

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai atau SDM (Sumberdaya Manusia) merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Setiap individu yang berada di dalam suatu perusahaan, tentu menginginkan perusahaan tersebut dapat berkembang. Seiring dengan perkembangan diharapkan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya.

Memenuhi tuntutan lingkungan perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Sumberdaya manusia yang ada harus terlebih dahulu diolah dan dikembangkan menjadi suatu potensi yang besar dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan tersebut, khususnya dalam menciptakan Sumberdaya manusia yang terampil dan berkualitas. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Prestasi Kinerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan global, perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu penilaian seharusnya menggambarkan tentang kinerja perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai. Bagaimana pun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Namun mengatur pegawai merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang

heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, gedung dan lain-lain. Melihat begitu kompleksnya pegawai dalam suatu organisasi maka diperlukan suatu evaluasi dan penilaian terhadap kinerja pegawai. Bagi perusahaan Penilaian Kinerja pegawai merupakan salah satu tugas penting manajer dalam sebuah perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam melakukan penilaian kinerja secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang secara akurat.

Cara penilaian kinerja terhadap pegawai banyak bergantung pada bagaimana Sumberdaya manusia dipandang dan diperlakukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa seseorang tidak akan bekerja kecuali akan diawasi dan dikendalikan dengan ketat, dalam hal ini cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat subjektif. Oleh karena itu laporan tentang penilaian kinerja pegawai merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya, jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatan lainnya maka kemampuan manusia dapat ditambah dan dikembangkan. Perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian untuk mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan para pegawai.

Dalam konteks ini, PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang sebagai perusahaan asuransi yang memberikan pelayanan asuransi kecelakaan wajib dan asuransi sosial kepada masyarakat yang mengalami kecelakaan baik transportasi darat, udara maupun laut tersebut merasa perlu untuk melakukan penilaian kinerja yang baik terhadap pegawai di perusahaan. Dengan adanya Penilaian Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut, penulis tertarik melakukan praktek kerja pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah untuk kemudian membahasnya dalam Laporan Tugas Akhir dengan judul “SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang.

1.2 Ruang Lingkup Penulisan

Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini dibatasi pada ruang lingkup SDM (Sumberdaya Manusia) yang akan membahas tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah meliputi :

1. Pengertian Manajemen SDM
2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja
3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja
4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja
5. Metode-Metode Penilaian Kinerja
6. Sistem Penilaian Kinerja

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan laporan tugas akhir ini yaitu untuk mengaplikasikan dan membandingkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam perkuliahan yang berupa teori dengan praktek di tempat Kuliah Kerja Praktek (magang).

1.3.2 Kegunaan Penulisan

Kegunaan penulisan laporan tugas akhir ini yaitu untuk memberikan informasi kepada pembaca mengenai Sistem Penilaian Kinerja Pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang.

1.4 Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan laporan Tugas Akhir ini adalah :

1.4.1 Data Penelitian

- a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya (Subagyo, 2011: 87). Data primer diperoleh sendiri secara mentah-mentah dari masyarakat dan masih memerlukan analisa lebih lanjut. Dalam hal ini, data penulisan diperoleh secara langsung dari PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan (Subagyo, 2011: 88). Data ini biasanya digunakan untuk melengkapi data primer, mengingat bahwa data primer dapat dikatakan sebagai data praktek yang ada secara langsung dalam praktek di lapangan atau ada di lapangan karena penerapan suatu teori. Untuk data sekunder penulisan diperoleh dari Kuliah Kerja Praktek di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang.

1.4.2 Metode Pengumpulan Data

a) Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan langsung kepada objek yang akan diteliti (marzuki, 2000).

Dalam metode ini dilakukan pengamatan secara langsung terhadap karyawan mengenai sistem penilaian kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang.

b) Wawancara

Wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan atau seorang outoritas (marzuki, 2000). Dalam hal ini penulis mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang ada kaitanya dengan masalah yang akan dibahas, khususnya mengenai sistem penilaian kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang.

c) Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan cara memanfaatkan buku-buku pengetahuan atau literatur sebagai sumber refrensi.

Dalam metode ini informasi mengenai sistem penilaian kinerja pegawai dari buku literatur yang berasal dari perpustakaan maupun PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang, ruang lingkup, tujuan dan kegunaan penulisan, metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan sehingga pembaca diharapkan dapat mengetahui garis besar masalah yang dikemukakan dalam penulisan dan pembahasan laporan.

Bab II Gambaran Umum PT Jasa Raharja (Persero)

Pada bab ini akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, yang terdiri dari sejarah perkembangan PT Jasa Raharja (Persero) dan sejarah umum PT Jasa Raharja (Persero), Logo PT Jasa Raharja (Persero), Visi, Misi, Motto dan kebijakan mutu PT Jasa Raharja (Persero), Kredo PT Jasa Raharja (Persero), Budaya dan nilai perusahaan, Struktur Organisasi, serta Job Deskripsi atau Uraian Jabatan pada Kantor PT Jasa raharja (Persero) kantor Cabang Jawa Tengah, Semarang.

Bab III Tinjauan Teori dan Praktek Sistem Penilaian Kinerja PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah

Pada bab ini akan menguraikan tentang Tinjauan Teori yang berisi tentang pengertian SDM (Sumberdaya Manusia), Penilaian Prestasi Kerja, tujuan penilaian kinerja, kegunaan penilaian kinerja, metode-metode penilaian kinerja, sistem penilaian kinerja, sedangkan Tinjauan Praktek akan menguraikan tentang pengertian penilaian kinerja bagi PT Jasa Raharja (Persero), tujuan penilaian kinerja bagi PT Jasa Raharja (Persero), kegunaan penilaian kinerja pegawai bagi PT Jasa Raharja (persero), sistem penilaian kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) seperti Metode Penilaian Kinerja, Prosedur dan Administrasi Penilaian Kinerja, Teknis Pelaksanaan Penilaian.

Bab IV Penutup

Pada bab ini akan menguraikan kesimpulan dari apa yang telah di bahas di bab sebelumnya yaitu bab III.