

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang berkembang pada saat ini sedang giat-giatnya melakukan pembangunan. Dengan adanya pembangunan yang dijalankan pemerintah disegala bidang, maka ini telah membawa dampak positif bagi rakyat Indonesia. Dengan semakin pesatnya perkembangan zaman dan didorong dengan kemajuan teknologi banyak menimbulkan perubahan-perubahan, dan kemajuan tersebut sangat berpengaruh terhadap pola perkembangan hidup manusia. Dengan banyaknya kebutuhan manusia, maka akan menyebabkan manusia tersebut berusaha untuk mencari pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah sebuah proses pengukuran organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja juga bisa diartikan sebagai penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi. Sebuah organisasi dioperasikan oleh sumberdaya manusia. Pada saat ini, hampir semua organisasi yang ada berusaha membangun nilai yang berbeda dan berkelanjutan dengan cara meningkatkan asset yang tidak dapat diukur dengan material.

Seorang karyawan merupakan salah satu pekerjaan yang paling menjanjikan karena adanya jaminan hidup pada masa tua nantinya. Untuk itu sebuah instansi perlu mempekerjakan karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi, berwibawa, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional dan objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Karena hanya dengan cara ini dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan perusahaan dapat terwujud.



Sehubungan dengan hal tersebut maka seharusnya Indonesia berusaha untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang handal dan prestatiflah Negara ini dapat berkembang lebih maju. Untuk memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terampil sebuah organisasi bisnis dapat melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Hanya saja untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi. Oleh karena itu dibutuhkan adanya pembinaan dan pengembangan prestasi kerja karyawan dengan baik dan lancar sesuai dengan kehendak yang diinginkan demi tercapainya tujuan bersama. Jadi dalam hal ini Prestasi kerja karyawan punya peranan yang sangat besar, sebab prestasi kerja sangat menentukan kemajuan penyelenggaraan pemerintah dan menentukan kualitas kinerja karyawan tersebut sehingga dapat mengangkat derajat atau kedudukannya. Salah satu cara yang sangat mendukung agar keinginan itu dapat terwujud adalah dengan melakukan penilaian terhadap hasil kinerja karyawan.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional dan objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Karena hanya dengan cara ini dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan perusahaan dapat terwujud.

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (quality) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan. Penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan



(performance) menjadi menurun. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu butir dari delapan butir pemberdayaan. Jika proses pemberdayaan melalui training telah dilaksanakan, pentinglah memantau perkembangannya dan menilai hasilnya.

Pemantauan dan penilaian dilakukan secara terus-menerus sehingga menjadi sebagian ciri manajemen yang dijalankan, baik penilai maupun yang dinilai dengan mempertimbangkan sasaran-sasaran dan standar-standar yang telah ditetapkan, dipenuhi dan dicermati. Penilaian prestasi kerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustrasi bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidak-pastian dan ambiguitas dalam sistem penilaiannya. Di sisi lain proses informasi merupakan isu yang sangat mendominasi dalam riset perilaku, salah satunya terkait dengan memori yang terkadang mengalami suatu bias. Salah satu praktik penilaian prestasi kerja terhadap karyawan PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang sebagaimana yang telah terlaksana, mencerminkan kemampuan karyawan yang telah memahami apa yang menjadi tujuan, sasaran, dan harapan perusahaan. Selanjutnya muncul suatu persoalan pada saat dihadapkan pada prestasi kerja, yaitu model penilaian yang telah menjadi ketentuan perusahaan tidak dapat memenuhi tuntutan kondisi dan situasi di lingkungan usaha (market share) dan menyebabkan karyawan memiliki sikap dan perilaku yang dipaksakan untuk memenuhi peraturan perusahaan.

Selanjutnya, kreatifitas dan inisiatif karyawan untuk melakukan sesuatu yang menurutnya lebih baik akan hanya menjadi keinginan dan harapan yang tidak terlaksana karena terbebani dan terikat oleh kebijakan perusahaan atau pendapat yang berbeda dengan atasan. Suatu penilaian prestasi kerja akan tergolong objektif apabila semua faktor yang ada dimasukkan dalam pertimbangan penilaian, namun hal ini tidak memungkinkan untuk terlaksana, selain memerlukan penelitian yang panjang juga biaya yang besar. Sebagai solusi



