

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Organisasi merupakan wadah dan alat pelaksanaan proses manajemen dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan Manajemen yang baik salah satu yang harus diperhatikan organisasi adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni dalam mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi peranan Sumber Daya Manusia merupakan sumber utama yang paling penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan. “Menurut Veithzal Rivai (2004:6) Sumber Daya Manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi”.

Selain itu, Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang dan jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan Sumber Daya Manusia dengan tuntutan serta kemajuan suatu perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja yang ada di perusahaan, apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi yang tinggi, maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik bagi perusahaan

Ini berarti bahwa, Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang berpotensi dan berprestasi baik dapat dilihat dari berhasil atau tidaknya karyawan tersebut dalam

menyelesaikan tugasnya, sehingga perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja atau hasil kerja karyawan.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan merasa mendapat perhatian dari atasannya sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Leon Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. (Mangkunegara, 2009:10)

Prestasi kerja juga dapat menunjukkan pada karyawan tentang kekurangan dari hasil kerja mereka, selain itu penilaian dilakukan supaya pimpinan dapat lebih mengetahui tentang kemajuan atau kemunduran terhadap hasil pekerjaan karyawannya. Penilaian Prestasi Kerja juga dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan seperti menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

Penilaian Prestasi Kerja harus dipersiapkan dengan baik oleh perusahaan mulai dari Tim Penilai, waktu dilaksanakannya penilaian, unsur-unsur penilaian prestasi kerja apa saja yang dinilai, serta metode yang digunakan dalam Penilaian Prestasi Kerja. Perusahaan harus memberitahukan dan mensosialisasikan terlebih dahulu kepada karyawan sebelum Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja dilakukan. Agar karyawan dapat memberikan hasil yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Setiap perusahaan baik swasta maupun instansi pemerintah yang telah melakukan Penilaian Prestasi Kerja Karyaan berarti telah menjalankan salah satu dari aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia. Demikian juga pada Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel yang terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1 Palembang. Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah Perum Bulog tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan. Kantor Perum Bulog sudah

tersebar di seluruh Provinsi di Indonesia, oleh karena itu untuk mendukung kegiatan perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara yang dilakukan Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan melaksanakan Penilaian Prestasi Kerja terhadap karyawan atau pegawai.

Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja karyawan yang dilakukan oleh Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel dilakukan setiap tiga bulan sekali sebanyak tiga kali dalam satu tahun, yang dilakukan dengan cara online atau elektronik menggunakan Sistem aplikasi yang namanya *Key Performance Individu* (KPI), KPI ini merupakan Suatu catatan yang terkoordinasi antara atasan dan bawahan tentang rencana kerja utama setiap jabatan dan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, sehingga keberhasilan pemegang jabatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat terevaluasi. Kriteria penilaian prestasi kerja dilakukan melalui beberapa pendekatan meliputi Pendekatan *output* dan ukuran kinerja utama, pendekatan terhadap perilaku atau sikap kerja, pendekatan kemampuan kerja, pendekatan jabatan yang mempunyai bawahan, pendekatan pengurang dalam penilaian kinerja.

Namun dari penilaian yang sudah ada, hasil penilaian prestasi kerja tidak diberitahukan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak tahu hasil penilaian prestasi kerjanya dan juga tidak ada diskusi mengenai hasil penilaian prestasi kerja antara atasan dan bawahan sehingga karyawan kurang puas terhadap penilaian prestasi kerja karyawan dan kurangnya sosialisasi yang dilakukan Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel dalam pelaksanaan Penilaian Prestasi kerja sehingga karyawan kurang paham dan jelas terhadap sistem penilaian prestasi kerja menggunakan KPI (*Key Performance Individu*).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai penilaian prestasi kerja pada suatu organisasi, maka penulis tertarik untuk menyusun laporan akhir dengan judul **“PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANTOR DIVRE SUMSEL DAN BABEL”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah Bagaimanakah Proses Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Sebagaimana yang diketahui pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia sangatlah luas dan untuk menjaga agar pembahasan terarah dan tidak menyimpang dari materi yang dibahas, maka ruang lingkup pembahasan laporan ini adalah mengenai Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan. Penginformasian Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan**

Adapun tujuan penulisan dari laporan ini adalah Untuk mengetahui proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja Karyawan Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel

### **1.4.2 Manfaat**

Manfaat dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang materi-materi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pelaksanaan penilaian prestasi kerja
2. Dapat dijadikan bahan referensi untuk penulisan laporan akhir atau penelitian lainnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja.
3. Memberikan Masukan yang positif bagi Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawannya.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel yang beralamat di Jalan Perintis kemerdekaan No 1 Palembang tentang Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun data yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian:

#### **1. Data Primer**

Menurut Mudrajad Kuncoro (2003:136) “Data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu”. Data yang didapat yaitu mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, daftar karyawan Perum Bulog Kantor Divre Sumsel Babel, hasil wawancara dan kuisisioner dan lain-lain.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Mudrajad Kuncoro (2003:127) “Data Sekunder adalah Data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data”. Data yang diperoleh mengenai teori teori yang berkenaan dengan penelitian.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data pada penyusunan lapoaran akhir ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Riset Lapangan**

Yaitu penulis mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung ke perusahaan. Cara pengumpulan data yang digunakan menurut Sugiyono (2008:156-165) yaitu:

##### **a. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data

apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

**b. Kuisisioner**

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini penulis memberikan kuisisioner kepada Karyawan dan pimpinan Perum Bulog Kantor Divre Sumsel dan Babel.

**c. Observasi**

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

**2. Riset Perpustakaan**

Penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan membaca buku-buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas.

**1.5.4 Populasi dan Sampel**

**a. Populasi**

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:90)”. populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai perum bulog kantor divre sumsel dan babel yang berjumlah 48 orang

**b. Sampel**

Teknik Sampling yang diambil oleh penulis yaitu menggunakan teknik sampling Jenuh, menurut sugiyono (2008:96 ) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu berjumlah 48 orang

### 1.5.5 Analisis Data

#### a. Data Kuantitatif

Adalah metode pembahasan terhadap data-data dengan menggunakan perhitungan secara persentase. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban atau kuesioner yang penulis bagikan kepada karyawan-karyawan perusahaan, dengan “rumus persentase ( menurut Anas: 2011 dalam desy) adalah sebagai berikut”:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan:

f = Frekuensi yang sedang dicari

N= Number of cases (jumlah frekuensi atau banyaknya individu)

P= Angka Persentase

#### b. Data Kualitatif

Menurut Yusi dan Umiyati (2009:102), “data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik”. Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini yaitu dari hasil observasi wawancara, kuesioner, serta riset kepustakaan. Dengan metode ini penulis menjelaskan dan menguraikan pembahasan dengan didasari oleh teori-teori yan didapatkan sebagai informasi tanpa menggunakan angka-angka.

