

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama sama dengan orang – orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi. Menurut Melayu Hasibuan (2006:2) pengertian manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut T Hani Handoko (2003:3) pengertian manajemen adalah “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Penjelasan menurut James A.F Stoner dalam buku Handoko (2009:8) ilmu manajemen merupakan “proses dalam membuat suatu perencanaan,

pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota organisasi dan juga menggunakan semua sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Manajemen sumber manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Unsur SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. manajemen sumber daya manusia (MSDM) lebih memfokuskan mengenai pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Dari prespektif ini, salah satu masalah utama ketenagakerjaan yang dihadapi adalah peningkatan produktifitas dan prestasi dari tenaga kerja yang sudah bekerja dan penyerapan tenaga kerja baru serta ketimpangan penyebarannya. Usaha meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja ini terutama dilakukan melalui kegiatan intensifikasi dari dalam perusahaan, instansi, lembaga itu sendiri untuk merehabilitasi terhadap pola, strategi dan sistem kerja dari para tenaga kerja, serta usaha peremajaan yang menyangkut dengan kegiatan perbaikan suasana, jam kerja dan lain sebagainya. Dalam suatu perusahaan terdapat aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Aset tersebut adalah manusia yang

merupakan karyawan, serta teknologi dan sumber-sumber lain sebagai pendukung yang sangat mempengaruhi.

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi terpenting yang merupakan sentral di dalam perusahaan, mempunyai masalah yang berbeda bila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya. Hal ini disebabkan karena faktor produksi tenaga kerja adalah merupakan makhluk hidup yang memiliki perasaan dan keinginan. Dalam hal ini lingkungan kehidupan manusia akan mempengaruhi prestasi kerja manusia tersebut. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kepada peningkatan produktifitas kerja atau kualitas para pekerja. Di antaranya tentunya dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi dan penilaian prestasi kerja pada setiap karyawan. Namun hasil dari tersebut apakah akan membawa dampak positif atau negatif tergantung pada perusahaan yang menjalankannya.

Pada umumnya penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting, sebab dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan, memungkinkan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas perusahaan dalam meningkatkan, menempatkan dan memotivasi karyawan dan juga berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasan, sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja.

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan sehingga dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para

karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, Setiap karyawan pasti ingin agar koperasinya mampu mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembang sesuai dengan rencana (*planing*) yang telah ditetapkan oleh koperasi. Untuk mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut, maka pihak instansi/koperasi perlu untuk memotivasi para karyawannya agar timbul semangat dan kegairahan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut T. Hani Handoko (1995:135) penilaian prestasi adalah **“proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”**. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2004:166), mendefenisikan **“penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.”**

Sementara itu Menurut Hasibuan (2003:93):

“prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.”

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan

salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas sasa kekeluargaan (UU No 25 tahun 1992 pasal 1 ayat (1)). Asas kekeluargaan mencerminkan adanya kesadaran dari hati nurani manusia untuk bekerja sama dalam koperasi.

Koperasi Indonesia bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 (UU No 25 tahun 1992 pasal 3).

Koperasi Karyawan Pemerintah Provinsi (KPPP) DT. I Jawa bermula berdiri dengan nama “KOPESPRO” dan berdasarkan rapat anggota yang diselenggarakan pada tanggal 8 Maret 1979 yang dihadiri dari 500 orang anggota dari sebanyak 750 anggota telah disepakati perubahan nama dan anggaran dasarnya menjadi Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi (KPPP) Daerah Tingkat I Jawa Barat, dan kekuatan hukum atau perubahan termaksud ditetapkan dalam perubahan anggaran dasar nomor 10A/BH/DR/-01/1 tanggal 20 Juni 1979.

Kegiatan usaha KPPP DT. I Jawa Barat tahun demi tahun berkembang, yang tadinya hanya memberikan kredit barang-barang. Kebutuhan pokok (primer) kepada anggota, kemudian berkembang ke dalam bidang penjualan BBM, jasa,

catering dan rekanan pemda Tingkat I Jawa Barat dalam pengadaan alat-alat kantor dan jasa komputer, dan terakhir ini walaupun baru dilakukan penjajagan (survei lapangan) yaitu dalam bidang usaha penambangan bahan galian golongan c (pasir dan batu), sehingga anggaran dasar KPPP terakhir ini disesuaikan dengan perkembangan usahanya dan diubah dalam akta perubahan anggaran dasar KPPP DT I Jawa Barat nomor I0B/BH/KWK,10/21 tanggal 6 Agustus 1991.

Berikut adalah unit usaha yang terdapat pada KPPP Jawa Barat:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Niaga Barang
3. Unit Usaha Operasional

Dalam melakukan penilaian atau mengukur tingkat prestasi kerja seseorang karyawan pada umumnya berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut terhadap target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini memastikan bahwa terdapat suatu standar yang digunakan oleh atasan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Penelitian prestasi kerja karyawan pada KPPP manajemen perusahaan menetapkan suatu sistem penilaian terhadap prestasi kerja karyawannya per periode bulanan, semester dan tahunan. Untuk penilaian prestasi kerja karyawan periode bulanan dengan menggunakan *assessment form* (formulir penilaian) berdasarkan dengan indek atau hasil kerja (HK) yang merupakan ukuran atau target hasil kerja yang telah ditetapkan.

Didalam *assessment form/* formulir penilaian prestasi kerja karyawan terhadap tiga faktor tolak ukur penilaian prestasi karyawan yaitu :

1. Hasil kerja karyawan yang meliputi 5 kriteria yaitu pencapaian hasil kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas kerja, ketepatan waktu kerja, sumbang saran atau ide.
2. Sikap karyawan yang meliputi 7 kriteria yaitu kepatuhan, positif/aktif, relationsip, disiplin, bertanggung jawab, loyalitas, kejujuran.
3. Kemampuan/skil yang meliputi 7 kriteria yaitu pengetahuan, pengertian, perencanaan, realisasi, penyampaian, pemecahan masalah. Sedangkan penilaian yang dilaksanakan setiap semester dan penilaian tahunannya sifatnya merupakan penilaian peningkatan jenjang karier masing-masing karyawan.

Sehingga perusahaan dapat menghemat waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan karena adanya kecenderungan semakin meningkatnya kompetisi dan tantangan terhadap pekerjaan dalam bisnis pada masa sekarang.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi (KPPP)

Bagian Karyawan	Jumlah Karyawan KPPP
Unit Pusat Dan Operasional	6
Unit Simpan Pinjam	4
Unit Niaga Barang	4
Jumlah Keseluruhan	14

Sumber: Buku RAT KPPP Jawabarot Tahun 2017

Tabel 1.2 Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2014-2017

Periode Tahun (2014-2017)	Kheadiran (%)	Ketidah Hadiran (%)	Cuti (%)	Sakit (%)
2014	90	1	3	6
2015	93	3	3	2
2016	90	5	2	3
2017	94	3	1	2

Sumber: Kantor Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi (KPPP) Jawa Barat

Dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwasanya terjadi fenomena kesetabilan tingkat kehadiran karyawan. Namun terdapat juga penurunan cuti karyawan yang sangat baik Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan sangat tidak dipengaruhi dari tingkat kehadiran. Hal ini dapat terlihat dari menurunnya poin cuti karyawan yang diambil di koperasi KPPP Jawa Barat. Namun terjadi pula fluktuasi dari absensi ini yakni terlihat pada poin sakit yang dialami karyawan, yang memungkinkan terjadinya penurunan prestasi kerja yang akan berdampak pada kurangnya pelayanan dan terhambatnya operasional kerja koperasi.

Pentingnya penilaian prestasi kerja karyawan telah menarik peneliti untuk mengetahui bagaimana sebenarnya penilaian prestasi kerja karyawan yang dibuat perusahaan terhadap karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Deskripsi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi (KPPP)”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah dan pemecahan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Provinsi (KPPP).

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai perencanaan strategi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan pelaksanaan prestasi kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi (KPPP). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi (KPPP)”.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari hasil survei yang dilakukan oleh penulis di Koperasi KPPP Jawa Barat diharapkan dapat memenuhi kegunaan sebagai berikut:

1.4.1. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan empiris bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan penilaian prestasi kerja karyawan serta bagi pengembangan sumber daya manusia koperasi khususnya.

1.4.2. Aspek Guna Laksana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi untuk perbandingan dalam melaksanakan tugas yang telah di bebaskan kepada pengurus, serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan Koperasi Pegawai Pemerintah Provinsi (KPPP)”.
khususnya dan koperasi pada umumnya.

