

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era yang modern ini, jasa pengiriman barang merupakan salah satu jenis usaha yang sangat dicari oleh masyarakat. Seiring berjalannya waktu muncul berbagai macam jenis usaha yang dipelopori perkembangan teknologi, salah satu usaha yang paling menonjol saat ini adalah usaha *online shop*. Usaha ini sendiri sangat bergantung pada jasa pengiriman barang dikarenakan banyaknya kegiatan jual-beli yang dilakukan pada lokasi yang berbeda-beda. Hal ini tentunya berpengaruh positif terhadap perusahaan jasa pengiriman barang, akan tetapi karena tingginya permintaan konsumen terhadap jasa ini menyebabkan banyaknya perusahaan baru yang berkecimpung dalam bidang yang sama.

Dengan banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang, setiap perusahaan perlu meningkatkan produktivitasnya masing-masing agar dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang efektif maka produktivitas perusahaan dapat terus dipertahankan atau ditingkatkan. Oleh karena itu penilaian kinerja menjadi faktor penting dalam menilai kemampuan setiap karyawan apakah karyawan tersebut telah memenuhi standar yang dibutuhkan perusahaan.

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Penilaian kinerja perlu dilakukan agar perusahaan mengetahui mengenai kinerja karyawan dan diharapkan dapat melakukan evaluasi untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memenuhi kriteria. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh perusahaan, yaitu:

1. Kesulitan dalam menilai kinerja masing-masing karyawan.
2. Pimpinan perusahaan tidak dapat melakukan evaluasi kinerja.
3. Tidak memiliki program pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Tidak memiliki bahan evaluasi untuk didiskusikan dengan karyawan agar dapat dilakukan peningkatan kinerja.

Dengan adanya form penilaian kinerja karyawan, diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan sehingga produktifitas perusahaan turut meningkat dibandingkan sebelum adanya penilaian kinerja.

Dalam riset yang dilakukan (Aini, 2017) PT. Pos Indonesia memiliki banyak keluhan dari masyarakat mulai dari adanya keterlambatan pengiriman, kerusakan barang, kehilangan barang, ongkos pengiriman yang tidak sesuai, serta perilaku karyawan yang terlalu kaku. Keluhan-keluhan ini menunjukkan bahwa produktivitas kinerja PT. Pos Indonesia berada pada tingkat yang tidak baik, hal ini ditunjukkan juga dengan masyarakat yang lebih memilih jasa pengiriman lain yang salah satunya adalah JNE. Adapula faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pelayanan pada PT. Pos Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Teknologi

Faktor teknologi sangat memengaruhi kinerja pada perusahaan. Dimana sering terjadinya error pada database perusahaan menimbulkan kesulitan baik bagi pihak karyawan maupun bagi pihak konsumen.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan tindakan atau kemampuan untuk memutuskan melakukan sesuatu tanpa adanya perintah. Pada PT. Pos Indonesia tingkat inisiatif karyawan sangatlah kurang, hal ini mengurangi produktivitas perusahaan.

3. Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM berpengaruh besar pada meningkatnya kinerja dimana perencanaan dan pengembangan diri individu sangatlah penting untuk terus ditingkatkan.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan kegiatan mencapai tujuan bersama yang dilakukan sekelompok individu. Dengan kerjasama yang baik, maka tujuan bersama akan lebih mudah dicapai.

Kinerja organisasi sangat menentukan keberhasilan perusahaan, demi mengetahui mengenai kinerja organisasi maka perlu dilakukan penilaian pada setiap individu dalam perusahaan, kegiatan ini dikenal dengan penilaian kinerja. Dengan diterapkannya penilaian kinerja pada PT. Pos Indonesia menunjukkan

bahwa sistem ini memiliki pengaruh positif terhadap perusahaan seperti produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab dan akuntabilitas. Hal ini dikarenakan karyawan termotivasi dengan adanya sistem penilaian kinerja, karyawan merasa pekerjaan mereka diapresiasi oleh perusahaan.

