

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan dunia bisnis semakin pesat, persaingan serta Pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin maju menimbulkan perubahan juga terhadap cara seseorang menjalani hidup. Perubahan ini berdampak pada tuntutan perusahaan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Upaya yang dapat perusahaan lakukan agar dapat meningkatkan kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan utama adalah pimpinan perlu memantau kinerja sumber dayanya agar mereka bisa mengembangkan seluruh kemampuannya yang ada. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian dari hal penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi, Meskipun SDM tidak secara langsung berhubungan dengan keuangan suatu perusahaan, namun demikian SDM dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM tersebutlah yang bertindak dalam mengelola perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah berperan dalam suatu perusahaan untuk mengatur sumber daya perusahaan agar memperoleh hasil maksimal dari pekerjaannya dan menacapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang belum sadar akan pentingnya pengelolaan sumber daya cenderung masih banyak dimana hal tersebut dapat mengakibatkan proses jalannya perusahaan tidak maksimal karena sumber daya yang kurang produktif. Berdasarkan data Bank Dunia (*World Bank*) oktober 2018, tingkat indeks sumber daya manusia (*Human Capital Index/HCI*) Indonesia sebesar 0,53 atau peringkat ke-87 dari 157 negara bahkan angka tersebut lebih rendah dibandingkan dengan Vietnam dengan tingkat indeks HCI 0,67 berada di peringkat 48, Thailand 0,60 dengan peringkat ke 65, serta Filipina 0,55 dengan peringkat ke 84, ini menunjukkan bahwa SDM di ke tiga negara tersebut lebih produktif daripada Indonesia (World Bank, 2018)

Sama halnya terjadi pada PT. Usaha Baru Bersama Jaya yang masih belum sempurna dalam mengelola karyawan dimana tingkat *turnover* karyawan yang cenderung tinggi serta kebanyakan karyawannya yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja, kurangnya inisiatif dalam bekerja harus selalu di kontrol oleh

atasan, dan kurang disiplin waktu sehingga pekerjaan tertunda. Pada umumnya setiap karyawan butuh motivasi baik dengan materi maupun *non* materi misalnya dengan pemberian bonus atau insentif yang setimpal terhadap pekerjaan yang dijalankan karyawan serta adil pada setiap karyawan dan *non* materi misalnya dengan adanya motivasi – motivasi dari atasan langsung ataupun rekan kerja dalam menjalankan tugasnya. Jika atasan sering mengabaikan hasil kinerja dari karyawannya dapat memicu dampak yang buruk seperti kurangnya semangat kerja, karena karyawan merasa atasannya yang kurang peduli sehingga karyawan tersebut menjadi acuh tidak acuh terhadap pekerjaannya, dengan begitu karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Pada perusahaan maupun organisasi, pimpinan yang bisa menjalin hubungan terhadap bawahannya dapat dengan mudah memantau kinerja karyawan dan memotivasinya sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Hingga saat ini PT. Usaha Baru Bersama Jaya belum menerapkan sistem penilaian kinerja yang tertata, selama ini penilaian kinerja hanya dilakukan dengan yang terlihat seadanya tidak merinci sesuai aspek yang diperlukan. Sehingga perlu adanya sistem penilaian yang terlihat secara fisik dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya oleh penilai kinerja agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya, disiplin, rasa tanggung jawab karyawan, dan juga perusahaan dapat memperbaiki sistem kerja yang sebelumnya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis akan melakukan analisis yang disusun kedalam laporan kerja praktek berjudul **“Analisis dan Penerapan *Performance Appraisal* pada PT. Usaha Baru Bersama Jaya”**

1.2 Ruang Lingkup

Penilaian kinerja menjadi faktor terpenting dalam suksesnya manajemen kinerja. Pada dasarnya dalam perusahaan semua tingkatan yang ada membutuhkan penilaian kinerja secara rutin. Penilaian kinerja mencakup aspek – aspek apa saja yang dibutuhkan perusahaan tersebut untuk menilai kinerja karyawannya, yang dimana tujuannya adalah untuk mengetahui permasalahan karyawan secara jelas, sehingga perusahaan dapat memberikan arahan atau umpan balik kepada karyawan – karyawannya untuk dapat agar dapat meningkatkan hasil kerja yang

lebih baik. Ruang lingkup untuk proyek ini adalah merancang dan menerapkan sistem *performance appraisal* yang terukur dengan form yang dibuat sesuai dengan kebutuhan evaluasi kinerja karyawan pada UBBJ.

