

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Kelapa sawit adalah salah satu bahan utama dalam memproduksi minyak sayur yang banyak dikonsumsi oleh masyarakat umumnya. Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit pada saat ini tidaklah begitu banyak, luasnya lahan yang tersedia di Indonesia pada saat ini cukup memungkinkan untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit tersebut.

Mengingat faktor tersebut dan untuk meningkatkan kecukupan dalam penyediaan bahan baku pembuatan minyak sayur yang dibutuhkan oleh masyarakat luas maka demi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat diharapkan dengan semakin banyaknya perusahaan maupun investor dalam bidang perkebunan kelapa sawit maka produksi minyak sayur tersebut dapat lebih terjangkau oleh masyarakat luas.

PT. Tania Selatan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di dalam perkebunan kelapa sawit dengan menggunakan pola inti juga menggunakan pola plasma dan PIR (Perkebunan Inti Rakyat). Pengembangan perkebunan ini selain dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat juga menciptakan lapangan kerja, di samping juga membantu program pemerintah di bidang transmigrasi.

PT. Tania Selatan merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang umumnya sudah banyak dikenal orang. Hal ini dapat dilihat dari tingginya mutu komoditas kelapa sawit yang dihasilkan dan hasil kelapa sawit tersebut diproduksi untuk diolah menjadi menjadi minyak sayur guna memenuhi kebutuhan bagi masyarakat luas umumnya. Di mana pengolahan minyak sawit tersebut ditangani oleh pihak perusahaan sendiri yang ditunjang dengan tersedianya 4 pabrik kelapa sawit (PKS) dengan kapasitas 40 ton/jam serta 1 pabrik yang masih dalam tahap penyelesaian dengan kapasitas 60 ton/jam.

Untuk pengembangan perkebunan kelapa sawit yang dihasilkan oleh PT. Tania Selatan agar tetap baik, perlu diadakan fungsi kontrol secara teliti dan terus-menerus di mana untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya yaitu para karyawannya. Para karyawan yang dimaksud adalah para karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang dapat membantu kelancaran operasi perusahaan sehingga dapat membuat perusahaan menjadi lebih maju. Setiap karyawan yang melakukan kegiatan-kegiatan yang setiap harinya dilakukan untuk kelancaran perusahaan tidak hanya dapat dilihat sepintas saja tetapi perlu diadakan suatu penilaian mengenai prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut memiliki suatu prestasi dalam pekerjaannya atau tidak sehingga pihak perusahaan dapat menilai karyawan tersebut dalam pengambilan keputusan untuk

menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus, kenaikan jabatan/promosi, transfer maupun pemutusan hubungan kerja. Apabila kemampuan karyawan tersebut tidak sesuai dengan standar perusahaan maka dapat segera diambil suatu tindakan sedini mungkin agar kinerja perusahaan tetap terjaga.

Dengan adanya suatu penilaian prestasi kerja dari pihak perusahaan kepada karyawan justru akan memberikan informasi untuk karyawan sendiri mengenai kualitas pekerjaannya apakah baik atau tidak. Kalau baik terus ditingkatkan agar penilaian terhadap pekerjaan karyawan dinilai baik dan sebaliknya jika tidak karyawan sendiri harus berusaha bagaimana cara untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses untuk menilai dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan yang dilakukan secara objektif sehingga dapat memberikan gambaran yang tepat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk itu ditentukan aspek-aspek atau kriteria-kriteria yang harus dinilai dari prestasi kerja karyawan di mana perusahaan harus menentukan pedoman standar mengenai ukuran-ukuran guna dapat menilai kriteria tersebut. Aspek-aspek atau kriteria-kriteria ini harus disesuaikan dengan spesifikasi jabatan masing-masing karyawan. Meskipun pada lembar kerja penilaian menurut kriteria yang seragam untuk seluruh karyawan, namun perbedaan harus diberikan pada cara pengukuran untuk masing-masing jabatan agar diperoleh pengukuran yang adil.

Penilaian yang dilakukan hendaknya disesuaikan dengan metode yang paling sesuai terhadap situasi dan kondisi perusahaan. Metode yang dipilih sebaiknya memudahkan pelaksanaan penilaian dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- Biaya ekonomis
- Waktu (tidak mengganggu pekerjaan yang menyita waktu karyawan yang dinilai).
- Pemahaman metode.

