

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Suatu perusahaan didirikan pada dasarnya dalam upaya untuk mengembangkan kemampuan manajerial perusahaan tersebut, dalam usaha untuk pencapaian tujuan tertentu yang diharapkan dapat mencapai prestasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal tersebut dapat dicapai apabila seluruh modal, sumber daya manusia sumber daya alam dan teknologi modern yang ada dapat digunakan secara optimal oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada harus terlebih dahulu diolah dan dikembangkan, sehingga dapat menjadi suatu potensi yang besar dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Khususnya dalam menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas.

Posisi tenaga kerja dari waktu ke waktu mengalami perubahan, dulu seorang pegawai atau buruh di pandang hanya sebagai faktor produksi sama seperti halnya faktor-faktor produksinya yang lain. Tetapi dengan adanya mekanisme dan otomatisasi maka seorang pegawai tidak dapat diperlakukan seperti faktor teknis saja oleh perusahaan, karena itulah manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang tidak dapat dilepaskan dari keterkaitannya merupakan salah satu hal penting yang tidak dapat dilepaskan dari keterkaitannya dengan berbagai bentuk perusahaan, baik itu perusahaan besar atau perusahaan kecil, perusahaan publik atau perusahaan swasta, perusahaan sosial atau perusahaan bisnis, dimana semua perusahaan

tersebut berusaha untuk memenuhi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar tetap bertahan, terus berkembang dan mampu untuk dapat mengatasi tantangan yang timbul akibat dari cepatnya perubahan zaman.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi semua pihak, karena dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mencapai tujuan individu, masyarakat, organisasi, nasional maupun internasional. Salah satu bahasan dalam manajemen sumber daya manusia adalah penilaian prestasi kerja pegawai yang ada dalam perusahaan.

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan, pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Penilaian prestasi kerja merupakan alat Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan untuk mengukur Kualitas Sumber Daya Manusia yang

dimiliki organisasi pada suatu periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama.

Hal ini juga diungkapkan oleh **Drs Bambang wahyudi (2003 : 74)** dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dari penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya, seperti :

1. Untuk mengukur prestasi kerja, yakni sampai sejauh mana seorang tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.
2. Mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam rangka memperbaiki atau mengembangkan kecakapan tenaga Kerja, disamping untuk melakukan pengecekan secara periodik.
4. Untuk mengumpulkan data guna pertimbangan dalam program mutasi personal.
5. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna menetapkan pemberian insentif.

Disamping berbagai manfaat diatas, sistem penilaian prestasi kerja dapat pula menjadi sumber penting untuk berbagai segi manajemen sumber daya manusia.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam peningkatan kinerja perusahaan, selain itu teknis apapun yang digunakan oleh perusahaan harus diseimbangkan dengan adanya umpan balik sehingga dengan

demikian pegawai dapat memberikan tanggapan, alasan, dan berbagai faktor yang menyebabkan prestasi kerjanya demikian.

Berdasarkan atas uraian latar belakang diatas tentang akan pentingnya penilaian prestasi kerja pegawai maka penulis tertarik untuk praktek kerja dengan mengambil permasalahan prestasi kerja dan menulis dalam laporan tugas akhir dengan mengambil judul : **“SUATU TINJAUAN TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT POS (PERSERO) JALAN BANDA NO. 30 BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengingat pentingnya penilaian prestasi kerja pada perusahaan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam sub latar belakang, maka penulis ingin mengidentifikasi masalah yang sekurangnya penting untuk bahan praktek kerja sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi pegawai di kantor Pos jalan banda ?
2. Hambatan apa saja yang timbul dalam penilaian prestasi kerja di kantor Pos jalan banda ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi pada penilaian prestasi kerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja di kantor pos jalan banda Bandung, sedangkan tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja di kantor Pos jalan banda .
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang timbul dalam penilaian prestasi kerja di kantor Pos jalan banda Bandung.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi pada penilaian prestasi kerja pegawai.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata penerapan teori yang telah diberikan selama perkuliahan ke dalam praktek sebenarnya di lapangan. Penelitian ini dapat juga memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan adanya suatu hasil yang maksimum yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dalam bidang peningkatan mutu sumber daya manusia.

2. Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan dan tambahan masukan dalam mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan masalah pelaksanaan kinerja pada khususnya.

3. Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh gambaran lebih mendalam bagaimana penerapan teori manajemen sumber daya manusia terutama mengenai penilaian kinerja dan membandingkan yang di dapat di bangku kuliah pada perusahaan.

1.5 Metodologi Laporan Tugas Akhir

Dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini penulis menggunakan metode deskriptif Ir. **M. Iqbal Hasan, M.M** (2003 : 22) yang menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah.

metode mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan dan mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku, membuat perbandingan atau evaluasi, dan menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

Secara sederhana metode deskriptif mengacu pada kumpulan pertanyaan yang berbeda atau hipotesa terhadap apa yang kita pertanyakan, atau menjelaskan sesuatu berdasarkan ukuran, bentuk, distribusi, atau keberadaan suatu variabel.

Adapun teknik pengumpulan data yang didapat dari praktek kerja lapangan ini untuk memperoleh data yang relevan dengan topik yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Data yang diperoleh didapatkan langsung dari perusahaan melalui survey dalam bentuk wawancara langsung dengan pihak yang berkaitan dengan objek kerja praktik. Adapun studi lapangan yang dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

1.1 Wawancara

Dalam melakukan praktik kerja penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap penilaian kinerja pegawai pada PT Pos jalan banda dan juga melakukan tanya jawab langsung pada pihak yang bersangkutan.

1.2 Observasi

Penulis melakukan kerja praktik dengan mengamati atau meninjau terhadap penilaian kinerja pegawai pada PT Pos jalan banda no. 30 guna mendapatkan gambaran mengenai yang menjadi bahan penulisan laporan ini.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Tehnik praktek kerja ini berguna dalam mendapatkan landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penulisan Laporan Tugas Akhir. Untuk memperoleh data secara teoritis penulis mengambil literatur perpustakaan yaitu buku –buku sumber daya manusia khususnya yang membahas mengenai bidang Manajemen penilaian prestasi kerja I dan sumber lainnya sebagai dasar perbandingan yang dirasa cukup relevan dengan kerja praktik yang dilakukan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk menyusun laporan tugas akhir ini penulis mengadakan penelitian pada PT Pos (persero) Jalan banda no. 30 Bandung 40115. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan September 2005 sampai dengan selesai.