

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kebijakan-kebijakan strategi yang dibutuhkan guna mengantisipasi iklim persaingan yang semakin kompetitif. Salah satu unsur terpenting dalam iklim kompetisi bisnis yang sangat mempengaruhi tingkat keunggulan strategi suatu organisasi adalah keunggulan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, jika tanpa aspek SDM maka kegiatan organisasi serta tujuannya tidak mungkin dapat tercapai. Mengingat SDM merupakan suatu bagian terpenting dalam perusahaan. Maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus dalam mengelola sumber daya ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan manajemen yang bisa mengatur Sumber Daya Manusia dengan cermat.

Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan Manajemen SDM. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut Prof.Dr.Hj. Sedarmayanti (2010: 9) adalah :

“Sumber daya manusia adalah kebijakan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.” Manajemen SDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, dll. hal itu bertujuan untuk memaksimalkan kerja karyawan agar apa yang mereka jadikan target tercapai.

Salah satu aktifitas sumber daya manusia adalah penilaian kinerja, yang di maksud kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Prestasi kerja yang telah dicapai karyawan bukan semata-mata untuk perusahaan saja akan tetapi untuk kepentingan mereka sendiri juga. Karena prestasi kerja yang mereka capai akan berpengaruh terhadap pemberian kompensasi, promosi jabatan dan lain sebagainya.

Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan atau badan usaha, akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan harapan dari pekerjaannya akan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik. Upaya peningkatan taraf hidup karyawan dilakukan dengan cara memaksimalkan kemampuannya. Agar pencapaian tujuan dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan fungsi-fungsi. Pengertian fungsi adalah tugas-tugas yang dapat dengan segera dibedakan dengan tugas-tugas yang lain (sumber rajapresentasi.com). Agar karyawan bekerja dengan baik dan produktif di perusahaan, faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain faktor kedisiplinan sumber daya manusia. Sumber Daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi karena merekalah yang akan memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya untuk diberdayakan oleh perusahaan atau organisasinya. Terlebih pada saat sekarang para karyawan dituntut harus bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan kemajuan teknologi yang semakin maju.

Berbicara mengenai prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari pengawasan oleh perusahaan. Di zaman sekarang ini sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Karena karyawan merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi lainnya didalam perusahaan. Cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam rangka pembinaan terhadap karyawan adalah dengan melalui program pemeliharaan karyawan. Menurut Herman Sofyandi dalam sebuah bukunya (Manajemen Sumber Daya Manusia) Pemeliharaan karyawan adalah ”suatu langkah perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tetap mau bekerja dengan baik dan produktif, dengan cara mempertahankan kondisi fisik, mental dan sikap karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai”. Sehingga dengan adanya

pemeliharaan karyawan akan memperbaiki dan meningkatkan kualitas karyawan baik kinerja, absensi, sikap dan sifat – sifat kepribadian. Suatu perusahaan menyadari pemeliharaan karyawan merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. pemeliharaan mempunyai manfaat karier jangka panjang yang akan membantu kelangsungan tanggung-jawab lebih besar di waktu yang akan datang.

Program pemeliharaan karyawan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan memperbaiki kepuasan kerja. Para karyawan yang telah mendapatkan insentif yang berupa kompensasi seperti bonus dan promosi jabatan di harapkan akan memberikan kontribusi yang lebih baik serta akan memberikan hasil dan mutu yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya.

Demikian pula pada Perusahaan PT. KAI yang merupakan salah satu perusahaan dengan tenaga kerja yang banyak tentu masalah sumber daya manusia tidak terlepas dari perhatian pihak manajemen atau organisasi. Pemeliharaan karyawan yang mencakup komunikasi, pemberian insentif dan kesejahteraan karyawan yang merupakan penentu tingkat Agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. UU 23 Tahun 2007 Tentang Perkereta Api adalah : Aturan yang memuat tatanan bersinergi secara positif antara Regulator dan Operator untuk berinteraksi membangun dan mengembangkan perkeretaapian menjadi tulang punggung transportasi Nasional. Tetapi realisasinya, Hampir sebagian besar perusahaan di Indonesia ibarat harus melewati pintu yang sesak karena besarnya hambatan yang harus dihadapi khususnya bagi perusahaan yang kurang siap menghadapi kondisi ini. Hal ini akan memicu menurunnya penilaian publik, baik internal maupun eksternal yang bisa saja berakibat pada gulung tikarnya perusahaan. Hal ini mengindikasikan hasil kerja Satuan Kerja (“Satker”) belum sepenuhnya mendukung Perkereta - apian dalam menyingkat waktu tempuh. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan penilaian kinerja secara objektif yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian diatas kita dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi terhadap sumber daya manusia sebagai yang vital bagi pencapaian tujuan– tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan pembahasan diatas penulis tertarik untuk mengetahui tentang pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. KERETA API (persero) Bandung maka penulis menuangkannya ke dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul : **“TINJAUAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (Kereta Api Indonesia) BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Untuk membatasi masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja Karyawan pada PT. KAI Bandung?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi PT. KAI Bandung dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan?
3. Bagaimana cara PT. KAI Bandung menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada saat menjalankan penilaian kinerja karyawan?

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Laporan ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang dijadikan bahan dalam pembuatan laporan kuliah kerja lapangan oleh penulis untuk memenuhi prasyarat dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir Fakultas Bisnis dan Manajemen jurusan Manajemen D3 Universitas Widyatama Bandung. Sejalan dengan identifikasi di atas, maka laporan ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui hasil penilaian kinerja Karyawan di PT. KAI Bandung.

2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi Perusahaan dalam penilayan prestasi kerja Karyawan PT. KAI Bandung.
3. Untuk mengetahui strategi apa yang dilakukan Perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada saat melakukan penilaian prestasi kerja Karyawan di PT. KAI Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Penulis

Untuk lebih menyempurnakan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan kenyataan yang terjadi di lingkungan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini, sebagai bahan masukan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Masyarakat akademis/Mahasiswa

Menambah wawasan bagi masyarakat akademis yang ingin mengetahui lebih lanjut mengenai proses pelaksanaan penilaian kinerja pegawai disamping dari literatur yang ada.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan, dan dapat menjadi informasi studi dibidang penilaian prestasi kerja.

#### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperoleh selama penelitian kemudian diproses dan dianalisis dengan menggunakan dasar – dasar teori yang diteliti.

Dalam pelaksanaan pengumpulan data untuk menyusun laporan ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

Data ini diperoleh melalui penulisan lapangan, yaitu pengumpulan data dengan jalan penelitian langsung (*survey*) pada perusahaan yang menjadi objek studi. Survey ini penulis lakukan dengan jalan :

- a. Mengadakan interview atau wawancara dengan pimpinan dan dengan beberapa karyawan bagian departemen Sumber Daya Manusia di Kantor Pusat PT KAI Wilayah Bandung.
- b. Mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan di Kantor Pusat PT KAI Wilayah Bandung.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Data ini diperoleh melalui tinjauan perpustakaan (*studi literatur*), yaitu pengumpulan data yang berasal dari perpustakaan, catatan kuliah, atau catatan yang berhubungan dengan materi yang dibahas.

## **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun laporan ini dilaksanakan di PT. KAI Bandung Jl. Perintis Kemerdekaan Bandung. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 20 Mei sampai dengan 20 Juni 2011.