CV. Nuangsa Cahaya merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman barang yang beroperasi di Batam, sampai saat ini perusahaan belum pernah menerapkan sistem penilaian kinerja dikarenakan kurangnya pengetahuan akan sistem penilaian kinerja sehingga perusahaan tidak mengetahui akan manfaat yang akan diterima perusahaan dengan adanya sistem tersebut. Dampak tidak adanya sistem penilaian kinerja pada perusahaan dapat dilihat pada kurangnya produktivitas karyawan seperti kurangnya inisiatif dan kerjasama dalam bekerja, seringnya bolos pada saat jam kerja, maupun hal-hal lainnya yang menyebabkan produktivitas perusahaan berkurang. Hal ini memotivasi penulis untuk melakukan observasi yang dituangkan dalam bentuk laporan kerja praktek dengan judul “Perancangan dan Penerapan Penilaian Kinerja pada CV. Nuangsa Cahaya”.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari proyek kerja praktek ini adalah seluruh karyawan baik pada tingkat manajer sampai dengan staff operasional dan administrasi. Sistem penilaian kinerja ini nantinya akan digunakan oleh perusahaan untuk kegiatan penilaian kinerja yang lebih baik dan terstruktur sehingga dapat memberikan peningkatan secara individu maupun perusahaan. Metode yang digunakan penulis dalam penilaian kinerja adalah *graphic rating scale*. Dengan metode ini, kualitas kinerja karyawan akan dinilai baik secara kepribadian maupun kinerja terhadap perusahaan.

1.3. Tujuan Proyek

Dalam pelaksanaan kerja praktek ini diharapkan dapat menghasilkan sistem penilaian kinerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang dapat diukur dalam peningkatan produktivitas perusahaan serta omset perusahaan.

1.4. Luaran Proyek

Selama berjalannya proyek ini, output yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Merancang form penilaian kinerja yang dapat digunakan CV. Nuangsa Cahaya dalam melakukan penilaian kinerja. Form penilaian kinerja yang dirancang menilai aspek kompetensi dan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, adapula metode skala digunakan dalam penilaian kinerja.
- b. Mensosialisasikan mengenai penilaian kinerja beserta manfaatnya baik kepada perusahaan dan karyawan pada CV. Nuangsa Cahaya. Output yang diharapkan adalah dengan adanya penilaian kinerja pada perusahaan adalah dapat menilai kemampuan dari setiap karyawan sehingga jika nilai kinerja karyawan tergolong rendah, dapat dilakukan peningkatan dengan cara pelatihan.
- c. Melakukan evaluasi penilaian kinerja yang telah dilaksanakan secara berkala seperti 1 tahun sekali, 6 bulan sekali, maupun 1 bulan sekali. Evaluasi dilakukan dengan melihat perkembangan nilai kinerja karyawan setiap dilakukannya penilaian kinerja guna menentukan tindakan yang perlu dilakukan.

1.5. Manfaat Proyek

Proyek ini diharapkan dapat memberikan hasil dan manfaat berupa:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mampu mendeskripsikan keterampilan dan karakter karyawan melalui sistem penilaian.
 - b. Mampu membuat standar penilaian yang kompeten.
2. Bagi Karyawan
 - a. Menjadi bahan untuk meningkatkan kompetensi kerja.
 - b. Sebagai motivasi untuk meningkatkan kompetensi kerja.

1.6. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berikut ditujukan untuk menguraikan inti dari 7 bab dalam laporan ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah, tujuan dan manfaat kerja praktik.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mencakup teori mengenai topik laporan ini.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Mencakup informasi perusahaan berupa identitas, struktur, aktivitas dan sistem yang digunakan perusahaan.

BAB IV : METODOLOGI

Mencakup rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, proses perancangan sistem, jadwal pelaksanaan dan metode yang digunakan dalam laporan.

BAB V : ANALISA DATA DAN PERANCANGAN

Mencakup kegiatan, perancangan serta kendala yang dialami dalam implementasi

BAB VI : IMPLEMENTASI

Mencakup implementasi serta kondisi setelah implementasi.

BAB VII : KESIMPULAN DAN SARAN

Mencakup kesimpulan serta saran oleh penulis.