BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisassional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab.

Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direkflesikan dalam kenaikan Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur,misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya.

Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance Index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistimatis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas karyawan serta pencapaian sasaran. Menurut Armstrong (1998), penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge, Skill, expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. *Attributes* terdiri dari *knowledge, skill* dan *expertise.*

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata.

Menurut Mc.Clelland dalam Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi kompetensi

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Perusahaan sendiri hanya akan mempromosikan karyawan-karyawan yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh perusahaan. PT Nagamas Putera Jaya Bandung tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas karena itu perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolok ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, maka perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk Sumber Daya Manusia. Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experimen*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda juga. Zweig dalam Prawirosentono (1999), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu

hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Karyawan akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standart. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasialn organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat

kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Untuk di perusahaan PT Nagamas Putera Jaya Bandung perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Perusahaan PT Nagamas Putera Jaya Bandung perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan. Indikator penilaian kinerja di perusahaan PT Nagamas Putera Jaya Bandung ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan ,pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan *skill* dan *knowledge* yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan. Bagi perusahaan karyawan merupakan pelaksana manajemen puncak yang mampu berinteraksi dengan worker dan manajemen puncak. Oleh karena itu dirasa untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang, **"Pelaksanaan Kinerja Karyawan Pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung".**

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Penulis melaksanakan kerja praktek pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung.
2. Untuk mengetahui kaitan kinerja karyawan terhadap pelaksanaan program perusahaan di PT Nagamas Putera Jaya Bandung.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung.

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

1.3 Kegunaan Kerja Praktek

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh penulis dengan adanya kerja praktek ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

Dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan yang praktis mengenai kinerja karyawan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung itu sendiri dan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan mahasiswa atau mahasiswi untuk mengaplikasikan atau menerapkan seluruh ilmu pengetahuan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Diharapkan hasil laporan kerja praktek ini dapat menambah pengetahuan terapan khususnya dalam Pelaksanaan penilaian kinerja bagi akademi dan rekan-rekan mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Komputer Indonesia.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi dan acuan untuk pembaca dan penulis selanjutnya dan untuk bahan masukan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada bidang yang sama dan diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Pelaksanaan kerja praktek dimulai dari tanggal 06 Juli 2010 sampai dengan 06 Agustus 2010. Adapun lokasi lapangan pelaksanaan kerja praktek dilakukan di PT. Nagamas Putera Jaya jalan Nasution No. 940 Bandung. Pelaksanaan kerja praktek di mulai pada hari Senin sampai Jumat dari jam 08.00 – 15.00 WIB

Tabel 1.1

Jadwal Kerja Praktek

No	Keterangan	Bulan																					
		Juni		Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Surat Kerja Praktek																						
2	Kerja Praktek																						
3	Penyusunan Laporan Kerja Praktek																						
4	Bimbingan Kerja Praktek																						

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional