

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, kesuksesan suatu organisasi ataupun perusahaan bergantung pada faktor-faktor tertentu salah satunya yaitu faktor Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Dalam menghadapi perkembangan globalisasi, efektif atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat berkaitan pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan mengelola, mengatur, dan memanfaatkan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pelaksanaan aktivitas di perusahaan ataupun organisasi harus selalu dilakukan pengawasan, penilaian dan peninjauan terhadap kinerja sumber daya manusia, jika Pengelolaan SDM disuatu perusahaan berkualitas maka akan berdampak pada hasil yang diperoleh perusahaan. Berkualitas atau tidaknya SDM disuatu perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawan, untuk itu perusahaan membutuhkan evaluasi yang berguna untuk mengukur kinerja karyawannya. Salah satu evaluasi yang sangat penting dilakukan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau karyawan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan bertujuan untuk memberikan *reward* kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja diwaktu yang akan datang. Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat

digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan, dan penempatan pada tugas-tugas tertentu. Penilaian kinerja yang efektif dapat meningkatkan prestasi suatu individu atau karyawan.

Pelaksanaan penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilaksanakan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Melalui penilaian kinerja dapat diketahui pencapaian kemajuan kinerja pada setiap periode tertentu.

Begitu juga dengan perusahaan semen ternama di Indonesia yaitu PT Semen Padang. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT Semen Padang adalah perusahaan yang didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 dan merupakan pabrik semen tertua yang ada di Indonesia. Beroperasi di Indarung dan sudah memiliki pabrik Indarung I sampai dengan VI. Perusahaan ini merupakan pabrik semen ternama karena menghasilkan semen terbaik yang diproses dan diolah oleh pekerja ahli dalam bidangnya. Untuk itu pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan PT Semen Padang. Saat ini PT Semen Padang memiliki karyawan organik sebanyak 1.294 orang.

PT Semen Padang memiliki sistem penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahunnya. Aktivitas penilaian kinerja karyawan ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja perusahaan dan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya demi kesejahteraan hidupnya dan kemajuan perusahaan. Dengan adanya aktivitas pelaksanaan penilaian kinerja karyawan, pengelolaan SDM dapat ditinjau dari hasil penilaian tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui aktivitas pelaksanaan penilaian kinerja karyawan, sehingga penulis memilih judul **“Aktivitas dan Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Semen Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dari studi ini adalah :

1. Bagaimana aktivitas pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Padang?
2. Bagaimana prosedur pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Padang?

1.3 Tujuan Magang

Tujuan dari kegiatan magang ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui aktivitas pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Padang.
2. Untuk mengetahui prosedur pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Padang.
3. Dapat mengetahui permasalahan atau hambatan dalam proses penilaian kinerja karyawan PT Semen Padang.
4. Untuk mengetahui cara mengatasi kendala yang terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan.

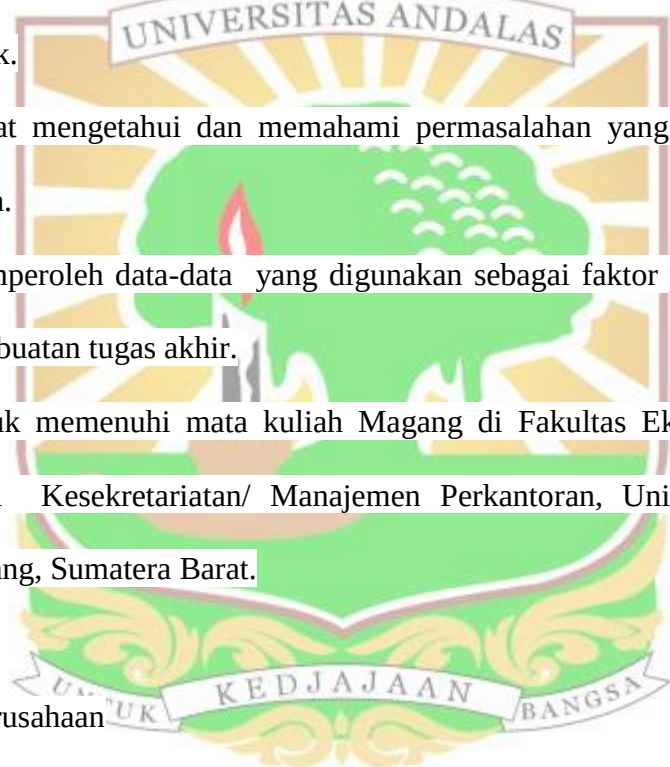
1.4 Manfaat Magang

a. Bagi penulis

1. Menambah wawasan, ilmu pengetahuan, dan keterampilan ditempat kerja mengenai dunia kerja.
2. Mengasah kemampuan berkomunikasi dan bersosialisai di lingkungan kerja.
3. Untuk dapat dijadikan sebagai modal pengalaman di surat lamaran kerja kelak.
4. Dapat mengetahui dan memahami permasalahan yang terjadi di dunia kerja.
5. Memperoleh data-data yang digunakan sebagai faktor penunjang dalam pembuatan tugas akhir.
6. Untuk memenuhi mata kuliah Magang di Fakultas Ekonomi, Program studi Kesekretariatan/ Manajemen Perkantoran, Universitas Andalas Padang, Sumatera Barat.

b. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan mendapat bantuan dari tenaga mahasiswa-mahasiswa yang melakukan praktek magang.
2. Sebagai gambaran bagi perusahaan untuk menilai potensi kinerja magang, apabila suatu saat perusahaan ingin merekrut mahasiswa tersebut menjadi karyawan.



3. Adanya kerjasama antar dunia pendidikan dengan perusahaan sehingga perusahaan tersebut dikenal oleh kalangan akademis.

c. Bagi Universitas

1. Terjalinnnya kerjasama dengan perusahaan.
2. Dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pengalaman kerja magang.
3. Sebagai evaluasi untuk menyempurnakan bahan ajar dimasa yang akan datang.

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Pelaksanaan magang ini dilaksanakan dari tanggal 04 Februari 2019 sampai 04 April 2019. Kegiatan magang dan penempatan penulis tergantung pada kesediaan dan keputusan PT Semen Padang yaitu pada Departemen Sumber Daya Manusia & Umum, Unit Operasional SDM, bagian Staf Operasional SDM.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis memberikan sistematika penulisan sesuai dengan pembahasan. Adapun sistematika tersebut meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, waktu dan tempat magang, dan sistematika laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang definisi aktivitas, definisi prosedur, manajemen sumber daya manusia, dan penilaian kinerja karyawan.

BAB III GAMBARAN UMUM

Pada Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya PT Semen Padang, visi dan misi, nilai-nilai dan budaya, struktur organisasi perusahaan, struktur organisasi unit kerja, dan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil studi selama di PT Semen Padang yang menyangkut tentang aktivitas dan prosedur pelaksanaan penilaian kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil kegiatan magang yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak tertentu.

