

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Usaha distributor dibuat dan dijalankan sebagai pengadaan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dengan kata lain, perusahaan yang menjalankan usahanya memiliki peranan yang besar dalam memenuhi permintaan barang dan jasa yang baik dan bermanfaat. Perkembangan dari sebuah perusahaan mampu menimbulkan peningkatan aktifitas dan masalah yang dihadapi semakin meningkat. Oleh karenanya organisasi dituntut harus mampu menghadapi dan mengatasi masalah yang dihadapi dengan tepat. Segala proses kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Pengelola organisasi memiliki tanggung jawab besar dalam mengatur dan mengelola seluruh proses agar berjalan lancar, jika tidak dikelola dengan baik hal tersebut bisa berpengaruh terhadap proses yang lain bahkan menyeluruh. Fungsi penyebaran produk berawal dari produk hasil produksi yang dilakukan produsen dan berakhir ketika barang yang dihasilkan tersebut didistribusikan atau dijual kepada pihak yang membutuhkannya. Suatu distribusi umumnya memiliki fungsi yang dapat dimanfaatkan oleh produsen dan kustomer. Tuntutan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen yang mampu menimbulkan kenyamanan kepada konsumen juga perlu dijaga oleh distributor untuk menumbuhkan kepercayaan konsumen serta sifat loyal terhadap perusahaan.

Saat ini dunia usaha di negara kita sudah semakin berkembang dengan pesat.

Dalam melakukan pendistribusian barang para pelaku usaha saat ini tidak hanya berjalan sendiri, melainkan melibatkan pihak luar baik itu dari segi jumlah maupun kualitas produk. Dalam menjalankan usaha pada hakikatnya setiap pengusaha memiliki tujuan yang sama yakni untuk memperoleh keuntungan dan tujuan yang lainnya, salah satunya mempertahankan kelangsungan hidup dan kelancaran usahanya. Dan ini hanya bisa dicapai dengan fokus efisiensi dan pengaktifan kegiatan kerja perusahaan.

Selain faktor keuntungan tujuan lain meraih kepuasan dari pelanggan atas produk dan pelayanan yang diberikan juga menjadi tujuan perusahaan. Hal ini

juga menjadi tolak ukur perusahaan dalam mengukur keberhasilan memberikan layanan dan menyediakan produk yang sesuai dengan harapan pelanggan.

Jika mengulas tentang hukum dagang tentu saja akan membahas soal perusahaan. Selain pengusaha yang menggerakkan dan menjalankan sebuah perusahaan pastinya sumber daya manusia lain yang ada didalamnya.

Di perkembangan zaman saat ini banyak usaha grosir yang muncul dengan penampilan yang modern. Hal ini bertujuan untuk lebih memberikan daya tarik masyarakat sebagai pelanggan. Grosir modern awalnya lebih dikenal dengan nama supermarket, dimana yang menjadi pengunjungnya masyarakat kalangan menengah ke atas. Namun seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan berkembangnya dunia bisnis, usaha grosir sudah menjangkau ke seluruh kalangan masyarakat yang kini disebut juga dengan minimarket. Trend grosir seperti ini mulai berkembang sejak munculnya usaha grosir Lotte Grosir, LeuMart, Indomaret, Alfamart, Alfamidi, dan lain-lain.

Dengan munculnya banyak perusahaan yang bergerak dibidang grosir maka setiap perusahaan perlu meningkatkan produktivitasnya serta para pekerja yang ada didalamnya. Hal ini perlu diperhatikan juga oleh tiap individu dalam rangka meningkatkan nilai saing terhadap kompetitor yang sejenis. Penilaian kinerja merupakan sebuah evaluasi yang dilakukan untuk menilai kinerja karyawan dan juga untuk memahami kemampuan para karyawan. Hal ini dilakukan untuk bisa mengembangkan karir lebih lanjut bagi para karyawan yang bersangkutan. Kata lainnya adalah penilaian kerja ini dilakukan untuk menilai dan juga digunakan untuk mengevaluasi kemampuan, keterampilan, menilai pencapaian, dan juga menilai kembali pertumbuhan pada setiap karyawan.

