

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangat luar biasa. Mengelola manajemen sumber daya manusia padasaat ini tidak semudah yang dibayangkan. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sebagai perusahaan publik selalu berupaya untuk memenuhi harapan dan kebutuhan konsumen, serta selalu memperhatikan kinerja karyawan untuk meningkatkan efesiensi, produktifitas dan kapasitas produksi dalam rangka menjaga penguasaan pangsa pasar.

Sistem manajemen Semen Indonesia dibangun berdasarkan proses bisnis perseroan. Ruang lingkup kegiatan perseroan dan anak perusahaan meliputi berbagai kegiatan industri, namun kegiatan utamanya adalah sektor industri semen. Lokasi pabrik berada di Gresik dan Tuban, Jawa Timur, Indarung di Sumatra Barat serta Pengkep di Sulawesi Selatan. Hasil produksi perseroan dan anak perusahaan dipasarkan didalam dan keluar negri. Perusahaan juga terus mengeluarkan berbagai produk unggulan, diantaranya adalah: semen *Portland* tipe I, semen *Portland* tipe II, semen *Portland* tipe III, semen *Portland* tipe V, *special blended cement* (SBC), *super masonry cement* (SMC), *Portland pozzolan cement* (PPC), *Portland composite cement* (PPC), *oil well cement* (OWC) class G HRC, dan semen *thang long* PCB40.

Berikut ini tabel kinerja PT. Semen Indonesia



(Sumber: www.semenindonesia.com)

Perubahan lingkungan bisnis dan persaingan yang semakin kompetitif membutuhkan suatu perangkat handal untuk menciptakan perusahaan unggul yang senantiasa berkembang dengan sehat. Bagi perseroan, tata kelola perusahaan (*good corporate governance*) merupakan sistem dimana aturan, kaidah, normadan pedoman perseroan diperlukan untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (GCG) merupakan jaminan terhadap pelaksanaan praktek-praktek bisnis yang sehat dalam setiap kegiatan operasional perusahaan.

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat serta berkembangnya ekonomi global, mendorong perseroan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai asset utama dan mitra strategis dalam mencapai visi dan misi perseroan, sehingga peningkatan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia menjadi tuntutan yang mutlak dipenuhi. Sistem penilaian kinerja karyawan sangat berperan penting dalam manajemen kinerja, seperti unsur unsur kinerja yang terdiri dari kesetiaan, kejujuran, tanggungjawab, kerjasama,dan kepemimpinan karena penilaian kinerja membutuhkan ukuran kinerja yang dapat dipercaya.

Agar bisa menjadi dasar dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dan mencapai prestasi kerja, terdapat beberapa kriteria utama yang digunakan untuk mengukur penilaian kinerja, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta dampak interpersonal. Karena tujuan penilaian harus operasional, yang dapat dikonversi menjadi target dan tugas yang spesifik, dan sekaligus bisa menjadi dasar dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dan mencapai prestasi, maka digunakan kriteria-kriteria dalam mengukur penilaian pekerjaan.

Penilaian kinerja dapat dinilai dengan menggunakan beberapa metode seperti, metode penilaian kategori, metode perbandingan, metode naratif, serta metode tujuan atau perilaku. Perseroan dalam penilaian kinerja dibutuhkan keahlian khusus yang harus menguasai salah satu metode-metode dalam penilaian kinerja serta dapat melaksanakannya dengan adil tanpa memihak salah satu dari sumber daya manusia yang bersangkutan.

Perseroan secara berkelanjutan berusaha memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan meningkatkan sumber daya manusia yang sehat dan produktif, mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, melakukan penilaian terhadap sumber daya manusia dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesuai tuntutan kompetensi. Disamping itu, perseroan juga memberikan kesempatan yang luas bagi sumber daya manusia untuk memperoleh pendidikan akademis pada jenjang yang lebih tinggi baik didalam maupun diluar negeri sehingga dapat menghasilkan kapasitas produksi yang produktif.

Penilaian kinerja memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, membinakan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Sehingga dapat memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir (Prestasi kerja).

Penilaian kinerja saat ini sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang produktif untuk menghasilkan umpan balik yang ekstensif, karyawan dapat mengatur kinerjanya dengan lebih baik jika mereka mengetahui bagaimana mereka bekerja dimata organisasi. Sehingga penilaian kinerja dan kebutuhan terhadap manajemen sumber daya manusia serta kontribusinya terhadap efektivitas organisasi yang dinyatakan di atas telah mendorong penulisan skripsi ini. Manajemen sumber daya manusia serta menilai kinerja juga menjadi sarana untuk menghasilkan kinerja puncak dari para pekerja pengetahuan. Sehingga dicapainya prestasi kerja yang maksimal. Oleh karena itu, seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia harus dipadukan agar memberi keterkaitan karyawan di tempat kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah perilaku manajemen sumber daya manusia atas penilaian kinerja yang diterapkan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk telah sesuai?
2. Apakah praktik penilaian kinerja pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk telah sesuai dengan prestasi kerja karyawan?
3. Bagaimanakah sistem penilaian kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah:

1. Untuk mengetahui kesesuaian perilaku manajemen sumber daya manusia atas penilaian kinerja pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
2. Mengetahui kesesuaian praktik penilaian kinerja untuk prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
3. Mengetahui sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dapat dicapai yaitu:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai input atau kontribusi bagi manajemen PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
2. Bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dapat menambah referensi buku-buku mengenai penilaian kinerja yang berpengaruh pada prestasi kerja dalam organisasi atau perusahaan.

3. Bagi pengambil kebijakan tentang sistem penilaian kinerja, sebagai bahan pertimbangan dan rujukan mengenai pengambilan kebijakan dalam memantau perkembangan sumber daya manusia pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan uraian sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Landasan teori, pada bab ini menjelaskan pengertian dan teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam skripsi ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan berasal dari literatur yang ada baik dari perkuliahan maupun sumber lain.

Bab III : metode penelitian, pada bab ini diuraikan perihal pendekatan penelitian, keterlibatan peneliti, prosedur pengumpulan data, pengolahan dan analisis data serta keabsahan temuan.

Bab IV : hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini memaparkan hasil penelitian tentang gambaran umum subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V : penutup, pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan pembahasan dan kebijakan selanjutnya.