

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.

Arti pentingnya penilaian kinerja dapat dilihat dengan jelas yaitu bahwa penilaian kinerja tidak sekedar menilai yaitu mencari aspek dari pegawai atau karyawan tentang yang kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi yaitu membantu pegawai atau karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai atau karyawan. Untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian kinerja harus dilakukan

seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan berbatas waktu (Hariandja:2002:197).

Selanjutnya sasaran atau standar yang jelas sangat diperlukan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan dan akan memudahkan kegiatan penilaian kinerja. Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Dengan Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat, dan melalui *feedback* yang tepat diharapkan terjadi perubahan perilaku kearah peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan (Hariandja :2002:198).

PT. Sarana Patra Hulu Cepu merupakan BUMD yang ikut berperan dalam pengelolaan eksplorasi dan eksploitasi Migas di Blok Cepu melalui Participating interest 10% . Kegiatan Pengelolaan 10% Blok Cepu ini merupakan kegiatan satu-satunya yang dilakukan oleh PT. Sarana Patra Hulu Cepu yang selalu menjaga Kualitas Kinerja Karyawan dengan dibekali standar kinerja yang jelas dan dilakukan pelaksanaan penilaian kinerja secara periodik yang dilakukan oleh sebuah tim dengan tujuan agar kualitas kinerja Karyawan tetap produktif.

Bertitik tolak dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA PATRA HULU CEPU”.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan Ruang Lingkup dalam proses Penelitian yaitu “Bagaimana Pengaruh Sistem penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Patra Hulu Cepu”

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan**

#### 1.3.1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Penilaian Kinerja yang dilakukan PT. Sarana Patra Hulu Cepu
- 2) Untuk mengetahui bagaimana Analisis Jabatan yang dilakukan PT. Sarana Patra Hulu Cepu
- 3) Untuk mengetahui bagaimana proses Pembinaan Karyawan PT. Sarana Patra Hulu Cepu
- 4) Untuk mengetahui bagaimana proses Kompensasi Kerja PT. Sarana Patra Hulu Cepu.

#### 1.3.2. Kegunaan

Adapun Kegunaan dari Penelitian ini adalah:

- 1) Bagi penulis penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- 2) Bagi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, penelitian ini juga diharapkan dapat melengkapi ragam penelitian yang telah dibuat mahasiswa dan dapat menjadi bahan referensi bagi terciptanya suatu karya ilmiah.
- 3) Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan kepada PT. Sarana Patra Hulu Cepu terhadap Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **1.4. Cara Pengumpulan Data**

#### 1.4.1 Jenis dan Sumber Data.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

##### (1) Data primer

yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005 dikutip dari Lathifah 2013). Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file-file. Data primer ini harus dicari secara langsung melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek atau orang yang kita jadikan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi atau data. Data tersebut didapat melalui observasi atau wawancara dengan

pelaksana-pelaksana di kantor PT.Sarana Patra Hulu Cepu. Data yang di peroleh yaitu berupa gambaran umum PT. Sarana Patra Hulu Cepu.

(2) Data sekunder

Menurut sugiono (2008;402), data sekunder merupakan data yang bersifat mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literature bacaan yang berkaitan dengan sistem penilaian kinerja yang sedang diteliti. Dan data yang digunakan oleh penulis adalah arsip serta dokumen yang terdapat di PT. Sarana Patra Hulu cepu, sebagai berikut:

- 1) *Standart Operasional Procedure* Sistem penilaian kinerja
- 2) *Standart Operasional Procedure* Analisis Jabatan
- 3) *Standart Operasional Procedure* Pembinaan Karyawan
- 4) *Standart Operasional Procedure* Kompensasi Kerja

#### 1.4.2 Metode Pengumpulan Data.

Laporan tugas akhir ini ditulis menggunakan beberapa metode penelitian pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi-informasi yang relevan dengan judul lapran tugas akhir ini serta digunakan untuk mendapatkan hasil yang akurat.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

(1) Studi Kepustakaan.

Mempelajari literature-literatur yang terkait dengan permasalahan penelitian yang sedang dilakukan, dengan maksud untuk mendapatkan teori yang dapat dijadikan referensi sebagai dasar penelitian.

(2) Observasi

Obervasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran

Dalam metode ini penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan laporan tugas akhir dengan terjun kelapangan secara langsung

(3) Metode wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung secara satu arah, artinya pertanyaan yang diberikan dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancara.

Dengan metode ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan meminta informasi serta keterangan-keterangan yang dibutuhkan dalam penyusunan tugas akhir, sebagai berikut:

- 1) *Standart Operasional Prosedure* sistem penilaian kinerja
- 2) *Standart Operasional Prosedure* Analisis Jabatan
- 3) *Standart Operasional Prosedure* Kompensasi Kerja

(4) Dokumentasi.

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti dilakukan oleh psikolog dalam meneliti perkembangan seseorang klien melalui catatan pribadinya

Dengan metode ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan mempelajari serta membaca literature-literatur yang berkaitan dengan Laporan Tugas akhir, seperti Undang-undang Ketenaga kerjaan, Undang-undang No.22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2004 tentang Kegiatan Usaha Minyak dan Gas Bumi, Perda No.15 Tahun 2013 tentang Perseroan Terbatas Sarana Patra Hulu Cepu, Pergub No.71 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pemisahan Perseroan Terbatas Sarana Pembangunan Jawa Tengah Kepada Perseroan Terbatas Sarana Patra Hulu Cepu.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara jelas isi dari Tugas Akhir ini maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

- |         |   |
|---------|---|
| Bab I   | Pendahuluan<br><br>Pada Bab menguraikan tentang Latar Belakang, Ruang Lingkup, Tujuan dan Kegunaan, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.   |
| Bab II  | Gambaran Umum Perusahaan<br><br>Pada Bab menguraikan tentang Profil Perusahaan, Dasar Hukum, Wilayah Kerja, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Fungsi Bagian, Budaya Organisasi, Prinsip GCG (Good Corporate Governance) dan Program CSR ( Corporate Social Responsibility). |
| Bab III | Tinjauan Teori dan Praktik  |

Pada Bab ini menyajikan mengenai Tinjauan Teori dan Tinjauan praktik, mencakup Pengertian Sistem Penilaian Kinerja, Fungsi Sistem Penilaian Kinerja, Pengertian Analisis Jabatan, Fungsi Analisis Jabatan, Pengertian Pembinaan Karyawan, Fungsi Pembinaan Karyawan, Pengertian dan Jenis- jenis Kompensasi, Fungsi Kompensasi.

Tinjauan Praktik, mencakup Proses Sistem Penilaian Kinerja, Proses Analisis Jabatan, Proses Pembinaan Karyawan, Proses Kompensasi Perusahaan.

Bab IV Penutup

Dalam Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran dari Laporan tugas akhir.

Daftar Pustaka

Lampiran