Dari pelaksanaan umpan balik yang dilakukan oleh perusahaan dan hasil penilaian prestasi kerja tersebut akan didapat suatu data tentang prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dimana hal tersebut menentukan apakah orang tersebut layak mendapat promosi, kenaikan gaji/upah dan sebagainya. Dari sini dapat dilihat kelebihan maupun kekurangan penilaian tersebut.

Menurut T. Hani Handoko (1992 : 135) dalam bukunya mengemukakan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

“Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Sedangkan menurut Moh. Agus Tulus (1993 : 126) pengertian penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

Dari sudut pandang karyawan, penilaian prestasi kerja tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaannya. Apa yang dapat ia perbuat selanjutnya untuk mengubah perilaku kerjanya agar dapat berprestasi lebih efektif.

Dari sudut pandang perusahaan, penilaian prestasi kerja mempunyai 4 maksud:

1. Untuk memperoleh dasar untuk pengambilan keputusan promosi, transfer, demosi/penurunan pangkat dan pemutusan hubungan kerja.
2. Sebagai kriteria bagi kesahihan saran-saran seleksi dan program-program pelatihan.
3. Untuk mengalokasikan imbalan-imbalan bagi para karyawan.
4. Untuk menyakinkan umpan balik bagi perorangan yang dapat menunjang pengembangan diri dan karirnya dan dengan demikian menjamin efektifitas perusahaan.

Saat ini PT. Tania Selatan masih terlihat adanya masalah-masalah seperti penilaian yang dilakukan setiap tahun tidak objektif, cara penilaian yang tidak berdasarkan dari prestasi karyawan sendiri, pelaksanaan untuk penilaian prestasi tidak terbuka pada karyawan. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada setiap akhir tahun yang dibuat oleh atasan langsung untuk setiap departemen guna penyeleksian lebih lanjut tentang kenaikan golongan / jabatan untuk masing-masing karyawan. Perusahaan memberikan penilaian atas prestasi kerja karyawan setiap departemen tidak berdasarkan penilaian dari atasan

langsung yang sebenarnya mengetahui bagaimana kemampuan dan cara kerja dari karyawannya dalam menjalankan tugas / kewajiban sehingga prestasi kerja mereka dapat dinilai apakah layak untuk kenaikan golongan / jabatan atau tidak. Dalam lembar penilaian yang telah disediakan untuk diisi oleh atasan langsung setiap departemen bisa dinilai bahwa penilaian yang diberikan belum tentu berdasarkan dari kemampuan prestasi kerja karyawan tetapi bisa juga berdasarkan faktor lain seperti masih mempunyai hubungan sebagai famili, senang dan lain-lain.

Penilaian yang diadakan setahun sekali ini oleh perusahaan untuk kenaikan golongan / jabatan untuk karyawan dinilai secara bertahap karena disesuaikan dengan kondisi dan kebijaksanaan dari perusahaan sendiri. Karena hal yang demikian menimbulkan berbagai macam permasalahan seperti : banyaknya pertanyaan yang timbul dikalangan karyawan pada setiap departemen, menurutnya semangat dan efektifitas kerja karyawan sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan menganggap hasil kerja karyawan tidak baik untuk perusahaan. Para karyawan merasa perusahaan tidak layak memberikan kenaikan golongan / jabatan tersebut tidak berdasarkan prestasi kerja yang sudah mereka lakukan sebaik-baiknya untuk kemajuan perusahaan tetapi hasilnya tidak ada. Para karyawan yang sudah lama bekerja dan memiliki loyalitas yang cukup baik kepada perusahaan gaji yang mereka terima sangat kecil dan tidak ada peningkatan sama sekali dengan apa yang telah dikerjakan.

