

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring semakin berkembangnya bisnis yang berdampak pada semakin banyaknya perusahaan yang berdiri dan semakin berkembangnya perusahaan yang telah ada. Perusahaan dituntut untuk memiliki integritas yang baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam persaingan usaha perusahaan akan memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen baik dalam harga yang ditawarkan, kualitas produk, maupun strategi pemasaran. Sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan karena roda kehidupan perusahaan dapat berjalan. Selain pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tersebut, untuk menciptakan produk yang bersaing perusahaan harus memiliki kualitas yang baik. Kualitas tersebut dapat ditunjukkan salah satunya melalui sumber daya manusia yang berpengalaman.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang sangat menentukan keberlangsungan hidup perusahaan. Faktor tersebut nantinya akan menentukan kualitas secara umum untuk menilai baik buruknya suatu perusahaan. Dengan itu perusahaan harus bersaing mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan mampu berkembang dengan adanya sumber daya manusia yang kompetitif tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan dapat melakukan berbagai cara, salah satunya seleksi tenaga kerja dan rekrutmen. Dalam seleksi tenaga kerja itu sendiri memiliki beberapa tahapan-tahapan untuk menjaring tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.

Selain itu, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian kerja. Dengan itu

perusahaan tidak harus melakukan penambahan tenaga kerja dengan cara rekrutmen namun meningkatkan kualitas karyawan yang sudah ada. Perusahaan juga bisa menghasilkan sumber daya manusia yang baik dengan melakukan kerja sama dengan instansi pendidikan ataupun mendirikan pusat pendidikan sendiri. Sehingga perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Setelah melakukan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia kemudian perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan tersebut. Penilaian kinerja ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Selain itu, hasil penilaian kinerja tersebut berguna supaya karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja agar penilaian kinerja yang didapatkan selanjutnya lebih baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan kajian lebih mendalam mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero).

Kajian ini diharapkan dapat memahami konsep penilaian kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero), serta agar dapat memberikan informasi yang dapat digunakan pihak-pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan, maka peneliti menetapkan judul bagi penulisan Tugas Akhir yaitu: **“SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)”**.

1.2 Ruang Lingkup Penulisan

Pembahasan utama dalam penulisan ini mengenai sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) yang meliputi:

1. Pengertian, tujuan, dan manfaat penilaian kinerja.
2. Aspek-aspek dalam penilaian kinerja.
3. Metode-metode yang dapat diterapkan dalam penilaian kinerja.
4. Proses penyusunan penilaian kinerja.
5. Keputusan Direksi yang berkaitan dengan penilaian kinerja PT Pos Indonesia (Persero).
6. Pengertian istilah tentang PT Pos Indonesia (Persero) yang berkaitan dengan penilaian kinerja.
7. Manfaat dan tujuan penilaian kinerja bagi PT Pos Indonesia.
8. Metode penilaian kinerja karyawan yang diterapkan PT Pos Indonesia (Persero).
9. Penjelasan tentang Indikator Kinerja Individu (*Key Performance Indicator*) PT Pos Indonesia.
10. Aspek-aspek yang diukur dalam *Key Performance Indicator* (KPI).
11. Proses pelaksanaan manajemen kinerja individu di PT Pos Indonesia.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1 Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian dari penyusunan Tugas Akhir ini sebagai berikut:

1. Menganalisis dan memahami metode yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan memahami proses dan sistematika dalam pelaksanaan penilaian kinerja.
3. Menganalisis dan memahami sistem manajemen kinerja.
4. Menganalisis dan memahami model-model formulir data penilaian kinerja.

1.3.2 Kegunaan Penulisan

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang selama ini dipelajari dalam perkuliahan dengan praktik nyata di perusahaan.
 - b. Diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang yang dipelajari serta memperoleh gambaran tentang Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero).
2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk kemudian melakukan perbandingan dengan apa yang selama ini telah dilakukan, sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan selanjutnya. Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya penilaian kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Diponegoro

Memperkenalkan dan memberikan wawasan mengenai sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) khususnya bagi jurusan Manajemen Perusahaan.

1.4 Cara Pengumpulan Data

1.4.1 Data Penelitian

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapatkan dari sumber yang bersangkutan (perusahaan) secara langsung. Data primer dapat berupa opini yang berasal dari objek (orang) secara individual dan kelompok, hasil observasi terhadap suatu fisik (benda), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Data primer pada penulisan ini diperoleh dengan wawancara secara langsung dengan Manajer Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia (Persero) Unit Pelaksana Teknis Semarang dan pengamatan yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua atau melalui perantara seperti buku, literatur, dan media lainnya yang berkaitan dengan objek yang sedang diteliti. Penulis mengambil data dari *website* dan buku perpustakaan yang sesuai dengan objek penelitian untuk dijadikan acuan.

Data sekunder pada penelitian ini meliputi:

- a. Laman website resmi PT Pos Indonesia (Persero)
- b. Keputusan Direksi tentang Sistem Manajemen Kinerja Individu tahun 2013.
- c. Penelitian-penelitian terkait materi yang dipublikasikan pada internet.
- d. Buku dan catatan yang berkaitan dengan materi.

1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam pembuatan suatu laporan diperlukan metode pengumpulan data. Dengan menggunakan metode yang tepat akan diperoleh laporan yang akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini adalah :

1. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004:104). Observasi ini dilakukan melalui pengamatan yang dilakukan langsung di PT Pos Indonesia (Persero) Unit Pelaksana Teknis Semarang yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 4 Semarang.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat

dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (Sugiyono, 2013:231).

Metode yang digunakan adalah dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) kepada manajer sumber daya manusia Unit Pelaksana Teknis Semarang. Metode ini digunakan agar penulis mendapatkan data yang diinginkan secara tepat dan jelas mengenai Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu suatu pengumpulan data dengan mengambil dari literatur yang ada kaitannya dengan judul. Metode pengumpulan data ini dilakukan untuk menambah data yang diperlukan dalam penyusunan laporan serta dapat menambah pengetahuan mengenai teori yang telah diperoleh melalui literatur dan dokumen yang ada hubungannya dengan topik yang akan dibahas.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan dan penyusunan Tugas Akhir, maka disusun sistematika penulisan dalam beberapa bab yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, dengan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini mengurai mengenai latar belakang pemilihan judul penulisan yaitu Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero), ruang lingkup penulisan, tujuan dan kegunaan penulisan, metode penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PT POS INDONESIA (PERSERO)

Dalam bab ini menjelaskan berbagai hal mengenai PT Pos Indonesia (Persero) antara lain mengenai struktur organisasi, sejarah singkat berdirinya PT Pos Indonesia (Persero), visi dan misi, dan bidang usaha.

BAB III SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO)

Dalam bab ini menguraikan pembahasan mengenai Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) yang meliputi uraian mengenai metode yang diambil dalam penilaian kinerja, aspek-aspek yang mempengaruhinya, dan proses penilaian kinerja yang ditelaah secara teori dan dibandingkan dengan praktek pada PT Pos Indonesia (Persero).

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang ringkasan pembahasan dari bab sebelumnya dan kesimpulan dari pembahasan Laporan Tugas Akhir mengenai Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero).