersumber pada data yang

cakap dikarenakan tidak memiliki data yang mendukung. Bisa saja hanya berlandaskan hubungan baik antara sesama pekerja dengan pemimpinnya saja. Bisa di perkirakan pada masa yang akan datang apabila hal ini terjadi, maka

karyawan yang merasa dirinya sudah berjasa banyak menjadi teledor, lengah, lambat lalu kemudian memutuskan untuk pindah kerja. Sebaliknya, bisa juga *human resources* ataupun *head* dari masing-masing departemen mengambil

keputusan dalam menaikkan gaji mereka akan dilakukan secara merata.

Menurut Mondy dan Noe dalam bukunya Marwansyah (2010), *performance appraisal* adalah metode *formal* untuk mengontrol, menelaah, dan menyurvei

kapasitas kelompok atau seseorang. Dengan dilakukannya *performance appraisal*, maka permasalahan yang ada dapat lebih di minimalisir. Kesimpulan yang bisa di ambil adalah perusahaan tidak memiliki sistem penilaian yang mumpuni yang

hanya berdasarkan laporan melalui mulut ke mulut tanpa di dukung oleh data yang mendukung. Hal itu bisa menyebabkan terjadinya ketidakadilan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, penulis menentukan satu objek perusahaan untuk di observasi dan di petakan sistem penilaian kinerja karyawan atau *appraisal form* dengan mengambil tajuk **“Penerapan Penilaian Kerja Karyawan pada PT. Lintas Laut Samudra”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam kerja praktek ini adalah merancang *form* penilaian kerja atau *appraisal form* terhadap PT. Lintas Laut Samudra yang mencakup beragam faktor yang disesuaikan dengan kebutuhan dari setiap masing-masing jabatan yang dibutuhkan.

1.3 Tujuan Proyek

Tujuan dari kerja praktek ini dalam merancang *appraisal form* ini adalah

- a. mengevaluasi kinerja karyawan sehingga atasan bisa langsung mengambil langkah apabila terjadi hal yang melenceng dari penilaian kerja tersebut.
- b. dokumen pendukung dalam memberikan promosi kepada karyawan.
- c. memperbaiki kinerja kerja
- d. memotivasi untuk lebih memberikan hasil yang terbaik
- e. menentukan perubahan kompensasi

1.4 Luaran Proyek

Appraisal form yang telah di uji dan di laksanakan dapat membantu kinerja perusahaan dan karyawan yang ada menjadi lebih efektif dan meningkat.

Pada proyek ini, jenis *appraisal* yang akan saya gunakan adalah dengan menggunakan sistem *rating scale*. Maksud dari sistem ini adalah menggunakan perbandingan untuk menilai atau mengukur kinerja karyawannya. Contoh dari metode *rating scale* ini adalah dengan menggunakan skala sangat tidak

memuaskan hingga sangat memuaskan ataupun dari skala sangat tidak baik sampai sangat baik. Skala penghitungan tersebut lazimnya di konversi ke nilai angka seperti 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Cukup), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Spesifikasi pekerja yang di ukur biasanya adalah kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, sikap kerja, kedisiplinan, pengetahuan dan keahlian kerja.

1.5 Manfaat Proyek

Manfaat yang di dapat perusahaan dalam kerja praktek ini adalah perusahaan bisa mengevaluasi kinerja karyawan apabila terdapat hal-hal yang menyimpang atau yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan. Dengan dirancangnya proyek ini bisa di jadikan sebagai data atau dokumen pendukung bagi perusahaan agar pada saat ingin melakukan promosi atau kenaikan gaji, dokumen tersebut bisa digunakan apakah karyawan tersebut layak untuk mendapatkan promosi ataupun kenaikan gaji. Dalam setiap penilaian pasti memiliki hasil, dengan hasil yang didapatkan oleh karyawan akan lebih memotivasi mereka dalam meningkatkan kualitas kerja mereka bagi karyawan yang belum memiliki hasil sesuai standar yang ada.

1.6 Sistematika Pembahasan

Maksud dari sistematika pembahasan ini adalah untuk lebih meringankan dalam memperjelas uraian dan pengkajian setiap bab yang ada dalam susunan laporan kerja praktek ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I akan di uraikan secara jelas perihal latar belakang masalah, ruang lingkup proyek, tujuan proyek, luaran proyek,

manfaat proyek, dan juga sistematika pembahasan laporan kerja praktek ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan beserta kajian pustakan yang digunakan sebagai referensi oleh penulis dalam merumuskan laporan kerja praktek ini.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Penjelasan mengenai bab III yaitu berisi tentang sejarah perusahaan tersebut, struktur organisasi yang dimiliki, kegiatan operasional perusahaan serta sistem yang sedang digunakan oleh perusahaan.

BAB IV : METODOLOGI

Pada bab IV akan dijelaskan tentang rancangan penelitian, teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data, uraian dalam prosedur perancangan proyek, metode yang digunakan dalam proses pelaksanaan, pendekatan yang digunakan dalam proses menyelesaikan masalah yang ada dalam perusahaan agar bisa mencapai tujuan proyek yang diinginkan, serta penjelasan mengenai tahap pelaksanaan proyek secara rinci dan juga jadwal pengaktualan kerja praktek ini.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Bab 5 menjelaskan tentang bagaimana hasil tinjauan penulis dalam melakukan penelitian atau observasi selama melakukan kerja praktek di perusahaan yang ada dan juga observasi terhadap hasil proyek yang diinginkan.

BAB VI : IMPLEMENTASI

Bab ini menjelaskan uraian proses tahapan pelaksanaan tiap luaran proyek, umpan balik, yang diberikan oleh pemilik usaha dan tindak

lanjut yang dilakukan untuk umpan balik yang telah diberikan serta menjelaskan kondisi usaha setelah tahapan proses implementasi

BAB VII : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir yaitu bab VII, di laporan kerja praktek ini akan dijelaskan mengenai secara singkat kesimpulan dari pelaksanaan kerja praktek ini dan saran-saran yang diberikan, serta catatan yang perlu ditindaklanjuti jika ada dan diperlukan.