Biasanya yang menggunakan sistem penilaian kinerja dilakukan pihak – pihak perusahaan. Dengan diberlakukan penilaian kinerja ini juga bisa dilakukan untuk membuat struktur gaji untuk para karyawannya, meningkatkan nilai gaji, membuat sebuah promosi, pemberian bonus bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, dan bahkan bisa juga digunakan untuk penurunan jabatan.

Jika penilaian kinerja ini dilakukan dengan baik maka bisa digunakan untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi bagi para karyawan. Penilaian kinerja

karyawan ini pastinya akan memberikan manfaat dari kedua unsur, baik untuk pihak perusahaan maupun pihak pekerja.

Kenapa penilaian kinerja ini perlu dilakukan? Sebagai pihak perusahaan adanya penilaian kerja ini memang sangat menguntungkan sehingga bisa memperkirakan kelanjutan mengenai bisnis yang dilakukan maupun kelanjutan karyawan yang bergabung dengan perusahaan tersebut. Inilah beberapa tujuan adanya penilaian kinerja :

1. Penilaian kinerja digunakan sebagai salah satu pedoman untuk menentukan kompensasi, kenaikan gaji, promosi, dan bahkan bisa digunakan untuk menentukan struktur gaji.
2. Bisa dijadikan sebagai salah satu cara dalam mengetahui kemampuan serta kekurangan setiap pekerja untuk menentukan posisi pekerjaan yang paling tepat.
3. Penilaian kinerja ini juga bisa digunakan untuk mengukur kemampuan potensial yang sebenarnya dimiliki oleh para karyawannya.
4. Bisa dijadikan sebagai *feedback* ataupun umpan balik kepada para karyawannya mengenai kinerja yang telah dilakukan.
5. Bisa dijadikan sebagai kebiasaan para karyawan.
6. Adanya penilaian kinerja ini juga bisa dilakukan untuk memberikan program – program pelatihan kepada karyawan.

Setiap perusahaan yang melakukan penilaian ini maka bisa merasakan banyaknya manfaat dari hal tersebut. Bagi pihak yang bergelut dibidang manajemen sumberdaya manusia tentu saja keberadaan dari penilaian ini sangat penting. Sebenarnya semua pihak yang terlibat dari penilaian ini akan merasakan manfaatnya.

Bagi pihak perusahaan yang mengadakan sistem penilaian kinerja karyawan maka pihaknya bisa melakukan evaluasi kepada setiap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang dinilai ini mampu membuat pihak perusahaan untung karena bisa menilai setiap kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya. Selain itu ketika ada karyawan yang tidak sesuai dengan standar kinerja maka bisa segera ditindaklanjuti.

Selain itu jika para karyawan sudah menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar kinerja maka bisa meningkatkan pendapatan dari perusahaan tersebut. Penilaian tersebut juga bisa digunakan pihak perusahaan untuk menentukan posisi kerja dari setiap karyawannya dan menilai kemampuan potensi yang dimiliki. Bahkan struktur gaji juga bisa ditentukan dengan adanya penerapan penilaian kinerja ini.

Sedangkan untuk pihak karyawan sendiri adanya penilaian kinerja ini bisa bermanfaat untuk memotivasi para karyawan. Selain itu dengan adanya penilaian tersebut para karyawan juga mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan kinerja yang dilakukannya. Selain itu para karyawan bisa mendapatkan kompensasi, bonus, maupun promosi yang baik dari pihak perusahaan mengenai kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan standar penilaian.

PT. Astaka Giri Arta adalah sebuah badan usaha dibidang grosir yang beroperasi di Batam. Sejak berdirinya perusahaan tersebut belum pernah dan belum memiliki standar penilaian kinerja karyawan. Hal ini memberikan dampak minimnya motivasi karyawan dalam bekerja, terlihat dengan produktivitas perusahaan yang menurun serta rendahnya tingkat pelayanan karyawan kepada pelanggan. Berdasarkan faktor ini penulis termotivasi untuk menjalankan kegiatan observasi kerja praktik dengan judul “Penerapan Standarisasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Astaka Giri Arta”.

