

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah usaha dagang atau usaha perorangan yang bergerak di bidang industri manufaktur yang merupakan anak perusahaan dari PT Silicone Rubber Indonesia. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2019 yang memproduksi dan memanfaatkan limbah industri *Plat* dari perusahaan industri besar, UD ini dibentuk untuk memenuhi *Output* dari perusahaan PT. Silicone Rubber Indonesia tetapi pada aktualnya Usaha Dagang (UD) ini belum optimal untuk membantu *Output* dari perusahaan utama sehingga perusahaan utama bekerja dan membuat UD kepada pelaku usaha lainnya, pemilik usaha UD *Ring Plat (Bolt)* di karawang bernama Hadi Wiranata, S.T,M.T. Peran utama UD ini untuk memenuhi *Output* dari perusahaan utama tetapi UD juga menerima orderan dari konsumen pelaku pada sektor bengkel otomotif untuk mencapai tujuan keberhasilan. *Output* perusahaan itu memerlukan peran sumber daya manusia yang akan membantu proses dan tujuan perusahaan bisa berhasil dan tercapai dengan optimal. Salah satu tolak ukur dari suatu keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawan.

Table 1.1 Data Jumlah Karyawan

Karyawan	Jumlah
Tetap	6
Harian	19
Total	25

(Sumber : Data dari penulis,2022)

Menurut Robbins dalam (2018) oleh R.A.H. van der Heijden, dalam *Journal of international management* berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja suatu karyawan atau pekerja yaitu dari beberapa faktor dapat mempengaruhi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *Output* , serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab. Untuk melihat hasil kinerja dari karyawan di UD *Ring Plat (Bolt)* bisa dilakukan penilaian dan *evaluasi* terhadap kinerja karyawan khususnya pada pekerja usaha dagang UD *Ring Plat (Bolt)*. Berikut data absensi selama 3 bulan di UD *Ring Plat (Bolt)*.

Tabel 1. 2 Data Absensi UD *Ring Plat (Bolt)* selama 3 bulan.

Bulan	Karye wan		Jumlah
	Tetap	Harian	
September	2	6	8
Oktober	1	2	3
November	0	1	1
Total	5	6	11
Rata-Rata	5	3	4

(Sumber : Data dari penulis,2022)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, terdapat temuan bahwa beberapa pegawai di UD *Ring Plat (Bolt)* sering tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Keadaan ini menjadi perhatian bagi pemilik perusahaan karena tidak hadiran pegawai dapat berdampak negatif pada produktivitas dan hasil kerja di UD *Ring Plat (Bolt)*. Oleh karena itu, diperlukan penilaian kinerja terhadap pegawai di UD *Ring Plat (Bolt)* guna memantau dan mengevaluasi sikap kerja pegawai serta tingkat disiplin mereka dalam menjalankan tugas. Dengan melakukan penilaian kinerja ini, pemilik perusahaan dapat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang tingkat kedisiplinan dan sikap kerja pegawai di UD *Ring Plat (Bolt)*. Berikut merupakan hasil *Output* selama tiga bulan di UD *Ring Plat (Bolt)*.

Tabel 1. 3 Data pencapaian 3 bulan operator *Stamping* UD.Ring Plat Bolt .

No.	Nama	Bulan	Target			keterangan
			Output	Minimal	Maksimal	
1	Dede	OKT	87.522	85.000 Pcs	95.000	Tercapai
2	Arya		82.763	85.000 Pcs	95.000	Tidak Tercapai
3	Ajis		98.783	85.000 Pcs	95.000	Tercapai
4	Supriatna		94.811	85.000 Pcs	95.000	Tercapai
5	Sopian		76.980	85.000 Pcs	95.000	Tidak Tercapai
No.	Nama	Bulan	Output	Target Minimal	Target Maksimal	keterangan
1	Dede	NOV	92.453	85.000 Pcs	95.000	Tercapai
2	Arya		90.541	85.000 Pcs	95.000	Tercapai
3	Ajis		85.432	85.000 Pcs	95.000	Tercapai
4	Supriatna		81.091	85.000 Pcs	95.000	Tidak Tercapai
5	Sopian		80.356	85.000 Pcs	95.000	Tidak Tercapai
No.	Nama	Bulan	Output	Target Minimal	Target Maksimal	keterangan
1	Dede	DES	81.783	85.000 Pcs	95.000	Tidak Tercapai
2	Arya		86.983	85.000 Pcs	95.000	Tercapai
3	Ajis		93.420	85.000 Pcs	95.000	Tercapai
4	Supriatna		75.931	85.000 Pcs	95.000	Tidak Tercapai
5	Sopian		81.435	85.000 Pcs	95.000	Tidak Tercapai

(Sumber : Data dari penulis,2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, dapat ditemukan bahwa pencapaian produksi operator *Stamping* mengalami *fluktuasi* dan tidak stabil. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hal ini, seperti produktivitas, motivasi pekerja, kedisiplinan, dan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian mengenai analisis penilaian kinerja karyawan di UD *Ring Plat (Bolt)* dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchored and Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objective* (MBO). Metode *Behaviorally Anchored and Rating Scale* (BARS) akan digunakan untuk melakukan penilaian terhadap masalah kinerja karyawan, serta menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sedangkan metode *Management By Objective* (MBO) akan digunakan untuk memberikan standar dan *Feedback* dalam penilaian kinerja yang telah dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana hasil penilaian kinerja karyawan dan bagaimana cara untuk memperbaikinya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan UD *Ring Plat (Bolt)* dan juga bagi penulis sendiri dalam memahami bagaimana cara menilai kinerja karyawan dengan benar dan objektif.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan observasi di lapangan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana cara melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan UD *Ring Plat (Bolt)* ?
2. Bagaimana cara membuat standar dan melakukan usulan *Feedback* dalam penilaian kinerja di UD *Ring Plat (Bolt)* ?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan UD *Ring Plat (Bolt)* .
2. Untuk membuat standar dan melakukan usulan *Feedback* dalam penilaian kinerja di UD *Ring Plat (Bolt)* .

1.3. Manfaat

Beberapa manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Bagi Akademisi

Dapat memberikan motivasi dan ide-ide baru bagi mahasiswa serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah pada keadaan lapangan yang sebenarnya.

b) Bagi Praktisi

Menjadi pedoman dalam melaksanakan penilaian kinerja yang nantinya berdampak positif dalam hal peningkatan produksi.