dari persoalan ini, maka dibuatlah suatu sistem informasi penilaian kinerja karyawan , sebagai konsekuensi dari model penilaian yang telah ada untuk disempurnakan sebagai reaksi dari harapan dan inisiatif karyawan yang akan dinilai, baik sepihak (oleh atasan) maupun berdasarkan musyawarah. Untuk menganalisis suatu faktor penilaian yang relevan, banyak pertanyaan yang dapat diajukan untuk menjadikan sebuah kriteria layak pakai. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis prestasi kerja di bawah standar maka perlu adanya penilaian yang objektif dengan metode penilaian perilaku yang direncanakan, yakni memandang sikap karyawan yang memperoleh beban tanggung jawab tugas-tugas di dalam perusahaan sebagai pertimbangan atas terbentuknya perilaku mereka. Dengan mempertimbangkan pengalaman-pengalaman yang terjadi sebelumnya dan memprediksi kejadian – kejadian mendatang akan dapat mengidentifikasi pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, apakah dapat terlaksana dengan mudah atau bahkan sulit untuk diselesaikan. Hal ini akan sangat terkait dengan gambaran perilaku sebagai dimensi kerja terhadap metode penilaian prestasi kerja sebagai bahan evaluasi pekerjaan karyawan di perusahaan. Sikap tersebut di atas merupakan indikator karyawan untuk selalu memberikan respon yang positif pada atasannya, sebab atasan tidak secara langsung dapat menentukan faktor penilaian atas dasar unfair namun sangat mempertimbangkan aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian di lapangan.



Oleh karena itu untuk mengetahui apakah penilaian kinerja karyawan telah dilakukan dengan baik secara objektif dan formal, maka dalam penulisan proposal ini penulis tertarik untuk membahas tentang **“Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian K3L pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang ditemukan diatas, maka yang menjadi permasalahan dari studi ini adalah **“Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian K3L pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang”**

1.3 Tujuan Magang

Adapun yang menjadi tujuan dari magang ini adalah untuk :

1. Mengetahui penilaian prestasi kerja karyawan bagian K3L pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang.
2. Mengetahui tentang faktor-faktor yang dapat menghambat penilaian prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Magang

Dalam pembuatan laporan ini diharapkan bagi mahasiswa/mahasiswi memperoleh manfaat yang baik dan penting, yaitu :

Bagi Penulis

1. Mengetahui dan mengenal secara langsung dunia kerja yang nyata pada masa sekarang ini.
2. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis tentang penilaian prestasi kerja karyawan bagian K3L pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang
3. Membantu dan melatih cara berkomunikasi dan bersosialisasi dengan rekan kerja dan pihak eksternal lainnya.
4. Karyawan perusahaan terbantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan adanya koordinasi yang baik dan terarah dari bimbingan magang pada Instansi Pemerintahan.



Bagi Badan PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang

- a. Perusahaan mendapatkan bantuan dari mahasiswa - mahasiswi yang sedang melakukan praktek magang.
- b. Sebagai gambaran bagi perusahaan untuk menilai kemampuan mahasiswa –mahasiswi dalam melaksanakan praktek magang, apabila suatu saat perusahaan menginginkan mahasiswa – mahasiswi yang untuk dipekerjakan menjadi karyawannya.
- c. Adanya kerja sama antar dunia pendidikan dengan perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat dikenal oleh kalangan akademis.

1.5 Ruang Lingkup Magang

Dalam penulisan proposal ini, penulis memfokuskan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan bagian K3L pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang.

1.6 Metode Penulisan

Metode yang digunakan dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Metode Pengumpulan Data dan Informasi
 - a. Field Observation yaitu : Pengamatan langsung ke perusahaan, yaitu turun langsung kelapangan untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih nyata melalui diskusi dan wawancara.
 - b. Library Research yaitu : system pengumpulan data dengan jalan membaca buku yang ada di perpustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

1.7 Sistematika Penulisan Laporan

Adapun sistematika penulisan Laporan Magang ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, tujuan magang, manfaat, dan sistematika laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan landasan teori dari kegiatan magang menjelaskan tentang definisi prestasi, penilaian prestasi kerja karyawan, tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan (K3L), kriteria penyelia (penilai) prestasi kerja, aspek – aspek yang dinilai, faktor – faktor yang menghambat dalam penilaian prestasi kerja, dan metode – metode penilaian prestasi kerja karyawan.

BAB III GAMBARAN UMUM

Merupakan gambaran umum perusahaan, meliputi sejarah, makna logo, visi dan misi, unit – unit kerja, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi serta kegiatan di dalam perusahaan PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang

BAB IV PEMBAHASAN

Merupakan hasil dari pengamatan yang dilakukan di perusahaan PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang bagian K3L tentang penilaian prestasi kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil pengamatan selama magang di perusahaan PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang bagian K3L.

