

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **I.1 Latar Belakang**

Tingginya daya saing di dunia kerja mewajibkan suatu perusahaan membuat penilaian kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja operator yang berdampak kepada produktifitas perusahaan, seperti yang telah ditulis diundang-undang Republik Indonesia tentang Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia industri yang berbunyi “*pembangunan SDM industri dilakukan untuk menghasilkan SDM yang berkompeten yang berguna untuk meningkatkan peranan SDM Indonesia dibidang industri*” pembangunan SDM yang dimaksud adalah wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembinaan industri, konsultasi industri.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan poin utama dimana organisasi ingin meningkatkan serta mengembangkan suatu *skills* dan *knowledge* serta *ability* suatu individu yang sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun mendatang. Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM salah satunya dengan melakukan tindakan evaluasi secara berkala terkait kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan, evaluasi berguna untuk mengukur tingkat kinerja serta mengidentifikasi yang menjadi suatu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja dan mengetahui perbaikan apa yang harus dilakukan terkait SDM.

Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi melakukan evaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk memberikan informasi mengenai kinerja suatu individu, penilaian kinerja dapat berupa ukuran dalam kompetensi sehingga dapat dilakukan dengan cara objektif.

CV Bearpath merupakan salah satu perusahaan yang berfokus pada bidang *fashion* yaitu disektor sepatu, CV Bearpath berlokasi di Jl. H.Mesri No.28C, Pasir Kaliki, Cicendo, Bandung. Perusahaan yang telah beroperasi sejak tahun 2012 ini memfokuskan pada model sepatu sandal yang sangat digemari oleh kalangan remaja maupun orang tua, model sepatu tersebut dinilai cocok dipakai kalangan wanita maupun pria.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara didapatkan permasalahan yaitu tidak adanya penilaian kinerja yang terdokumentasi serta kedisiplinan tenaga kerja yang kurang sehingga berdampak pada kinerja pegawai lainnya, serta selama ini penilaian kinerja pada divisi produksi hanya dilakukan dari satu sudut pandang yaitu penilaian hanya dilakukan oleh kepala divisi produksi, Tidak adanya acuan peraturan dan tatacara dalam pelaksanaan penilaian kinerja diperusahaan tersebut, kekurangan dari penilaian kinerja yang sudah dimiliki CV Bearpath adalah penilaian kinerja terlalu subjektif yang disebabkan oleh eratnya hubungan kekeluargaan yang dimiliki antar pegawai, kepala divisi dan pemilik perusahaan sehingga apabila salah satu karyawan melakukan kesalahan, pemilik perusahaan merasa enggan untuk memberikan teguran/hukuman.

Dengan permasalahan seperti itu, maka CV Bearpath membutuhkan suatu *tools* yang dapat menilai kinerja sumber daya manusia untuk mengevaluasi hasil kinerja pekerja di CV Bearpath yang nantinya dapat mengetahui apa saja yang perlu ditingkatkan serta apa saja yang perlu diperbaiki terkait dengan kinerja karyawan, pemilik dari CV Bearpath membutuhkan penilaian kinerja demi mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap pegawai di divisi produksi dan dapat mengevaluasi kinerja, berhubungan dengan sistem penilaian kinerja maka CV Bearpath memerlukan standar *requirement* dari ISO 9001:2015 Klausul 9.1 yang nantinya akan mempermudah apabila *owner* dari CV Bearpath ingin meimplementasikan ISO 9001:2015. *Requirement* dari ISO 9001:2015 adalah menentukan apa yang perlu untuk dipantau serta diukur, metoda pemantauan dan pengukuran bila diperlukan metoda Analisa dan evaluasi pengukuran, menentukan kapan pemantauan, pengukuran, analisisnya dan evaluasinya harus dilakukan.

