BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Ada tiga faktor yang mempengaruhi organisasi, yaitu adanya sekelompok orang, hubungan, dan pembagian kerja antara orang-orang itu serta tujuan yang ingin dicapai. Dari ketiga faktor tersebut, manusia merupakan faktor yang paling dominan karena tanpa manusia sebagai penggerak aktivitas, maka suatu organisasi tidak akan berjalan.

Dalam pelaksanaannya, sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisasikan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Hal ini diperlukan agar organisasi bisa terus bertahan dan dapat berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan yang sangat cepat dan dinamis.

Begitu pula yang terjadi dalam sebuah perusahaan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka seluruh sumber daya yang dimiliki haruslah dapat dimanfaatkan secara optimal dan sebaik mungkin. Karena sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong, dan pelaksana ide, juga kegiatan-kegiatan lain dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dari itu semakin baik modal sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, tidak hanya dituntut kemajuan bisnis atau penggunaan teknologi yang canggih, tetapi juga perlu diperhatikan dari sumber daya manusianya, yaitu bagaimana sebuah perusahaan dapat memiliki aset berupa sumber daya manusia yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dan untuk mengetahui hal tersebut, maka kinerja pegawai harus dikelola, terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi.

Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan target yang akan dicapai melalui kerja tim. Tim yang memiliki kinerja baik, maka anggotanya akan menetapkan standar kualitas target, mencapai target, memahami perbedaan, saling menghormati, berimbang dalam peran, berorientasi pada klien, mengevaluasi kinerja, dan bekerja sama.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan perusahaan yang mengelola penyediaan dan pemanfaatan tenaga listrik bagi kepentingan publik yang pelayanannya meliputi seluruh daerah Jawa Barat dan Banten. Untuk menunjang kegiatan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya.

Oleh karena itu, sistem manajemen penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk memudahkan perusahaan dalam mendapatkan informasi mengenai seberapa

jauh individu maupun organisasi dapat mencapai tujuan ataupun sasaran yang sesuai dengan standar PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Proses penilaian kinerja pegawai berfungsi untuk penyempurnaan sistem pembinaan kompetensi pegawai dan karir pegawai, penyelarasan sistem kinerja/unjuk kerja pegawai dengan pegawai korporat.

Untuk mempermudah penilaian tersebut dilakukan secara efektif dan efisien maka dibutuhkan sebuah sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara online. Dan untuk sistem penilaian kinerjanya, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah memanfaatkan teknologi informasi yang mempermudah dalam proses penilaian kinerja. Sehingga, penilaian kinerja dapat dilakukan secara online tanpa harus melakukan pertemuan secara langsung. Sistem penilaian kinerja tersebut, yaitu sistem manajemen unjuk kerja (SMUK) online.

Permasalahan yang kemudian timbul adalah bagaimana pegawai dapat memanfaatkan aplikasi Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online secara maksimal, sehingga aplikasi tersebut dapat dijalankan dengan semestinya. Persoalan ini dapat dijawab apabila bidang sumber daya manusia (SDM) memberikan pelatihan (*training*) khusus, yang dapat membantu pegawai dalam memahami SMUK online.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membuat laporan Kerja Praktek yang berjudul **“ Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Aplikasi SMUK Online pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ”.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Masalah yang diidentifikasi pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai dengan menggunakan Aplikasi SMUK Online pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebagai berikut:

1. Masih belum maksimalnya tampilan dari aplikasi Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online.
2. Masih belum optimalnya pihak manajemen sumber daya manusia dalam memberikan pelatihan (*training*) mengenai aplikasi Sistem Manajemen Unjuk (SMUK) online.
3. Masih belum subjektifnya penilaian yang dilakukan pihak manajemen atas terhadap pegawai yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
4. Pegawai belum maksimal dalam memanfaatkan aplikasi SMUK online yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana memaksimalkan sistem atau program Aplikasi SMUK online pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana menjalankan sistem yang sedang berjalan?
3. Bagaimana penilaian yang dilakukan pihak manajemen atas dapat menjadi subjektif menggunakan aplikasi SMUK online di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
4. Bagaimana Bidang SDM dapat mengimplementasikan SMUK online yang terdapat pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari Kerja Praktek ini adalah:

1. Melaksanakan program kerja praktek dan sekaligus merealisasikan kemampuan pada bidang komputer dan manajemen.
2. Untuk membantu pihak yang terkait dalam pelaksanaan program kerja yang sudah ada.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari hasil kerja praktek ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui fungsi dari sistem penilaian kinerja pegawai yang sedang diterapkan oleh PT. PLN (Persero), yang disebut dengan aplikasi Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online.

2. Memberikan kemudahan bagi pegawai agar dapat memanfaatkan Sistem Informasi SMUK Online (Sistem Manajemen Unjuk Kerja) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten secara maksimal.

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah yang dilakukan dapat terarah dengan baik dan tidak menyimpang dari pokok masalah, maka yang dilakukan adalah mengambil langkah dengan membatasi pembahasan permasalahan sebagai berikut:

1. SMUK online (Sistem Manajemen Unjuk Kerja) merupakan sistem yang dapat meninjau kinerja para pegawai agar lebih terukur, yang sudah diberikan kepada setiap kepala bidang untuk memenuhi tujuan dari fungsi tersebut.
2. SMUK online (Sistem Manajemen Unjuk Kerja) berfungsi sebagai penyempurnaan sistem pembinaan kompetensi pegawai dan karir pegawai, penyelarasan sistem kinerja/unjuk kerja pegawai dengan pegawai korporat.
3. SMUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja) online mencakup proses atau alur penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pihak manajemen atas pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.5 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Kerja Praktek

1.5.1 Lokasi Kerja Praktek

Nama Perusahaan : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (DJBB)

Alamat Perusahaan : Jalan Asia-Afrika No. 63 Bandung 40111

Bagian Kerja Praktek : Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi khususnya pada bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dan Administrasi Sumber Daya Manusia (ASDM).

1.5.2 Jadwal Kerja Praktek

Praktek Kerja Lapangan dilaksanakan satu bulan yang dimulai pada tanggal 02 agustus 2010 sampai dengan 01 september 2010, dengan ketentuan lima hari kerja dari hari Senin s/d Jum'at. Waktu hari kerja dimulai pukul 07.00 – 16.00 WIB, dan pada bulan Ramadhan (Puasa) waktu hari kerja dimulai pukul 08.00 – 15.00 WIB.

Tabel 1.1

Jadwal Praktek Kerja Lapangan

NO	AKTIVITAS	WAKTU				
		AGUSTUS				SEPT
		1	2	3	4	1
1	Pembuatan proposal					
2	Pengumpulan Kebutuhan					
	a. Wawancara					
	b.Observasi					
	c.Pengumpulan Data					
3	Analisis Sistem					
4	Pembuatan Laporan					