BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya Sumber Daya Manusia (SDM) baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, maka semakin besar pula tuntutan bagi manajemen SDM untuk melakukan pengelolaan secara komperhensif dan berkesinambungan. Salah satu bagian penting dalam pengelolaan dan perkembangan SDM adalah melakukan penilaian kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa jaminan sosial yang bernama BPJS Ketenagakerjaan atau yang dulu disebut PT. JAMSOSTEK, adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program perusahaan, oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan perusahaan diperlukan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang dikutip di Tribunnews.com pada Rabu, 5 Maret 2014, Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia yaitu Amri Yusuf menjelaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan mempunyai sekitar 3.820 sumber daya manusia yang diantaranya 3.220 karyawan tetap dan 600 karyawan baru. Dari jumlah perekrutan karyawan yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan tentu tidak mudah dalam melakukan pengawasan kinerja setiap karyawannya, salah satunya dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dengan baik dan akurat.

Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, maka diperlukan metode penilaian yang benar, agar penilaian kinerja karyawan bisa dilakukan secara efektif dan efisien.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai tujuan dimana salah satu pencapaian tujuan perusahaannya adalah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional dan pelayanan, oleh karena itu untuk mencapai visi perusahaan tersebut perlu adanya peningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dengan cara melakukan evaluasi kinerja dan melakukan penilaian kinerja karyawan, guna untuk meningkatkan kinerja para karyawan, akan tetapi dalam pelaksanaan penilaiannya terdapat beberapa masalah salah satunya, ada beberapa karyawan yang mendapat *rating* penilaian kinerja yang tinggi tetapi dia tidak pernah mendapatkan penghargaan seperti kenaikan jabatan atau mendapatkan bonus gaji, selain itu adapun karyawan dengan penilaian *rating* yang rendah selalu mendapatkan penghargaan.

Mengingat pentingnya prestasi kinerja karyawan, maka BPJS Ketenagakerjaan perlu menetapkan suatu sistem penilaian prestasi kerja yang efektif. Selain penggunaan sistem penilaian kinerja yang tepat juga dalam pelaksanaannya harus benar – benar maksimal. Jika dalam pelaksanaan penilaian kinerja serta pemberian *feedback* tersebut terdapat nilai – nilai yang tidak adil dan terkesan subjektif maka hasil penilaian kinerja karyawan tersebut menjadi tidak akurat karena tidak mempresentasikan tingkat penilaian kinerja karyawan yang sesungguhnya terjadi dilapangan.

Hal tersebut mendorong penulis untuk meninjau permasalahan disudut ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dan mengadakan penelitian terutama mengenai sistem penilaian kinerja kerja karyawan yang selanjutnya dituangkan dalam proses tugas akhir dengan mengambil judul : **"TINJAUAN PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BANDUNG I".**

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan atas latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan ?
2. Hambatan apa yang dihadapi dalam penilaian kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan ?
3. Solusi apa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Kerja Praktik

Maksud dan tujuan kerja praktik ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat menempuh ujian sidang akhir pada program Diploma III Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Adapun tujuan kerja praktik yang dilakukan dalam menyusun Laporan Tugas Akhir :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan I
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam penilaian kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan I
3. Untuk mengetahui solusi yang dilakukan dalam meningkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan

1.4 Kegunaan Laporan Tugas Akhir

Hasil dari penilaian Laporan Tugas Akhir ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Penulis

   Memberikan wawasan dan pengetahuan yang luas mengenai peranan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dapat memberikan saran dan kritik yang bermanfaat sebagai bahan kajian untuk lebih meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimun.

3. Bagi Pihak Lain

   Diharapakan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dasar bagi pihak lain, yang tertarik mengenai prestasi kerja pegawai untuk dapat melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Metedologi Tugas Akhir

Dalam melakukan penelitian ini, penulis bermaksud memaparkan sutau perusahaan dan menganalisis data dan fakta yang di peroleh untuk menarik kesimpulan secara umum. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (Data Primer)

   Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi.

   Penelitian ini dilakukan dengan :

   a. Observasi

      Merupakan pengamatan yang dilakukan oleh penulis atas pelaksanaan penilaian kinerja kayawan BPJS Ketenagakerjaan.

   b. Wawancara

      Metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepada pihak – pihak yang secara langsung terlibat dalam kegiatan penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Penelitian Literatur (Data Sekunder)

   Data Sekunder adalah Data yang di peroleh penulis dari buku – buku dan sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

   Dalam data sekunder yang digunakan adalah melalui dokumentasi BPJS Ketenagakerjaan, literatur buku dan sumber – sumber lainnya sebagai pelengkap proses penyusunan.

1.6 Lokasi dan Waktu Kerja Praktik

Data dalam penyusunan laporan tugas akhir ini, didapat pada saat melakukan kerja praktik pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Bandung 1 Jl. P.H.H Mustafa No. 39 Bandung, pada tanggal 05 Februari 2014 sampai dengan 05 Maret 2014.