BAB I

PENDAHULUAN

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Era Globalisasi ini tingkat persaingan di berbagai sektor bisnis semakin tajam sehingga setiap unit bisnis yang ingin memenangkan persaingan tersebut, harus memiliki suatu keunggulan dibanding dengan pesaingnya. Keunggulan bersaing ini berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memenangkan persaingan pasar melalui cara-cara yang khas yang tidak dimiliki oleh perusahaan pesaing.

PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara, yang bergerak dibidang pelistrikan, agar senantiasa memiliki keunggulan bersaing, terutama dalam menghadapi pasar global, dituntut untuk dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang demikian cepat dan dinamis agar dapat bertahan hidup dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas jalannya perusahaan. Peningkatan efisiensi dan efektifitas perusahaan dapat dicapai melalui utilisasi sumber daya manusia sebab SDM merupakan faktor yang paling berperan dalam hal ini. Dengan kata lain SDM sebagai karyawan di perusahaan merupakan sumber keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan sehingga diharapkan optimal bagi perusahaan.

Tidak mudah menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing perusahaan, karena hal itu berkaitan bukan saja dengan faktor kemampuan dan keahlian melainkan berkaitan pula dengan faktor-faktor personal seperti, nilai yang dianut, persepsi, sikap, personality, dan kemampuan individu untuk maju

Maka dalam suatu perusahaan diperlukan suatu sistem manajemen kinerja untuk menilai kemampuan dan keahlian karyawannya.

Salah satu cara yang terdapat dalam sistem manajemen kinerja yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menilai dan mengukur kinerja karyawannya adalah dengan menggunakan suatu alat yang dinamakan Performance Appraisal (penilaian kinerja).

Penilaian kinerja sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci dalam fungsi pemeliharaan karyawan di perusahaan guna mengembangkan perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Sebab langkah mengadakan penilaian kinerja tersebut, berarti suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja diharapkan mampu berperan sebagai penggerak dan pendorong bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan keahliannya yang optimal. Penilaian kinerja dapat mengukur dan membedakan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan serta memutuskan berbagai kebijaksanaan di bidang SDM lainnya seperti penyesuaian imbalan, pelatihan dan pengembangan, promosi, dan sebagainya. Maka semua kegiatan yang didasarkan atas penilaian kinerja tersebut langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya penilaian kinerja sebagai salah satu bagian dari sistem manajemen kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pada laporan akhir Kerja Praktek ini penulis bermaksud membahas tentang : "Tinjauan Pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja dan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Cabang Bandung".

1.2 Maksud dan Tujuan

Berkaitan dengan latar belakang diatas, maka maksud disusun Laporan Kerja Praktek ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I, Jurusan Manajemen Informatika Fakultas Teknik Universitas Komputer Indonesia.
b. Untuk melengkapi dan membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan pengalaman yang didapat di luar perkuliahan atau dunia kerja.
c. Menambah ilmu pengetahuan, memperluas pergaulan dan meningkatkan pola pikir mahasiswa.

Sedangkan tujuan di susunnya Laporan Kerja Praktek ini adalah untuk mengetahui sistem manajemen kinerja karyawan pada PT PLN (Persero).

1.3 Metodologi Kerja Praktek

Penulisan Laporan Kerja Praktek ini menggunakan metode deskriptif yaitu dengan menggambarkan keadaan yang terjadi di lokasi Kerja Praktek, kemudian menganalisis variable yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Kerja Praktek dilaksanakan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Cabang Bandung yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta No. 436 Bandung mulai tanggal 1 Agustus 2004 sampai dengan 31 Agustus 2004, di bagian Administrasi Kepegawaian.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini penulis akan mengulas tentang latar belakang masalah, maksud tujuan, metodologi kerja praktek, pembatasan masalah, lokasi dan waktu kerja praktek, sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini akan mengungkap mengenai teori-teori yang relevan dengan pokok masalah dalam penelitian dan akan digunakan sebagai dalam melakukan penelitian

Bab III Tinjauan Umum Kerja Praktek

Bab ini membahas tentang semua gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, aspek-aspek kegiatan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, deskripsi pelaksanaan kerja praktek, evaluasi kegiatan perusahaan.

Bab IV Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan yang ditemukan dari penelitian yang dilakukan dan beberapa saran penulis sehubungan dengan sistem manajemen unjuk kerja dan penilaian unjuk kerja pegawai, baik yang sedang dilaksanakan maupun yang diusulkan penulis.