

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika berkaitan dengan sumber daya manusia saat ini sudah berubah dengan cepat. Dalam ekonomi global saat ini, pengembangan sumber daya manusia semakin didorong oleh tuntutan pelanggan, teknologi, persaingan yang ketat, dan kebutuhan karyawan. Meskipun aspek teknologi produksi, pembiayaan, dan pemasaran semuanya dapat disalin, hal yang sama tidak benar berkenaan dengan aspek sumber daya manusia, seperti cara-cara inovatif untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Strategi semacam ini jauh lebih sulit untuk ditiru. Ketika lingkungan bisnis menjadi semakin kompetitif dan tidak pasti di abad ke-21, organisasi perlu mencapai koordinasi sumber daya manusia yang lebih baik dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan penggunaannya yang efektif.

Menurut Mathis dan Jackson (2015), identifikasi, alokasi, dan integrasi sumber daya manusia yang tepat dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan yang mengarah pada keberhasilan jangka panjang. Sebelum suatu organisasi dapat mencapai tingkat keberhasilan ini, ia harus dapat mengukur seberapa baik pegawainya dan kemudian menggunakan informasi itu untuk mengidentifikasi dan memberi penghargaan kepada karyawan berkinerja tinggi dan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya memenuhi standar yang ada, tetapi juga akan meningkatkan lembur. Tugas ini membutuhkan penggunaan alat yang tepat. Penilaian kinerja adalah salah satu alat yang dapat dipertimbangkan organisasi dalam hal ini. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan

memerlukan informasi atau umpan balik tentang kinerja mereka, bersama dengan panduan untuk mencapai tingkat hasil selanjutnya. Tanpa umpan balik, karyawan tidak mungkin tahu bahwa perilaku mereka tidak selaras dengan tujuan yang relevan atau apa yang harus dilakukan tentang situasi tersebut. Karena itu, penting untuk memastikan bahwa alat pengukuran penilaian kinerja itu valid, dapat diandalkan, bebas dari bias, praktis, dan dapat diterima oleh pengguna. Ketika karyawan memiliki peran yang berarti dalam proses penilaian, maka penerimaan dan kepuasan karyawan pada proses penilaian kinerja akan meningkat.

Menurut Mathis dan Jackson (2015), evaluasi kinerja karyawan adalah sistem dan proses yang dilalui berkaitan dengan penilaian yang dilakukan dalam suatu organisasi. Metode penilaian tersebut meliputi menentukan jenis data yang dikumpulkan dan dievaluasi dalam penilaian, bentuk dan frekuensi komunikasi yang terjadi antara pengawas dan karyawan mereka, dan berbagai jenis alat evaluasi yang digunakan untuk mengukur kinerja. Penting untuk memahami metode evaluasi yang digunakan karena mereka dapat mempengaruhi kegunaan sistem penilaian dalam organisasi dan manfaat yang dirasakan atau aktual yang diperoleh dari penggunaannya. Metode evaluasi kinerja telah dijelaskan oleh banyak penulis dengan berbagai cara. Suatu metode di mana data penilaian kinerja disusun dalam dua kelompok: tindakan penilaian atau subyektif dan langkah-langkah penilaian atau penilaian. Meskipun tindakan penilaian lebih banyak digunakan, pengukuran kinerja objektif telah menjadi ukuran kinerja yang bermanfaat untuk pekerjaan manual dan rutin.

Menurut Dessler (2016), mendeskripsikan bahwa penilaian kinerja adalah elemen kehidupan dalam sebuah organisasi yang tidak dapat dihindari. Ada

banyak keputusan dalam organisasi modern yang bergantung pada penilaian kinerja, dan mereka banyak digunakan di sebagian besar organisasi. Penilaian kinerja adalah bagian penting dari proses di mana organisasi berusaha untuk mengarahkan diri mereka sendiri, dan telah dianggap sebagai komponen kunci dalam keberhasilan organisasi pada masa ini. Penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk memberi tahu karyawan mereka tentang tingkat pertumbuhan, kompetensi, dan potensi mereka. Ini memungkinkan karyawan untuk secara sengaja menciptakan tujuan pengembangan individu mereka untuk membantu dalam pertumbuhan pribadi mereka. Ada sedikit ketidaksepakatan bahwa jika penilaian kinerja dilakukan dengan baik, itu melayani peran yang sangat berguna dalam merekonsiliasi kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi. Jika digunakan dengan baik, penilaian kinerja adalah alat yang berpengaruh yang organisasi harus mengatur dan mengoordinasikan kekuatan setiap karyawan organisasi terhadap pencapaian tujuan strategisnya. Hal tersebut dapat memusatkan pikiran setiap karyawan pada misi, visi, dan nilai inti organisasi. Namun, jika penilaian kinerja tidak dilakukan dengan baik, maka proses tersebut dapat menjadi objek lelucon bagi karyawan dalam organisasi tersebut.

Menurut Dessler (2016), beberapa masalah dengan ukuran obyektif dan alasan potensial mengapa tindakan penghakiman telah digunakan sebagai gantinya oleh psikolog untuk mengevaluasi perilaku manajerial. Pertama, ukuran obyektif cenderung memiliki keandalan yang rendah. Misalnya, faktor-faktor di luar individu, seperti kebijakan cuti sakit organisasi, dapat memengaruhi keandalan tindakan ketidakhadiran atau periode inspeksi mungkin tidak konstan di seluruh tindakan. Alasan lain adalah bahwa langkah-langkah obyektif dapat

diperoleh hanya untuk sebagian pekerjaan. Sebagai contoh, tidak masuk akal untuk mengumpulkan informasi tentang keterlambatan atau ketidakhadiran dari perwakilan penjualan atau karyawan pengembangan yang mungkin tidak bekerja dalam jumlah jam tetap per hari atau per minggu. Ketika karyawan yang mengoperasikan mesin digantikan oleh karyawan yang hanya cenderung menggunakan mesin, output pekerjaan dapat menjadi lebih bergantung pada fungsi mesin dengan benar dan waktu henti yang terkait, bukan pada kemampuan dan output operator mesin. Sifat pekerjaan yang berubah menyiratkan bahwa pengukuran subyektif dapat terus menjadi lebih populer dan bermanfaat dibandingkan dengan tindakan objektif.

CV. Nitason Sejati Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbaikan dan suku cadang untuk mesin-mesin pompa air, pompa angin, grenda, bor dan lainnya. Usaha ini sudah didirikan sejak tahun 2010 oleh Bapak Erwin. Perusahaan beralamat di Komplek Dian Center Blok E/9 – Batam.

Usaha ini mempekerjakan sebanyak 10 orang karyawan dengan posisi dan tugas yang berbeda. Perusahaan buka sejak jam 8 pagi hingga 5 sore, hari Senin sampai Sabtu. Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian, manfaat dan proses penilaian kinerja, maka penulis memutuskan untuk membuat laporan kerja praktek dengan judul **"Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada CV. Nitason Sejati Batam"**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari kegiatan kerja praktek ini mencakup pengamatan, perancangan, pembuatan dan penerapan sebuah sistem penilaian kinerja karyawan

pada CV. Nitason Sejati Batam. Dengan pelaksanaan kerja praktek ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dan mampu membantu pemilik usaha dalam mengidentifikasi dengan lebih detil kemampuan dan prestasi kerja karyawannya.

1.3 Tujuan Proyek

Adapun tujuan dalam kerja praktek ini antara lain adalah untuk membantu pemilik usaha dalam merancang sebuah cara untuk menilai kinerja karyawannya agar mampu menunjang kemajuan perusahaan. Dengan menerapkan sebuah system penilain kinerja karyawan yang berkelanjutan maka nantinya akan berguna dalam meningkatkan dan mengevaluasi kinerja karyawan selama dalam periode tertentu.

1.4 Luaran Proyek

Adapun luaran yang diharapkan pada kerja praktek di CV. Nitason Sejati Batam, adalah:

1. Sebuah sistem penilaian kinerja karyawan yang menggunakan skala peringkat. Karyawan dinilai berdasarkan skala peringkat yang sudah ditentukan untuk setiap kriteria penilaian
2. Penilain kinerja ini nantinya dapat menjadi rujukan bagi pemilik usaha dalam memberikan kompensasi yang sesuai dan kenaikan jabatan kerja.
3. Dapat dijadikan dasar bagi pengadaan program pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan.

1.5 Manfaat Proyek

Manfaat yang dihasilkan dari kerja praktek ini adalah:

1. Bagi perusahaan diharapkan menjadi masukan dan saran yang berguna dalam peningkatan kinerja karyawan dan mengarahkan bakat dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi akademisi diharapkan dapat meningkatkan wawasan mahasiswa dalam memahami manfaat dan kegunaan dari program kerja praktek ini. Sehingga mahasiswa dapat lebih memahami penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam kerja praktek ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menceritakan tentang latar belakang yang menjadi motif penulisan dan pelaksanaan kerja praktek ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan teori yang digunakan dalam pembahasan topik yang dipilih sebagai pustaka pelaporan kerja praktek. Tinjauan pustaka ini dikutip dari teori yang berkaitan dengan pembahasan sumber daya manusia terutama tentang kinerja karyawan.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat latar belakang perusahaan yang dijadikan lokasi kerja praktek. Gambaran struktur organisasi juga dibuat untuk menunjukkan rantai komando dalam perusahaan.

BAB IV : METODOLOGI

Bab ini membahas mengenai metode yang digunakan dalam memecahkan masalah yang ada dalam penelitian ini. Dimulai dari penentuan tempat kerja praktek, perancangan dan pelaksanaannya..

BAB V : ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang digunakan untuk menghasilkan luaran kerja praktek berupa formulir penilaian kinerja karyawan. Bab ini juga membahas sistem yang digunakan untuk penerapan hasil kerja praktek.

BAB VI : IMPLEMENTASI

Bab ini membahas penerapan rancangan penelitian yang menjadi topik bahasan yaitu formulir penilaian kinerja karyawan. Bab ini juga membahas hasil luaran kerja praktek yang diterapkan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Kondisi setelah penerapan luaran proyek juga dibahas dalam bab ini.

BAB VII : KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari pelaksanaan kerja praktek dimuat dalam bab ini yang berisikan kesimpulan penulis selama melaksanakan kerja praktek dan saran yang diberikan bagi perkembangan perusahaan kedepannya berkaitan dengan pelaksanaan kerja praktek.