"...maka sesungguhnya di samping kesukaran ada kemudahan, sesungguhnya di samping kesukaran ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai maka bersusah payahlah (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhanmu hendaklah engkau berharap"

Al – Insyirah : 5 – 8

"Pada setiap keberhasilan, Anda akan menemukan bahwa seseorang telah membuat keputusan yang berani"

Peter Drucker, Konsultan Manajemen Internasional

BAB II

TINJAUAN UMUM

2.1. Pengertian SKI (Sasaran Kinerja Individu)

Merupakan program atau suatu pernyataan mengenai sasaran yang hendak dicapai oleh seorang pegawai dalam satu tahun, yang bersifat realistis, dapat diukur dan relevan dengan mengacu pada BPK (Bidang Prestasi Kunci) yang telah ditetapkan.

2.2. Pengertian BPK (Bidang Prestasi Kunci)

Merupakan pernyataan singkat (tidak lebih dari tiga kata) yang diambil dari program SKI (Sasaran Kinerja Individu) atau rencana kerja unit atau job desription yang akan menjadi tanggungjawab utama seorang pegawai.

2.3. Pengertian Negosiasi

Proses tatap muka antara seorang atasan dengan bawahan untuk membahas dan menetapkan RKI (Rancangan Kinerja Individu) menjadi SKI (Sasaran Kinerja Individu), membahas pembobotan setiap BPK (Bidang Prestasi Kunci) termasuk pekerjaan utama atau tambahan, membahas dan menetapkan laporan berkala serta membahas dan menetapkan NKI (Nilai Kinerja Individu).

2.4. Pengertian Konseling

Pertemuan formal atau proses tatap muka antara atasan dengan bawahan untuk membahas permasalahan yang muncul dalam proses pencapaian kerja dan merumuskan solusi serta mengkaji ulang kemajuan sasaran kerja berdasarkan laporan berkala. (PPKI, PT.Telekomunikasi Indonesia,tbk;Des 1998)

Menurut : Prof.Muhammad Thayeb Manrihu (1997:18), pengertian

Bimbingan dan Konseling Karir dipisahkan dalam dua pengertian yaitu :

Bimbingan Karir adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses – proses, tehnik – tehnik, atau layanan – layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas pengenalan diri dan pengenalan kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan dan waktu luang serta mengembangkan keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

Sedangkan **Konseling Karir** adalah sebagai suatu hubungan one – two – one atau kelompok kecil antara seorang klien dan seorang konselor dengan tujuan untuk membantu pengambilan keputusan dan penyusuaian karir yang paling tepat.

Untuk mencapai tujuan diatas, pada umumnya digunakan beberapa strategi, yaitu :

a. Konseling Individual

Adalah salah satu metode intensive dengan layanan langsung. Tujuannya untuk penyembuhan, pencegahan, atau pengembangan. Pengambilan keputusan karir dapat berupa pencegahan, memanfaatkan secara optimal kemampuan dan minat serta menghadapi masalah.

b. Konseling Kelompok

Merupakan konseling yang berkonsentrasi pada pengalaman dan perasaan dari para peserta. Topik diperkenalkan oleh anggota kelompok dan pimpinan membantu dalam ekspresi perasaan, menjelaskan reaksi dan menstimulasi interaksi produktif diantara anggota.

c. Directive

Konsep ini menyatakan bahwa konseling perlu bantuan dengan beberapa

kesukarannya, disini konselor membantu dia menemukan apa masalahnya dan apa saja yang harus dikerjakan, dan apakah konselor dapat membantu dalam membantu menghadapi permasalahannya.

d. Non Directive

Konsep ini menyatakan bahwa pada akhirnya klien sendirilah yang akan memikul tanggung jawab seluruhnya untuk nasib dan arah hidupnya bukan pada konselor.

e. Electric

Merupakan pendekatan konseling yang sesuai dan selaras dengan orientasi atau style of life dari konselor, disesuaikan dengan masalah yang dihadapinya, keadaan dan lingkungan klien serta tujuan konseling.

2.5. Pengertian Atasan Langsung atau Penilai I

Pejabat yang memberi tugas atau telah membawahi individu yang dinilai minimal tiga bulan terus menerus.

2.6. Pengertian Pegawai

Yaitu seseorang yang bekerja pada perusahaan yang mempunyai tanggung jawab terhadap sekumpulan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dalam suatu unit kerja.(PPKI, PT. Telekomunikasi Indonesia,tbk,Des 1998)

Menurut DRS. A.W. Widjaya istilah "**Pegawai**" mengandung pengertian sebagai berikut :

a. Menjadi anggota usaha kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa yang telah diberikan.
b. Berada didalam sistem kerja yang sifatnya lugas atau pamrih.
c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak

pemberi kerja atau majikan.

Menurut DRS. Masnef (1984) Pegawai adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya – karya yang diharapkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian pegawai menurut SK Menkeu Pertambangan dan Energi No. 01/P/M/mentaben/82/28 juli 1982 adalah mereka yang sudah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat dan di gaji menurut ketentuan yang berlaku di perusahaan.

2.6.1. Macam – macam Pegawai :

a. Pegawai Percobaan

Pada umumnya seorang pegawai yang baru diangkat, baik di lingkungan lembaga pemerintahaan maupun swasta mempunyai status pegawai percobaan. Pegawai dengan status percobaan secara yuridis mempunyai kedudukan yang sangat lemah di dalam suatu lembaga pemerintah maupun swasta. Apabila melakukan kesalahan hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan dengan mudah diberhentikan tanpa syarat. Tapi bila masa percobaan selama tiga bulan pertama telah dilalui dan hasil kerjanya baik maka masa percobaan tersebut dihitung sebagai masa kerja. Sedangkan gaji atau upah pada umumnya berdasarkan waktu harian atau bulanan.

b. Pegawai Harian

Adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan baik pemerintah ataupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya.

Upah pegawai harian dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu sekali tiap bulan tergantung dari kesepakatan perusahaan yang bersangkutan. Bagi pegawai harian ini berlaku asas no work no pay (tidak bekerja tidak ada upah).

c. Pegawai Bulanan

Adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik negeri maupun swasta dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap bulan sekali. Upah pegawai ini tidak berubah jumlahnya sekalipun pegawai tidak sebulan penuh bekerja, baik karena hari libur maupun karena alasan lain.

d. Pegawai Borongan

Adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan baik negeri ataupun swasta dengan menerima upah berdasarkan satuan hasil kerja yang dicapai. Jadi upah pegawai ini kadang – kadang lebih besar atau lebih kecil dari upah rata – rata yang diterima sehari – hari. Jadi pegawai dengan status borongan ini di beberapa perusahaan tertentu umumnya lebih besar dari pada jumlah pegawai dengan status lainnya.

2.7. Pengertian NKI (Nilai Kinerja Individu)

NKI (Nilai Kinerja Individu) adalah suatu pernyataan atas suatu prestasi kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam skala penilaian.


INDONESIAN GERMANY INSTITUTE
IGI