Dari hasil melakukan wawancara proses kinerja yang sudah ada, penulis mendapatkan sisi positif pada penilaian kinerja, yaitu CV Bearpath telah memiliki standar dari calon pegawai yang melamar di CV Bearpath, serta keadaan kantor CV Bearpath yang nyaman dan bersih sangat mendukung kinerja dari karyawan, adapun permasalahan penilaian kinerja di CV Bearpath yang menyebabkan

penilaian kinerja menjadi tidak optimal. Berikut merupakan beberapa faktor yang dapat menyebabkan penilaian kinerja menjadi tidak optimal:

1. Tidak adanya tata cara serta aturan yang dapat dijadikan sebuah acuan atau standard dalam melaksanakan proses penilaian kinerja.
2. Hasil dari penilaian kinerja pegawai tidak terdokumentasi sehingga tidak terdapat pengelolaan data, yang berdampak terjadinya kemungkinan penilaian kinerja bersifat subjektif dan pegawai tidak mengetahui pencapaian kinerja mereka sehingga pegawai tidak dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
3. Penilaian kinerja hanya dilakukan dari satu sudut pandang saja, yang dimaksud satu sudut pandang disini adalah operator produksi tidak berhak melakukan penilaian kepada operator produksi lainnya.

Melihat dari beberapa faktor diatas maka CV Bearpath membutuhkan suatu rancangan sistem penilaian kinerja dikarenakan sistem penilaian yang sudah ada tidak efektif dan tidak objektif, dengan menggunakan kriteria kompetensi dari spencer sehingga penilaian bisa menjadi lebih objektif dan acuan *requirement* SMM ISO 9001:2015 Klausul 9.1 tentang pemantauan, pengukuran, analisis serta evaluasi serta metode 360 derajat agar penilaian kinerja operator bisa lebih menyeluruh.

## **I.2 Perumusan Masalah**

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara merancang sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan kriteria kompetensi spencer.
2. Bagaimana cara merancang sistem penilaian kinerja pegawai yang bersifat objektif.
3. Bagaimana cara merancang sistem penilaian kinerja yang dapat memenuhi persyaratan ISO 9001:2015 Klausul 9.1

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Merancang Sistem penilaian kinerja pegawai dengan kriteria kompetensi spencer
2. Merancang sistem penilaian kinerja pegawai yang bersifat objektif
3. Merancang sistem penilaian kinerja yang dapat memenuhi kriteria persyaratan ISO 9001:2015 Klausul 9.1.

#### **I.4 Batasan Penelitian**

Berikut merupakan batasan-batasan dalam penelitian ini :

1. Kompetensi spencer hanya digunakan sebagai acuan kriteria kompetensi.
2. Perancangan sistem penilaian kinerja hanya difokuskan pada divisi produksi CV Bearpath.

#### **I.5 Manfaat Penelitian**

Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi mahasiswa  
Mahasiswa dapat mengetahui cara mengaplikasikan sistem penilaian kinerja yang berstandarkan ISO 9001:2015 Klausul 9.1 di tempat kerja.
- b) Bagi perusahaan terkait  
Dengan terciptanya sistem kinerja yang berstandarkan ISO 9001:2015 Klausul 9.1 akan meningkatkan kedisiplinan dan kualitas dari *Human Resources* agar dapat bekerja secara tertata yang berdampak pada peningkatan produktifitas perusahaan.

#### **I.6 Sistematik Penelitian**

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian dan sistematik penulisan.

#### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dan dibahas hasil-hasil penelitian terdahulu. Bagian kedua membahas hubungan antara konsep yang menjadi kajian penelitian dan uraian kontribusi penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan *step by step* penelitian secara rinci meliputi: tahap merumuskan masalah penelitian, merumuskan hipotesis dan mengembangkan model penelitian, mengidentifikasi, merancang pengumpulan dan pengolahan data, melakukan uji instrument, merancang analisis pengolahan data.

### **BAB IV PENGOLAHAN DAN PERANCANGAN SISTEM**

Pada bab ini dijelaskan mengenai pengolahan data dan perancangan sistem kinerja.

### **BAB V ANALISIS**

Pada bab ini dijelaskan mengenai analisis laporan.

### **BAB VI KESIMPULAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.