BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian kinerja adalah alat yang paling penting dan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Penilaian kinerja mengukur efektivitas dari semua karyawan secara bersamaan. Mondy dan Noe (2016) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai penilaian yang sistematis, berkala, dan sejauh mungkin secara manusiawi dari keunggulan karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya saat ini dan potensi untuk suatu pekerjaan dimasa datang. Penilaian kinerja yang akan datang berarti upaya untuk mengenali dan menghargai kemampuan personel yang dibawa seseorang ke pekerjaannya, diukur dengan sejauh mana hasil kerja atau kualitas pekerjaannya melebihi standar minimum yang ditetapkan sebagai tingkat upah dasar. Penilaian Kinerja mengacu pada prosedur formal yang digunakan dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi kepribadian, kontribusi, dan potensi anggota kelompok. Merupakan proses mengevaluasi kinerja dan kualifikasi karyawan dalam hal persyaratan pekerjaan yang dipekerjakan, untuk tujuan administrasi termasuk penempatan, seleksi untuk promosi, memberikan imbalan keuangan dan tindakan lain yang memerlukan perlakuan berbeda dengan karyawan lainnya. Proses penilaian kinerja karyawan ini sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan hasil kerja karyawan tersebut.

Walaupun manajemen penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan selama ini, namun banyak juga perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik. Banyak perusahaan tidak berusaha

Jessieca Coner Dion. Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada.
UIB Repository©2020

sebaik mungkin untuk memilih metode penilaian kinerja yang sesuai dengan kondisi karyawan dan juga perusahaan. Banyak perusahaan yang melaporkan bahwa metode penilaian kinerja yang mereka lakukan belum mendapatkan hasil yang maksimal. Faktanya, penilaian kinerja tidak lebih dari kegiatan rutin di perusahaan yang merupakan cara formal bagi perusahaan untuk menunjukkan bahwa mereka memiliki prosedur standar untuk mengukur daya saing karyawan mereka. Penilaian kinerja adalah proses tahunan yang melibatkan evaluasi kinerja dan produktivitas karyawan terhadap serangkaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk tahun itu. Ini juga membantu mengevaluasi keterampilan, kekuatan, dan kekurangan karyawan. Hasil dari proses penilaian kinerja ini akan menentukan kenaikan upah dan promosi karyawan (Dessler, 2013).

Tujuan penilaian kinerja bervariasi dari perusahaan ke perusahaan dan tergantung pada jenis dan ukuran perusahaan, metode penilaian bervariasi. Menurut Dessler (2013), Penilaian kinerja membantu untuk menilai kinerja karyawan dan mengevaluasi kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan. Jika proses penilaian kinerja formal dan terstruktur dengan baik, itu membantu karyawan untuk memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab mereka dan memberikan arahan untuk kinerja individu. Hal ini membantu untuk menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Penilaian kinerja memperhitungkan kinerja masa lalu karyawan dan berfokus pada peningkatan kinerja karyawan di masa depan. Tujuannya untuk mengukur apa karyawan melakukannya dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Ini adalah alat yang ampuh untuk mengkalibrasi, memperbaiki, dan menghargai

Jessieca Coner Dion. Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada.
UIB Repository©2020

