

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Globalisasi yang terjadi telah menciptakan era persaingan dalam dunia usaha, bukan hanya persaingan antara perusahaan yang ada didalam negeri, tetapi juga dengan perusahaan - perusahaan di negara lain. Globalisasi mengakibatkan persaingan yang kompetitif pada setiap perusahaan untuk dapat memenangkan pasar dalam negeri maupun pasar dunia.

Suatu perusahaan mempunyai beberapa tujuan, diantaranya adalah mencari laba dan memberikan lapangan kerja, serta memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

Perusahaan adalah organisasi dimana orang - orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan merupakan salah satu bentuk partisipasi masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Peranan manusia dalam perusahaan sangat menentukan keberadaan perusahaan tersebut, karena sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat - alat kerja, mesin - mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, melainkan karyawannya (SDM) yang mengelola faktor - faktor produksi tersebut. Tujuan ini tidak akan

mungkin dapat terwujud tanpa adanya peranan aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya alat – alat yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat terwujud dan berjalan sesuai dengan fungsinya apabila peranan aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

Mengatur karyawan merupakan hal yang sangat sulit karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang heterogen yang dibawa dalam organisasi. Karyawan tidak diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin – mesin, modal, gedung, dan lain – lain. Melihat begitu kompleksnya karyawan dalam suatu organisasi, maka diperlukan evaluasi penilaian terhadap kinerja kerja karyawan.

Penilaian kinerja menurut Marihot tua Efendi Hariandja dalam bukunya Manajemen Sumber daya manusia (2005:195) Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk pegawainya. Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. sehingga, penilaian unjuk kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang dilakukan kemudian seperti penggajian, perencanaan karier, dan lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Bank Jabar cabang taman sari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa (perbankan), sehingga mengutamakan pelayanan terhadap nasabahnya. Pelayanan – pelayanan yang di berikan oleh karyawan Bank Jabar harus sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh Bank Jabar. Untuk menjaga kualitas pelayanan yang di berikan karyawan Bank Jabar maka Bank Jabar selalu mengadakan penilaian atas kinerja karyawannya.

Terdapat beberapa hambatan dalam menilai kinerja karyawan, diantaranya pegawai lebih banyak mengobrol, membaca Koran/majalah pada saat jam kerja, hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja dan menghambat perkembangan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karyawan yang sering meninggalkan kantor bukan untuk kepentingan kantor sehingga pekerjaannya terhambat, istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan , penyelewengan dana perusahaan, datang terlambat, sering absen, yang mengakibatkan kurangnya disiplin karyawan. Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi perusahaan yang luas, dan agar karyawan memiliki kinerja yang baik dan berkualitas maka kebijaksanaan penilaian kinerja karyawan tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit segelintir individu pegawai yang bermasalah seperti itu.

Mengingat betapa pentingnya masalah penilaian kinerja karyawan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan penyusunan laporan tugas akhir dengan judul “ **TINJAUAN PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA**

KARYAWAN PADA PT. BANK JABAR CABANG TAMANSARI BANDUNG “

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan penelitian pada perusahaan yang telah dilaksanakan di PT. Bank Jabar Cabang Tamansari Bandung maka penulis merumuskan masalah – masalah yang akan dibahas dalam laporan tugas akhir sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di PT. Bank Jabar cabang tamansari Bandung?
2. Apa tujuan perusahaan melakukan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan?
3. Hambatan apa saja yang di hadapi dalam melakukan penilaian kinerja dan bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan – hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di PT Bank Jabar Cabang Tamansari Bandung.

1.3 Maksud dan tujuan

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyusun laporan Tugas Akhir program Diploma III jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Pada universitas widyatama.

Adapun tujuan kerja praktek ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mempelajari bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di PT. Bank Jabar Cabang Tamansari Bandung.
2. Untuk mengetahui tujuan dari dilaksanakannya penilaian kinerja karyawan di PT. Bank Jabar Cabang Tamansari Bandung.
3. Untuk mengetahui hambatan – hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kinerja dan untuk mengetahui solusi untuk mengatasi hambatan – hambatan yang terjadi di PT. Bank Jabar Cabang Tamansari Bandung.

1.4 Kegunaan Laporan Tugas Akhir

Berdasarkan tujuan, Tujuan Tugas akhir ini semoga dapat bermanfaat bagi :

- a. Bagi Mahasiswa

Kegunaan Tugas Akhir ini adalah sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah diberikan pada masa kuliah dengan pengalaman penulis serta untuk menerapkan teori – teori yang didapat selama masa perkuliahan.

- b. Bagi perusahaan

Kegunaan tugas akhir ini adalah diharapkan sebagai masukan untuk perusahaan dalam melaksanakan kegiatan – kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan prosedur dalam usaha penilaian kinerja karyawan. Dari informasi yang dihasilkan dapat

digunakan sebagai penunjang dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan dalam meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik.

c. Bagi pihak lain

Kegunaan tugas akhir ini bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian - penelitian sejenis.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan penelitian dilaksanakan di PT Bank Jabar Cabang Taman Sari Bandung yang beralamat di jl. Taman Sari No.18 Bandung. Adapun lamanya kerja praktek dilakukan penulis yaitu selama satu bulan terhitung mulai tanggal 15 juli 2009 – 21 agustus 2009. Kerja praktek dilaksanakan setiap harinya mulai hari senin sampai dengan hari jumat mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB.