

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Pemilihan Judul

Untuk dapat memproduksi produk yang mampu bersaing dengan produk negara lain, setiap negara dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas disamping sumber daya alam, sumber daya modal, teknologi, dan lain-lain. Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dikelola dengan baik akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dengan negara lain, terutama dalam menghadapi pasar bebas yang akan datang.

Demikian pula pada perusahaan, untuk mencapai keberhasilan dalam perdagangan diperlukan dukungan sumber daya manusia yang profesional. Untuk itu fungsi sumber daya manusia harus benar-benar diberdayakan secara optimal didalam perusahaan, karena sumber daya yang handal dan profesional akan sangat berperan dalam perdagangan bebas.

Salah satu upaya yang dapat dilaksanakan oleh seorang manajer personalia dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan penilaian prestasi kerja. Kegiatan tersebut merupakan suatu kegiatan penilaian yang sistematis terhadap sistem penilaian kerja itu sendiri, dan juga terhadap potensi kerjanya tersebut dalam upaya mengembangkan kualitas tenaga

kerja. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, karyawan akan merasa diperhatikan, sehingga mereka akan termotivasi untuk lebih meningkatkan produktifitas kerja sehingga akan menghasilkan produk yang berkualitas. Dengan demikian kinerja perusahaan akan berjalan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan untuk mencapai laba yang maksimal akan tercapai. Disamping itu tujuan karyawan, untuk mendapatkan gaji atau upah yang layak diharapkan akan tercapai pula.

Mengingat pentingnya penilaian prestasi kerja karyawan maka perusahaan perlu mendapatkan suatu sistem penilaian prestasi kerja yang efektif. Sehubungan dengan hal tersebut diatas penulis merasa tertarik untuk mengadakan peninjauan mengenai efektifitas sistem penilaian prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten area pelayanan dan jaringan Sumedang dengan mengambil judul **“STUDI TENTANG EFEKTIVITAS SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.PLN. (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN AREA PELAYANAN DAN JARINGAN SUMEDANG.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Penilaian prestasi kerja pada suatu perusahaan merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi perusahaan. Karena penilaian prestasi kerja akan berhubungan langsung dengan semua tenaga kerja yang ada pada perusahaan dan mencakup

seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan tersebut. Sehubungan uraian tersebut diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja karyawan PT. PLN. (Persero) area pelayanan dan jaringan Sumedang ?
2. Bagaimana efektivitas sistem penilaian prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Sumedang ?
3. Masalah-masalah apa yang dihadapi di dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Sumedang ?

1.3. Maksud dan Tujuan Kerja

Maksud melakukan kerja praktek pada PT. PLN. (Persero) area pelayanan dan jaringan Sumedang adalah untuk memperoleh data dan informasi yang lengkap untuk bahan menyusun laporan Tugas Akhir yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh ujian Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.

Adapun tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja karyawan .
2. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas sistem penilaian prestasi kerja karyawan .
3. Untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan sistem penilaian prestasi kerja karyawan .

1.4. Kegunaan Tugas Akhir

Dengan memperhatikan maksud dan tujuan diatas, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis atau perusahaan yang ditinjau :

1. **Bagi Perusahaan :**

Agar perusahaan dapat meningkatkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawannya. sehingga pelaksanaannya tersebut bermangfaat sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai

2. **Bagi Penulis :**

Agar dapat mengetahui secara langsung tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan dan mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi.

1.5. Metodologi Tugas Akhir

Metode tugas akhir yang penulis lakukan digunakan dalam laporan praktek meliputi :

a. **Study Literatur :**

Yaitu mencari data dari buku-buku literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dan dijabarkan secara garis besar dalam suatu konsep untuk disusun dalam bentuk laporan

b. **Study Wawancara :**

Yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak atau petugas secara langsung mengenai objek yang dibahas.

c. **Study Observasi :**

Yaitu mengamati pelaksanaan sistem informasi yang terlibat dalam proses kegiatan perusahaan.

1.6. Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Penulis melakukan kerja praktek pada perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten area pelayanan dan jaringan Sumedang yang berlokasi di JL. Palasari No. 75 Sumedang Pada bulan Februari 2003.