1.2. Ruang Lingkup

Tugas kerja praktik ini memiliki ruang lingkup yang menjangkau ke semua level pekerja mulai dari level manajerial, keuangan hingga ke tingkat staf operasional. Penilaian kinerja ini diharapkan bisa dijadikan standarisasi dalam penilaian kinerja yang bias dijadikan tolak ukur dalam peningkatan kualitas pekerja yang ada di organisasi tersebut. Metode yang akan digunakan dalam tugas ini yaitu mengadopsi metode Graphic Rating Scale (GRS), yaitu penilaian skala grafik perbandingan antara kinerja individu terhadap standar yang absolut.

1.3. Tujuan Proyek

Dengan menerapkan metode ini diharapkan perusahaan mampu mengantisipasi dan mengurangi cara penilaian yang bersifat subjektif. Dari cara ini juga diharapkan bisa menjadi alat ukur dalam menilai kinerja karyawan. Secara keseluruhan dari penerapan penilaian yang dilakukan ini perusahaan juga bisa memberikan respon positif kepada pekerja dalam memutuskan dan memilih tindakan ataupun keputusan yang perlu diambil seperti : kenaikan upah, jabatan (promosi), mutasi, serta pemberian pelatihan yang dianggap perlu.

1.4. Luaran Proyek

Dalam pelaksanaan kerja praktik ini, luaran yang diharapkan adalah sebagai berikut :

- a. Membuat dan merancang formulir penilaian kinerja sesuai dengan kebutuhan PT. Astaka Giri Arta yang meliputi aspek kompetensi, kedisiplinan serta perilaku kerja karyawan. Dan dalam metode inti penilaian kinerja yang digunakan adalah dengan metode skala.
- b. Mensosialisasikan kepada karyawan tentang penerapan penilaian kinerja berikut dengan tujuan serta manfaatnya, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan. Dengan penerapan sistem penilaian kinerja diharapkan perusahaan mampu melihat potensi yang muncul dari individu, mulai dari nilai tertinggi hingga terendah sehingga dapat diambil langkah penyesuaian dalam meningkatkan motivasi kerjanya.
- c. Membuat evaluasi secara berkala untuk melihat perkembangan kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Proyek

Manfaat yang dapat diperoleh proyek ini adalah:

1. Bagi Organisasi:
 - a. Sebagai bahan acuan dalam membuat standar pengukuran kerja karyawan dan perusahaan.
 - b. Menghasilkan sistem penilaian kinerja standar dan kompeten.
 - c. Mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan:
 - a. Sebagai dasar dalam peningkatan kompetensi kerja.
 - b. Peningkatan motivasi kerja dalam mencapai kepuasan kerja.
3. Bagi Penulis :
 - a. Dapat mengetahui lebih jauh realitas materi yang didapat masa perkuliahan dan berkesempatan untuk implementasi di lapangan.
 - b. Mendapat gambaran secara garis besar masalah yang timbul dalam pelaksanaan proyek dan cara mengatasinya.

1.6. Sistematika Pembahasan

Inti dari 5 bab diuraikan dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, permasalahan beserta tujuan dan manfaat dari penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari teori, definisi dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi tentang identitas perusahaan, struktur organisasi, aktivitas dan sistem yang digunakan perusahaan.

BAB IV : METODOLOGI

Berisi rancangan penelitian, Teknik pengumpulan data, proses perancangan sistem, langkah-langkah kerja, jadwal pelaksanaan dan metode yang digunakan dalam penyelesaian proyek.

BAB V : ANALISA DATA DAN PERANCANGAN

Berisi analisa data perusahaan berupa hasil observasi atau wawancara, serta hasil perancangan sistem.

BAB VI : IMPLEMENTASI

Berisi mengenai proses yang terjadi pada tahap implementasi dan umpan balik yang diperoleh dari hasil perancangan sistem.

BAB VII : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan, dependensi dan rekomendasi oleh penulis.