Dengan adanya hal tersebut bisa menimbulkan faktor-faktor yang tidak baik bagi untuk perusahaan maupun karyawan seperti berikut:

1. Penilaian prestasi kerja yang dinilai tidak berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan akan berakibat menurunkan efektifitas kerja karyawan yang semula baik menjadi buruk.
2. Hasil kerja karyawan yang tidak efektif tersebut akan merugikan perusahaan sehingga perusahaan merasa dirugikan dengan adanya hasil kerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis memilih judul dalam skripsi ini yaitu:

**“TINJAUAN TERHADAP SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TANIA SELATAN PALEMBANG”.**

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas tersebut penulis merumuskan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan antara lain:

1. Apakah faktor-faktor yang terdapat dalam blanko penilaian sudah memadai untuk penilaian terhadap karyawan PT. Tania Selatan.
2. Apakah hasil-hasil penilaian telah digunakan dengan baik oleh pihak manajemen sebagai salah satu pedoman untuk kenaikan golongan / jabatan dan promosi untuk karyawan PT. Tania Selatan.

Mengingat bervariasinya jenis kegiatan pada PT. Tania Selatan maka penulis membatasi fokus pembahasan skripsi ini pada karyawan Departemen Produksi saja, karena secara tidak langsung memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup perusahaan.

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang terdapat dalam blanko penilaian sudah memadai untuk penilaian terhadap karyawan PT. Tania Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah hasil-hasil penilaian telah digunakan dengan baik oleh pihak manajemen sebagai salah satu pedoman untuk kenaikan golongan / jabatan dan promosi untuk karyawan PT. Tania Selatan.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Perusahaan:

Dapat memberikan informasi kepada perusahaan dalam melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan untuk masa yang akan datang sehingga nantinya dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan maupun perusahaan.

#### 2. Bagi penulis:

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang dimulai dari pengumpulan data, pengelolaan data dan analisis data.

### 3. Bagi pihak lain:

Dapat sebagai bahan masukan untuk pihak lain atau pihak yang membutuhkan sebagai data/informasi.

Selain itu merupakan latihan penerapan dari teori-teori dan pengetahuan yang telah diterima dan dipelajari selama ini.

## E. Metodologi Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tania Selatan Palembang yang terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 788 Palembang yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit.

### 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, yaitu dengan memusatkan penelitian secara mendalam dan insentif pada objek yang diteliti, dalam hal ini PT. Tania Selatan Palembang.

Tindakan yang dilakukan penulis sehubungan dengan penelitian ini antara lain dengan memperhatikan, menanyakan, mencatat dan mengumpulkan data.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah pengumpulan data, maka penulis mengelompokkan data tersebut menjadi dua bagian, antara lain:

a. Penelitian Kepustakaan.

Penulis mencari sumber-sumber ilmiah dari buku-buku dan literatur-literatur serta bahan referensi sehingga nantinya akan didapat data sekunder.

b. Teknik Wawancara

Penelitian yang dilakukan pada objek yang akan diteliti untuk mendapatkan data primer yaitu data dari perusahaan yang bersangkutan.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan alat pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara yang berstruktur yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengisi lembar penilaian prestasi kerja yang telah disediakan oleh perusahaan menurut jabatan / golongan yang nantinya diisi atasan masing-masing departemen.

4. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan oleh penulis adalah Metode Analisis Kualitatif Deskriptif. Metode ini digunakan untuk menilai sistem penilaian prestasi kerja dan merumuskan unsur-unsur yang menunjang sistem penilaian prestasi kerja yang digunakan pada PT. Tania Selatan.

**F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab dengan maksud agar pembahasan merupakan satu kesatuan yang utuh, konsisten dan relevan antara bab yang satu dengan bab yang lainnya. Bab dan sub bab yang dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan uraian tentang latar belakang permasalahan, perumusan, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian serta sistematika pembahasan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memaparkan tentang pengertian penilaian prestasi kerja, tujuan dan kegunaan penelitian prestasi kerja, metode-metode penilaian prestasi kerja dan proses penilaian prestasi serta penyusunan standar penilaian.

**BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Merupakan uraian mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas pada PT. Tania Selatan Palembang.

**BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis membahas mengenai evaluasi sistem penilaian prestasi kerja dan merumuskan unsur-unsur yang menunjang sistem penilaian prestasi kerja yang digunakan pada PT. Tania Selatan.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi ini, yang memuat kesimpulan penulis atas penelitian yang dilakukan dan mengemukakan saran-saran yang kiranya dapat membantu dan bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti untuk masa yang akan datang.