

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan sumber daya manusia yang unggul dan profesional oleh banyak perusahaan di Indonesia untuk bisa bersaing dalam era globalisasi sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah awal dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan individu sesuai dengan kebutuhan sekarang maupun masa yang akan datang. Karyawan merupakan unsur penggerak utama dalam suatu perusahaan yang masing-masing memiliki perbedaan pengetahuan, keahlian, karakter dan kemampuan, dengan adanya perbedaan tersebut perlu dilakukan pembinaan melalui berbagai kebijaksanaan dan instrument pembinaannya. Salah satu dapat mengarahkan pada tingkat kompetensi yang diinginkan adalah penerapan program pelatihan dan penilaian kinerja.

Program Pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan pegawai, serta keterampilan sendiri terhadap tugas-tugasnya. Dengan dibuatnya Program Pelatihan dapat menambah pengetahuan, perkembangan sikap serta perkembangan keterampilan dengan cara praktek langsung, pendidikan serta diskusi mengenai masalah yang sedang dihadapi perusahaan, dengan diadakan program ini maka para pemimpin perusahaan/ manager perusahaan dapat menilai kinerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan pegawai dalam bekerja dan penentuan alokasi rewards yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing pegawai. Pentingnya penilaian yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat paling sedikit memiliki dua kepentingan (manfaat) baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi dimana dia bekerja. Hasil dari penilaian akan membeberikan hasil nilai yang positif dan hasil yang negatif, diharapkan pegawai yang bersangkutan bisa mengetahui kelemahan dan kekurangannya sehingga diharapkan pegawai tersebut bisa memperbaiki baik kinerja maupun perilakunya dimasa mendatang sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan telah mengikuti pelatihan-pelatihan baik secara internal maupun eksternal dengan penilaian yang sudah dilakukan, hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di kantor PDAM yang di Medan, dimana setiap tahunnya mereka melakukan penilaian terhadap pegawainya, kemudian dari hasil penelitian inilah divisi menganalisis dan menentukan pegawai berprestasi, sehingga dibuatlah rencana pengembangan karir dan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan pegawai agar prestasi dan kontribusinya kepada perusahaan terus meningkat. Tidak dapat disangkal bahwa berbagai situasi yang dihadapi oleh seseorang di luar pekerjaannya, seperti masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial dan berbagai masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang.