

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sesuai dengan fungsi manajemen personalia untuk mengembangkan karyawan, penilaian prestasi kerja dilaksanakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi, juga akibat semakin tajamnya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga perlu karyawan yang berkualitas. Setiap karyawan perusahaan dipaksa untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik, sehingga daya saing perusahaan semakin besar untuk dapat memanfaatkan peluang dalam pasar. Untuk mengetahui peningkatan atau pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian ini dilaksanakan supaya pimpinan dapat lebih mengetahui tentang kemajuan atau kemunduran terhadap hasil pekerjaan karyawan.

Program penilaian prestasi kerja yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik, dapat memberikan pengaruh motivasi terhadap karyawan yang dinilai, karena penilaian prestasi kerja dapat memberikan pengertian kepada karyawan mengenai apa yang diharapkan dari karyawan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja dapat mendorong karyawan dalam hal peningkatan, pengembangan rasa tanggung jawab dan meningkatkan keterikatan pada perusahaan

Karyawan adalah faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas dan berprestasi tinggi maka perusahaan tidak akan memiliki suatu peluang untuk terus maju. Untuk itu, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan dan perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berprestasi tinggi. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pengembangan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara baik. Bagi karyawan, hasil penilaian prestasi kerja dapat mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara informal maupun secara formal. Penilaian informal dapat dilakukan dari hari ke hari, dengan mengingormasikan kepada bawahan tentang baik buruknya pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Sedangkan penilaian formal biasanya dilakukan setiap setengah tahun atau setahun sekali

Pada CV Usaha Musi Palembang yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang percetakan dan penerbitan telah melaksanakan penilaian prestasi kerja. Berdasarkan data yang ada, pada pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada CV Usaha Musi masih terdapat kekurangan, dimana penilai tidak menggunakan bobot nilai dan standar dalam melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawannya. Dalam hal ini, penilai hanya melakukan observasi langsung terhadap hasil kerja karyawannya. Hal ini menjadikan penilaian prestasi kerja tersebut kurang obyektif. Selain itu, dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan tidak adanya proses informasi dari penilai dalam hal ini penilai tidak menginformasikan proses penilaian prestasi kerja karyawan yang akan dinilai. Formulir penilaian prestasi kerja pada CV Usaha Musi juga belum baik dan jelas, didalam formulir penilaian prestasi kerja tersebut tidak ada spesifikasi nilai.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis tertarik menulis Laporan Akhir dengan judul **“Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada CV Usaha Musi Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada pemilihan judul di atas, beberapa masalah yang dalam penilaian prestasi kerja karyawan ada pada Perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya bobot nilai dan standar yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja.
2. Belum baik dan jelasnya formulir penilaian prestasi kerja yang ada.
3. Kurang diinformasikannya proses hasil penilaian prestasi kerja kepada karyawan

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah pokok yang dihadapi oleh perusahaan tersebut adalah “Penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh PT Usaha Musi Palembang belum terlaksana dengan baik.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penulisan Laporan Akhir ini diperlukan ruang lingkup pembahasan supaya pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang dari permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, serta pembahasan akan menjadi terarah, adalah sebagai berikut:

1. Penentuan bobot nilai dan standar yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja
2. Pembuatan formulir penilaian prestasi kerja yang baik dan jelas.
3. Pemberian informasi tentang penilaian prestasi kerja pada karyawan.

1.4 Tujuan dan Manfaat

A. Tujuan

Tujuan dari penulisan Laporan Akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui Penilaian Prestasi Kerja karyawan pada CV Usaha Musi Palembang.

2. Untuk mengetahui sejauh mana peningkatan yang dicapai oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan penilaian prestasi kerja sebelumnya dengan sekarang.

B. Manfaat

Manfaat dari penulisan Laporan Akhir tentang penilaian prestasi kerja pada Perusahaan adalah:

1. Bagi penulis adalah dapat menerapkan dan memperoleh ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan sebagai masukan untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk memperbaiki Penilaian Prestasi Kerja Karyawan supaya telaksana lebih baik..

1.5 Metode Penelitian

1.5.1. Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam menyusun Laporan Akhir ini adalah:

a. Data Primer (*Primary Data*).

Yaitu data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data *original* (Kuncoro,2003:127)

b. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat penggunaan data (Kuncoro,2003:127)

1.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penulisan laporan akhir ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data menurut Umar (2003:49-51), yaitu:

1. Angket (Kuesioner)

Teknik ini merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

2. Wawancara

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

3. obeservasi

teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya

4. Riset Kepustakaan (*Library Raseearch*).

Yaitu teknik pengumpulan data dengan membaca buku-buka atau literatur sebagai referensi untuk mendapatkan keterangan secara tertulis yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas (Ari Kunto,2000:74).

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan garis besar mengenai isi Laporan Akhir secara ringkas dan jelas, sehingga dapat menggambarkan hubungan antar bab dimana masing-masing bab akan dibagi beberapa sub-sub bab secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini awal dari penulisan Laporan Akhir dimana, bab ini menguraikan hal-hal yang mendasar mengenai pokok pemikiran yang melandasi permasalahan dan pokok pembahasan, yang terdiri dari:

- 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul
- 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat
- 1.5 Metodologi Pengumpulan Data.
- 1.6 Sistematika Pembahasan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas, yaitu:

- 2.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.
- 2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.
- 2.3 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan,
- 2.4 Persiapan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.
- 2.5 Proses Informasi Prestasi Kerja Karyawan.
- 2.6 Prosedur Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai keadaan umum perusahaan, yang terdiri dari:

- 3.1 Sejarah Singkat Persahaan
- 3.2 Struktur Organisasi Perusahaan dan Pembagian Tugas
- 3.3 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan CV Usaha Musi Palembang

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data-data yang telah ada dari perusahaan diatas, kemudian penulis akan mengadakan analisa data, sebagai berikut:

- 4.1. Penentuan Bobot dan Standar Nilai dalam Penilaian Prestasi Kerja karyawan
- 4.2. Proses Penginformasian Penilaian Prestasi Kerja karyawan
- 4.3. Pembuatan Formulir Penilaian Prestasi Kerja Karyawan yang Baik dan Jelas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan membuat kesimpulan dari bab-bab terdahulu dan memberikan saran yang memungkinkan bagi perusahaan untuk dijadikan masukan.

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran