**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Pembahasan**

Dalam era ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor adalah dengan cara memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dimiliki perusahaan. Karyawan merupakan mahluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Sehingga diharapkan dengan perkembangan perusahaan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mampu meningkatkan produktivitas.

 Tujuan perusahaan telah tercapai dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungan seperti sumber daya manusia (karyawan). Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan karyawan, oleh karena itu diperlukan untuk penilaian pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Pentingnya penilaian kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer sangat penting dalam perusahaan. Perlu diakui bahwa banyak kesulitan dalam penilaian kinerja yang dialami. Karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat . Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja karyawan masih digunakan sebagai bahan untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan berkaitan dengan gaji, pemberian bonus, penempatan karyawan pada posisi yang sesuai , mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan bersangkutan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan, sebaliknya karyawan yang dilakukan penilaian, harus bisa mengetahui bidang pekerjaan yang dinilai dan diberikan kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

Dalam melakukan penilaian kinerja terdapat banyak permasalahan yang ada. Seperti ketidakjelasan dalam penilaian “baik” yang diberikan seharusnya lebih dijelaskan lagi baik itu yang seperti apa. Efek halo yang merupakan kesan umum penilai atas peringkat sifat khusus seseorang. Serta wawasan penelitian yang berpengaruh sangat penting terhadap penilaian kinerja. Maka dari itu perlu dipahami potensi masalah yang terjadi dan mencari solusi. Seperti menerapkan standar dan penggunaan metode penilaian kinerja secara jelas sehingga hasil penilaian kinerja yang dihasilkan secara objektif.

Hasil Penilaian kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting untuk dijadikan pedoman evaluasi kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Serta memberikan sanksi kepada karyawan yang yang menyalahi aturan atau tidak sesuai target.

Oleh karena itu, penulis akhirnya tertarik untuk meninjau dalam laporan Tugas Akhir yang berjudul “ TINJAUAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN AREA BOGOR (studi kasus pada unit SDM)”

* 1. **Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas maka permasalahan yang saya identifikasi adalah:

1. Metode apa saja yang di pakai dalam penilaian pelaksanaan kinerja karyawan PT. PLN (Persero).
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT.PLN

(Persero).

1. Masalah dan solusi apa yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero).
	1. **Tujuan Penulisan Tugas Akhir**

Adapun maksud dan tujuan pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui metode yang dipakai dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero).
2. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero).
3. Untuk mengetahui masalah dan solusi yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero).
	1. **Waktu dan Tempat Paktek Kerja**

Kegiatan praktek kerja lapangan ini dilaksanakan pada tanggal 04 Maret sampai dengan 04 Mei 2019 . Tempat Kegiatan Praktek Kerja Lapangan ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Area Bogor, yang beralamat di Jl.Raya Padjajaran No 233 Bantarjati , Bogor Utara , Kota Bogor, Jawa Barat 16153.