

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik. Oleh karena itu, pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia harus dikaitkan dengan strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Di setiap perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Terlebih lagi untuk perusahaan yang bersifat pelayanan dan mencari keuntungan (profit). Akan tetapi, banyak kalangan yang belum memahami antara hubungan Pelayanan dan Keuntungan artinya dengan memberikan pelayanan yang baik maka Pelanggan akan puas, dengan adanya kepuasan tersebut pelanggan akan bersedia membayar sesuai dengan pelayanan yang diberikan dan pelanggan akan loyal kepada perusahaan tersebut, sehingga dapat menimbulkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian tujuan dan sasaran dapat terlaksana.

Dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, meliputi daya fikir dan daya fisik. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan perlu melakukan pemilihan sumber daya manusia yang handal dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Mengenai penilaian prestasi kerja, di setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Menurut Syarifuddin selaku Dirjen Bina

Keuangan Daerah Kementrian Dalam Negeri, peran BUMD harus terus di optimalkan agar memenuhi perannya yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah. Salah satunya itu adalah pengurus BUMD harus diisi oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi melalui proses seleksi dewan pengawas komisaris dan direksi dengan menerapkan penilaian kerja yang objektif.

Salah satu BUMD yang mengemban amanat dan peran strategis di daerah adalah PDAM, yang berfungsi untuk melayani kebutuhan hidup banyak orang dan sekaligus menggali dana masyarakat melalui perolehan keuntungan dari usahanya. Untuk dapat digunakan kembali dalam membangun sarana dan prasarana yang diperlukan oleh masyarakat. PDAM merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam penyediaan air minum bagi masyarakat yang dalam operasionalnya melekat dua fungsi yaitu sebagai unsur pelayanan masyarakat dan sebagai salah satu sumber PAD.

Melihat kenyataan tersebut tentu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya dituntut untuk mampu mempertahankan pelanggan yang sudah ada agar tidak kecewa dengan pelayanan yang diberikan oleh PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Sistem Penilaian prestasi kerja yang merupakan salah satu bagian dari pengembangan Sumber Daya Manusia mutlak harus dilakukan oleh PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya untuk menjawab bahwa pelayanan yang baik kepada pelanggan akan memperoleh keuntungan. Melalui sistem penilaian prestasi kerja yang baik, pegawai didorong untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang diperlukan serta untuk menjamin agar pekerjaan yang telah dikerjakan dapat

diukur atau dievaluasi tingkat keberhasilannya. Secara sederhana dengan sistem penilaian prestasi kerja yang baik akan diketahui pegawai mana yang prestasinya rendah, prestasinya standar dan pegawai yang memiliki prestasi tinggi.

Persyaratan jabatan juga berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan dan pegawai itu sendiri. Persyaratan jabatan menunjukkan kualitas-kualitas atau mutu yang diperlukan untuk suatu jabatan. Seorang pegawai akan mau dan mampu bekerja dengan baik jika ia ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatannya dengan baik. Serta kebutuhannya pun dapat terpenuhi dengan ia melakukan pekerjaan itu. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya dalam menempatkan pegawai dapat disesuaikan dengan pendidikan, minat dan kemampuannya serta memperhatikan pula kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Dengan adanya sistem penilaian prestasi kerja dan persyaratan jabatan, maka suatu perusahaan dapat mendorong pegawai untuk terus berprestasi sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai. Jika kedua hal tersebut dapat terealisasikan oleh pegawai, maka akan menimbulkan suatu kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Handoko dalam Sri 2018: 195).

Berdasarkan uraian diatas bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan sistem penilaian prestasi kerja dan persyaratan jabatan. Melihat pada kenyataan tersebut, PDAM Tirta Sukapura Kabupaten

Tasikmalaya memberikan tiga komponen yang sedang dilakukan yaitu dengan meningkatkan cakupan pelayanan melalui perluasan jaringan dan penambahan sambungan rumah, meningkatkan kinerja perusahaan melalui kegiatan peningkatan pendapatan dan kepuasan pelayanan, meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki baik sumber daya SDM maupun sarana dan prasarana.

Namun apakah benar bahwa kebijakan sistem penilaian prestasi kerja dan persyaratan jabatan yang telah dibuat perusahaan ini sudah memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, belumlah diketahui oleh perusahaan. Oleh karena itu, perlu dianalisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan persyaratan jabatan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja dan Persyaratan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai” (Suatu Penelitian Pada Pegawai Non Manajer di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas yaitu mengenai pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan persyaratan jabatan terhadap kinerja pegawai Non Manajer di PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sejauhmana Sistem Penilaian Prestasi Kerja pada Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
2. Sejauhmana Persyaratan Jabatan pada Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

3. Sejauhmana Kinerja Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
4. Sejauhmana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan persyaratan jabatan terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem Penilaian Prestasi Kerja pada Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
2. Persyaratan Jabatan pada Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
3. Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
4. Pengaruh Sistem Penilaian Prestasi Kerja dan Persyaratan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan yaitu:
Hasil Penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan persyaratan jabatan terhadap kinerja pegawai.
2. Terapan Ilmu Pengetahuan
 - a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia kerja serta perusahaan dan sarana untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi oleh pihak perusahaan dalam mengambil keputusan yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

1.5 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Jenderal A.H Nasution KM. 8. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan terhitung mulai bulan Februari sampai dengan bulan Juni. (ada pada lampiran 1 halaman 105)