1.3 Tujuan Proyek

Dengan diterapkannya sistem *performance appraisal* tujuannya agar perusahaan ini dapat menurunkan tingkat turnover karyawan serta dapat mengatur karyawan menjadi lebih produktif terhadap pekerjaannya, terutama bagian *warehouse staff* dan *driver staff* agar pengiriman barang kepada pelanggan lebih tertata serta meminimalisir kesalahan pada keluar masuknya barang dan dapat dengan cepat diselesaikan sehingga pelanggan juga dapat memperlancar produktivitasnya. Tujuan secara keseluruhan adalah untuk mengukur dan mengetahui tingkat kinerja yang dimiliki karyawan PT. Usaha Baru Bersama Jaya sehingga pimpinan dapat mendorong perbaikan kinerja karyawan dengan memberikan *feedback* dari hasil kerja karyawan dalam periode penilaian, hasil dari penilaian ini dapat menjadi acuan dalam penyesuaian gaji ataupun pemberian kompensasi kepada karyawan.

1.4 Luaran Proyek

Luaran dari kerja praktek ini adalah memberikan solusi kepada PT. Usaha Baru Bersama Jaya untuk dapat memantau, menilai kinerja karyawan dan dapat lebih mudah memperhatikan kedisiplinan setiap karyawannya dengan menggunakan form penilaian kinerja yang ditinjau pada periode tertentu. Metode yang digunakan adalah *Graphic Rating Scale* yang terdiri dari aspek – aspek penilaian yang dibutuhkan perusahaan dan hasil dari penilaian kinerja ini manajer perusahaan dapat menyampaikannya kepada direktur untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik yang berhubungan dengan karyawan tersebut ataupun untuk memperbaiki atau menerapkan sistem kerja yang baru untuk kemajuan perusahaan.

1.5 Manfaat Proyek

Beberapa manfaat yang diharapkan pada proyek ini, sebagai berikut:

1. Rancangan sistem penilaian kinerja ini diharapkan perusahaan dapat menggunakannya untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan karena adanya umpan balik dari perusahaan atas kinerja yang dilakukannya.
2. Dapat menjadi acuan pimpinan perusahaan dalam penyesuaian gaji dan pemberian kompensasi kepada karyawan.
3. Dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan perubahan – perubahan apa yang perlu dilakukan dalam aspek sumber daya agar perusahaan dapat semakin berkembang dan mencapai visi yang telah ditetapkan.

1.6 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup proyek, luaran proyek, manfaat proyek dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori – teori dari penelitian sebelumnya yang dianggap memiliki permasalahan yang hampir serupa untuk dijadikan sebagai referensi pembahasan laporan kerja praktek ini.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan identitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktifitas kegiatan operasional dalam perusahaan, dan sistem yang digunakan oleh perusahaan.

BAB IV METODOLOGI

Bab ini menguraikan rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, proses perancangan, serta tahap dan jadwal pelaksanaan kerja praktek.

BAB V ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Bab ini berisi analisis yang menggambarkan observasi awal mahasiswa sebelum penerapan proyek dan hasil perancangan proyek yang akan diterapkan.

BAB VI IMPLEMENTASI

Bab ini menerangkan tentang implementasi dari proyek yang telah dirancang dan tampilan dari hasil setelah di implementasikan.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi rangkuman laporan kerja praktek dan saran serta catatan yang akan dijadikan bahan untuk ditindaklanjuti oleh perusahaan tempat pelaksanaan kerja praktek.