kinerja karyawan. Hal ini membantu untuk menganalisis pencapaiannya dan mengevaluasi kontribusinya terhadap pencapaian keseluruhan tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan konsep yang banyak dibahas di bidang manajemen kinerja. Kepentingan yang diberikan pada sistem penilaian kinerja sebagian muncul dari sifat lingkungan bisnis saat ini, yang ditandai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan serta tetap relevan di pasar yang sangat kompetitif melalui kinerja karyawan yang unggul (Chen dan Eldridge, 2012). Dalam konteks ini, berbagai penelitian menunjukkan bahwa perusahaan hampir tidak dapat mengontrol perilaku karyawan mereka. Namun perusahaan dapat mengontrol bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian manajemen kinerja menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan cenderung memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik sebagai bagian dari tujuan individu mereka serta demonstrasi kesetiaan terhadap perusahaan. Dapat diperdebatkan, kunci untuk memastikan bahwa karyawan berkinerja baik terletak pada kemampuan untuk menyediakan mereka dengan lingkungan kerja yang tepat. Lingkungan seperti itu pada umumnya meliputi perlakuan yang adil, penawaran dukungan, komunikasi yang efektif dan kualitas kerja karyawan yang diciptakan oleh sistem penilaian kinerja yang efektif. Sementara berfokus pada penilaian kinerja sebagai alat motivasi, bahwa sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi. Namun, hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi karyawan sering dipelajari secara tradisional atau umum dan karenanya hubungannya cenderung kabur.

Terlepas dari kekurangan di atas dalam pendekatan penilaian kinerja, literatur yang masih ada tentang manajemen kinerja masih menunjukkan bahwa

Jessieca Coner Dion. Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada.
UIB Repository©2020

penilaian kinerja ketika dilakukan dengan cara yang benar dapat berkontribusi signifikan terhadap motivasi karyawan. Ketika dilakukan tanpa adanya tujuan yang jelas, penilaian kinerja dapat memiliki konsekuensi serius dalam hal ketidakpuasan karyawan dan akibatnya pengurangan produktivitas dan komitmen perusahaan (Maley, 2013). Di sisi positif, telah dikemukakan bahwa penilaian kinerja memberikan jalan penting untuk mengenali upaya kerja karyawan. Pengakuan dalam hal ini telah lama dianggap sebagai insentif utama karyawan. Pentingnya hal ini digaris bawahi oleh Maley (2013) yang menunjukkan bahwa karyawan dalam sejumlah contoh lebih suka pengakuan negatif daripada tidak ada pengakuan sama sekali.

PT. Mulia Jaya Persada merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di kawasan industri Lytech Industrial Park Blok A No.2, Batam Center. PT. Mulia Jaya Persada berdiri pada 15 April 2010 dengan didaftarkan pada notaris Aryanto Lie, SH. Bertindak sebagai direktur utama adalah Kevin Tan Putra dengan kegiatan usaha dari PT. Mulia Jaya Persada yaitu berkaitan dengan penyewaan alat berat dibidang kontruksi dan pembangunan, pengerjaan konstruksi bangunan serta perjualan bahan bangunan dan kontruksi lainnya. Perusahaan buka dari hari Senin hingga Sabtu, jam 8 pagi hingga 5 sore. Selama ini PT. Mulia Jaya Persada menilai kinerja karyawannya hanya dengan cara yang masih sederhana, yaitu mengamati kinerja karyawan tanpa disertai adanya catatan atau dokumentasi yang berkitan dengan prestasi kerja dan kekurangan karyawan dalam bekerja. Pemberian penilaian yang tanpa dokumentasi dan kriteria penilaian yang dibutuhkan berakibat pada kurangnya respon dan tindakan lanjutan dari pihak manajemen perusahaan seperti pemberian kompensasi, kenaikan pangkat dan lain-

Jessieca Coner Dion. Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada.
UIB Repository©2020

lain. Berkaitan dengan permasalahan diatas, maka penulis merancang sebuah metode penilaian kinerja karyawan dan membuat karya tulis dengan judul **"Perancangan dan Penerapan Formula Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada".**

1.2 Ruang Lingkup

Dalam pelaksanaan kerja praktek ini mencakup penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan prinsip praktek manajemen sumber daya manusia di PT. Mulia Jaya Persada untuk semua bagian kerja dan tingkatan karyawan. Sistem penilaian kinerja ini nantinya akan digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik dan sesuai prosedur pada praktek sumber daya manusia. Penulis akan merancang sebuah sistem penilaian kinerja dengan metode *graphic rating scale*. Metode penilaian kinerja ini dilakukan dengan cara membuat skala penilaian berdasarkan skor tertentu seperti dari 1 hingga 10. Kriteria penilaian dibuat terdiri dari beberapa variabel. Sehingga dapat dianalisa dengan lebih detil faktor apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan dari seorang karyawan.

