

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi pekerjaan seseorang yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan. Pekerjaan yang diinginkan perusahaan oleh para pekerja memiliki standar mutu atau kualitas yang baik untuk mengukur keberhasilan kinerja karyawan. Namun kualitas kerja beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standard mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian kinerja yang dihasilkan menurun.

Stewart, (1998, hal. 125-126) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu butir dari delapan butir pemberdayaan, Jika proses pemberdayaan melalui training telah dilaksanakan, pentinglah memantau perkembangan dan menilai hasilnya. Pemantauan dan penilaian dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi bagian ciri manajemen yang dijalankan, baik penilai maupun yang dinilai dengan mempertimbangkan sasaran dan standar yang telah ditetapkan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan umum, mulai dari angkutan barang sampai angkutan penumpang. Perusahaan yang sudah besar seperti PT Kereta Api Indonesia (Persero) tentunya menerapkan sistem penilaian kinerja pada karyawannya agar karyawannya dapat menjalankan tugas dan memenuhi tujuan perusahaan yang sudah diberlakukan. Aspek yang dinilai meliputi: (1) Financial; (2) Customer; (3) business process; (4) Learning & Growth. Muncul ketika suatu persoalan pada saat menilai kinerja yaitu prosedur menilai yang berubah setiap saat sesuai keputusan Direksi yang menyebabkan karyawan yang menilai kesulitan untuk menilai.

1.2 Ruang Lingkup Penulisan

Dalam penelitian perlu adanya ruang lingkup atau pembatasan dalam suatu objek yang diteliti, agar masalah yang diteliti tidak meluas dan lebih terarah, maka penulis membatasi pembahasan dalam Tugas Akhir sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai Manajemen.
2. Bagaimana gambaran umum mengenai penilaian kinerja.
3. Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Manajemen.
2. Untuk mengetahui gambaran umum mengenai penilaian kinerja.
3. Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV.

1.3.2 Kegunaan Penulisan

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen khususnya penilaian kinerja karyawan dan dapat dipadukan dengan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah kedalam kerja praktek.

1.4 Cara Pengumpulan Data

1.4.1 Data Penelitian

Data sebagai suatu hasil dari penelitian berupa fakta atau keterangan yang dapat dijadikan suatu informasi memiliki peranan penting dalam suatu penelitian. Adapun jenis-jenis data menurut sumbernya adalah sebagai berikut :

1. Data Intern

Data Intern adalah data yang diperoleh atau bersumber dari dalam suatu instansi (lembaga organisasi). Contohnya: suatu perusahaan, jumlah karyawannya, jumlah modalnya, atau jumlah produksinya, dll.

2. Data ektern

Data yang diperoleh atau bersumber dari luar instansi. Data dari luar suatu organisasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi.

a. Jenis-jenis data menurut cara memperolehnya, antara lain:

2 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005). Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan penulis untuk mengumpulkan data primer adalah teknik wawancara pada instansi mengenai organisasi perusahaan dan penilaian kinerja pegawai.

a. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak secara langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi. Data yang bisa didapat oleh penulis adalah mengenai gambaran manajemen dan gambaran penilaian kinerja pegawai.

1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan sebagai cara untuk memperoleh data dalam penelitian yang mendukung dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Dalam pengumpulan data yang digunakan dalam Tugas Akhir, yaitu :

1. Wawancara (Interview), yaitu cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan tatap muka secara langsung antara orang yang bertugas mengumpulkan data dengan orang yang menjadi sumber data atau obyek penelitian. Teknik ini yang digunakan penulis untuk menyusun Tugas Akhir.

2. Kuesioner (angket) adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabannya tidak langsung diperoleh.
3. Observasi (pengamatan) adalah cara mengumpulkan data dengan mengamati atau mengobservasi obyek penelitian atau peristiwa/kejadian baik berupa manusia, benda mati, maupun alam.
4. Tes dan Skala Obyektif adalah suatu cara mengumpulkan data dengan memberikan tes kepada obyek yang diteliti.
5. Metode Proyektif adalah cara mengumpulkan data dengan mengamati atau menganalisis suatu obyek melalui ekspresi luar dari obyek tersebut dalam bentuk karya (lukisan) atau tulisan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan urutan hal-hal yang hendak dibahas dan disajikan dalam penulisan. Sistematika penulisan Tugas Akhir ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami permasalahan yang akan dibahas. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, ruang lingkup penulisan, tujuan dan kegunaan penulisan, cara pengumpulan data, serta sistematika penulisan.

Bab II Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang, tentang sejarah perusahaan, visi dan misi, 5 nilai utama perusahaan, tugas pokok perusahaan, serta struktur organisasi dan dijelaskan tugas pokok dan fungsi pada struktur organisasi tersebut.

Bab III Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai ruang lingkup penulisan yang telah disebutkan sebelumnya. Pembahasan ini berisi gambaran umum manajemen dan penilaian kinerja yang didapat

selama mengikuti kegiatan perkuliahan dan dibandingkan dengan penilaian kinerja karyawan yang digunakan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang.