

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia adalah sumber kunci pokok yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi prioritas bagi perusahaan untuk mampu tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya dibutuhkan suatu penilaian yang mampu mengukur kinerja karyawan secara rasional dan obyektif demi kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan itu sendiri.

Penilaian kinerja yang terdapat di PT Eka Bogainti Central, Surabaya dilakukan secara rutin dan formal. Rutin berarti dilakukan setiap semester. Tujuan dilakukannya penilaian kerja karyawan di PT Eka Bogainti Central adalah untuk penilaian semester, promosi, lepas magang, ataupun perjanjian kerja waktu tahun (PKWT).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HR, penilaian kinerja lama dianggap tidak ideal dikarenakan sistem penilaian ini tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, hanya dapat mengukur kemampuan yang bersifat *technical* (lebih mengarah pada *hard skill*) yang mengacu pada

deskripsi pekerjaan, padahal di PT Eka Bogainti Central sudah terdapat jenjang karir yang cukup jelas yang pastinya membutuhkan kemampuan yang lebih dari sekedar kemampuan *technical* yaitu kompetensi yang terdiri atas *hard skill* dan *soft skill*. Oleh karena itu, dibutuhkanlah suatu sistem penilaian kinerja yang mampu mengukur kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Disamping permasalahan di atas, penilaian kinerja ini hanya dilakukan satu arah yaitu hanya atasan yang menilai bawahan, sehingga unsur subyektifitas masih berpengaruh cukup tinggi. Dengan tingginya unsur subyektifitas menyebabkan hasil penilaian dianggap kurang obyektif karena tidak adanya parameter pembandingan dalam penilaian kinerja tersebut.

Penilaian kinerja yang ada di PT Eka Bogainti Central mempunyai tujuan antara lain: promosi, mutasi, demosi, pemutusan hubungan kerja, lepas magang, ataupun perjanjian kerja waktu tahun (PKWT). Dengan adanya permasalahan dalam sistem penilaian tersebut maka akan menyulitkan pihak manajemen maupun HR untuk menentukan kebijakan yang tepat dalam proses pengembangan karyawan.

## **B. Identifikasi Permasalahan**

Dari hasil pengamatan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan dalam penilaian kinerja yang dialami oleh PT Eka Bogainti Central, Surabaya adalah tidak idealnya penilaian kinerja yang lama yang disebabkan oleh:

- a. Sistem penilaian kinerja yang lama tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan belum mampu mengungkap kebutuhan pengembangan karyawan karena hanya dapat mengukur kemampuan yang bersifat *technical* atau *hard skill* saja, sehingga dibutuhkanlah suatu sistem penilaian kinerja yang mampu mengukur kompetensi (*hard skill* maupun *soft skill*) yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Penilaian yang hanya dilakukan searah, tidak ada parameter pembandingan, sehingga hasil penilaian kinerja menjadi kurang obyektif.

### **C. Tujuan**

Praktek kerja Psikologi Industri dan Organisasi ini bertujuan untuk membantu Hoka Hoka Bento dalam merumuskan penilaian kinerja yang lebih objektif dan mampu mengukur kinerja karyawan dengan lebih mendalam sebagai acuan dasar dalam pengembangan karyawan.

### **D. Manfaat**

#### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Dapat diperoleh suatu penilaian kinerja yang mengarah pada kompetensi sesuai dengan rencana pengembangan kompetensi yang akan dilakukan perusahaan.
- b. Dapat diperoleh metode penilaian kinerja yang lebih objektif karena penilaian ini dilakukan oleh orang-orang di sekitar karyawan yang dianggap mampu untuk memberikan penilaian secara lebih objektif, seperti: atasan, rekan sekerja, bawahan, maupun karyawan itu sendiri.

#### **2. Bagi Praktikan**

Dapat memperoleh pengalaman, pengetahuan, dan pemahaman yang lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam penilaian kinerja yang lebih objektif.