1.3 Tujuan Proyek

Proyek kerja praktek yang dilaksanakan di PT. Mulia Jaya Persada ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam merancang dan merumuskan sebuah formula penilaian kinerja karyawan yang berguna untuk meningkatkan dan menyelaraskan dengan tujuan perusahaan. Hasil perancangan dan formula penilaian kinerja tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja

Jessieca Coner Dion. Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada.
UIB Repository©2020

karyawan dan mengevaluasi kinerja secara keseluruhan dan bisa menjaddi rujukan untuk tindakan kenaikan kompensasi dan promosi nantinya.

1.4 Luaran Proyek

Berikut adalah beberapa poin luaran yang bisa dihasilkan:

a) Menghasilkan sebuah formula yang sesuai standar praktek sumber daya manusia untuk penilaian kinerja karyawan.
b) Menghasilkan sebuah formula untuk meninjau dan mengevaluasi standar kerja yang ditetapkan pada karyawan
c) Menjadikan hasil penilaian kinerja karyawan sebagai referensi untuk promosi jabatan dan kenaikan paket kompensasi.
d) Menghasilkan sistem penilaian kinerja karyawan metode *Graphic Rating Scale* yang mudah untuk diterapkan pada perusahaan skala kecil. Metode penilaian kinerja ini lebih mudah untuk dipahami oleh penilai maupun karyawan yang dinilai.

1.5 Manfaat Proyek

Beberapa manfaat dari proyek kerja praktek ini adalah:

a) Mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di PT. Mulia Jaya, sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih giat dan semangat
b) Menghasilkan keputusan yang tepat berkaitan dengan hasil evaluasi kinerja karyawan, baik untuk promosi, mutasi ataupun demosi.
c) Mempermudah dalam memantau kinerja karyawan dan pemilik usaha memiliki standar yang jelas untuk menilai karyawan.

Jessieca Coner Dion. Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada.
UIB Repository©2020

1.6 Sistematika Pembahasan

Pembahasan penelitian ini terdiri dari tujuh bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

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

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai teori yang digunakan dalam mendasari penulisan mengenai pelaksanaan kerja praktek. Referensi diambil dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan dan manfaat penilian kinerja tersebut pada karyawan dan perusahaan.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat tentang identitas perusahaan, struktur dalam organisasi tersebut yang menjadi rantai komando dan juga memuat kegiatan perusahaan secara umum.

BAB IV: METODOLOGI

Bab ini memuat rancangan penulisan ilmiah, dan cara mendapatkan data berkaitan dengan penlitian ini dan proses dari perancangan alat dan sistem kerja, serta metode dan cara yang digunakan dalam penyelesaian proyek kerja praktek, dan jadwal pelaksanaannya.

BAB V: ANALISA DATA DAN PERANCANGAN

Bab ini menguraikan analisa kondisi perusahaan yang berupa kondisi perusahaan hasil observasi atau wawancara, serta hasil perancangan sistem.

Jessieca Coner Dion. Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada.
UIB Repository©2020

BAB VI: IMPLEMENTASI

Bab ini membahas tahap pelaksanaan rancangan kerja praktek dan umpan balik dari perancangan yang diterapkan pada perusahaan yang menjadi lokasi kerja praktek. Bab ini juga memuat hasil implementasi luaran proyek dan kondisi yang didapatkan setelah penerapan rancangan penilaian kinerja tersebut.

BAB VII: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan akhir dari pelaksanaan kerja praktek di perusahaan yang menjadi lokasi kerja praktek dan saran yang diberikan berkaitan hasil pelaksanaan kerja praktek.

Jessieca Coner Dion. Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Jaya Persada.
UIB Repository©2020