BAB I
PENDAHULUAN

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

1.1 Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan perkembangan organisasi dan kebutuhan tenaga kerja yang cakap dan ahli di bidangnya sehingga menunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam berkompetisi di pasar global yang semakin ketat dan tajam, maka bagi pegawai yang memiliki potensi perlu dimotivasi melalui pembinaan karir serta gambaran yang jelas tentang kepastian untuk mendapat kesempatan maju di masa akan mendatang. Untuk memberikan gambaran dan sebagai pedoman pegawai dalam meniti karirnya, maka sangat penting perusahaan membuat satu sistem dan prosedur penilaian kinerja.

Fungsi penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi organik dari administrasi dan manajemen yang bersifat penting dan fundamental, untuk itulah penilaian kinerja karyawan dibutuhkan dukungan dari berbagai pihak, yang mempunyai kemampuan dan loyalitas terhadap bidang tugasnya. Untuk menciptakan kemampuan yang mempunyai semangat tersebut dibutuhkan pembinaan dari pimpinan di mana pegawai itu bekerja. Salah satu upaya antara lain upaya meningkatkan semangat pegawai yaitu dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja berdasarkan prestasi dan kemampuan yang dimilikinya.

Di dalam suatu perusahaan masalah kinerja merupakan suatu hal yang perlu dilaksanakan dalam upaya mencapai prestasi kerja pegawai, karena tanpa prestasi kerja yang tinggi bagaimanapun tingginya tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Untuk mencapai tingkat optimal, diperlukan adanya tenaga kerja yaitu pegawai yang memiliki kesetiaan, ketaatan, kejujuran dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dalam mewujudkan pegawai yang demikian perlu adanya ketentuan yang menjelaskan tentang kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai.

Seperti telah diketahui, bahwa penilaian kinerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan tugas dalam suatu perusahaan. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan merupakan segi yang menunjang dan terpenting lainnya dari perencanaan manajemen kepegawaian, seperti halnya sistem segi dari pada proses kepegawaian yang produktif di mana pegawai ditempatkan sesuai dengan tingkat keterampilan dan kemampuan, sehingga pegawai akan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Penempatan pegawai yang tidak pada tempatnya hanya akan menghambat kelancaran tugas pegawai, yang pada gilirannya kegagalan organisasi yang akan dihadapi.

Tujuan penilaian kinerja karyawan selain untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, juga untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Prestasi kerja yang tinggi sangat penting dari perusahaan, karena dengan prestasi kerja yang tinggi maka tugas-tugas akan lebih mudah untuk dilaksanakan dan diselesaikan.

Mengingat betapa pentingnya pegawai dalam perusahaan, maka diusahakan suatu cara agar pegawainya mau bekerja lebih baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan penilaian kinerja karyawan.

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, maka prestasi kerja dan produktivitas kerja akan lebih baik sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk membuat laporan kuliah kerja praktek ini dengan judul:

"SISTEM DAN PROSEDUR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. KHI Pipe Industries CIGADING - CILEGON BANTEN"

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Tujuan yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui Sistem dan Prosedur penilaian kinerja karyawan pada PT. KHI Pipe Industries. Tujuannya antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem dan prosedur penilaian kinerja karyawan PT. KHI Pipe Industries Cigading-Cilegon Banten.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem dan prosedur penilaian karyawan PT. KHI Pipe Industeries Cigading-Cilegon Banten.

1.3 Kegunaan Kuliah Kerja Praktek

Hasil dari kerja praktek, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik secara maksimal khususnya bagi penulis dan pihak lain serta perusahaan yang bersangkutan baik secara teori maupun secara teknis antara lain:

a. Penulis

   Menambah wawasan, pemahaman pengetahuan tentang fungsi SDM pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur

b. Perusahaan

   Sebagai sumbangsih yang berupa saran atau usulan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi dalam menentukan sistem dan prosedur penilaian kinerja karyawan.

c. Pihak Lain

Dalam hal ini terutama bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan melaksanakan kuliah kerja praktek, sedikit banyaknya dapat dijadikan referensi dalam pembuatan laporannya.

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan dalam laporan kerja praktek ini adalah PT. KHI Pipe Industries Jl. Amerika No. 01 Cigading – Cilegon Banten. Penulis ditempatkan pada bagian Sumber Daya Manusia dan Umum. Pelaksanaan kerja praktek yang dilakukan penulis mulai tanggal 19 Juli sampai dengan 19 Agustus dengan melaksanakan jadwal kegiatan kerja praktek setiap hari senin sampai dengan jum'at pada jam kerja dari Pukul 07:30 sampai dengan 16:00 kecuali hari jum'at 07:30 sampai dengan 16:30.