BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan turut meningkat. Hal ini karena kesehatan merupakan salah satu indikator kesejahteraan manusia. Kesehatan merupakan hak asasi manusia dan merupakan salah satu kesejahteraan yang harus diwujudkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan, kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup secara produktif. Peningkatan derajat kesehatan masyarakat dapat dilakukan melalui upaya promosi kesehatan (*promotif*), upaya dalam pencegahan terhadap penyakit (*preventif*), upaya pengobatan untuk menyembuhkan penyakit (*kuratif*) dan upaya kesehatan dalam pemulihan penyakit (*rehabilitatif*) yang dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan (DepKes RI, 2009).

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kesehatan masyarakat Indonesia yaitu dengan mendorong dan mengarahkan pengembangan obat-obatan sebagai sarana penunjang kesehatan dengan memanfaatkan potensi yang telah tersedia. Salah satunya adalah meningkatkan kualitas obat yang dihasilkan oleh industri-industri farmasi yang terdapat di Indonesia. Industri farmasi harus memproduksi dan menghasilkan obat dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sehingga diperlukan Pedoman Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) agar obat yang dihasilkan memiliki jaminan baik dari segi mutu (*quality*), keamanan (*safety*) dan khasiat (*efficacy*). Melalui CPOB, industri farmasi dapat menjamin bahwa dari bahan baku (bahan obat dan bahan kemasan), proses

produksi, penyimpanan, sampai pada pendistribusian obat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur. Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) merupakan pedoman yang bertujuan untuk menjamin mutu obat secara konsisten dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan tujuan penggunaannya. Penerapan CPOB meliputi seluruh aspek mulai dari pengawasan mutu hingga seluruh rangkaian kegiatan produksi termasuk personel yang berperan di dalamnya sehingga diharapkan dapat menjamin mutu produk obat yang dihasilkan (BPOM RI, 2012).

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam membentuk dan menerapkan sistem pemastian mutu dalam proses pembuatan obat yang benar. Oleh sebab itu, industri farmasi bertanggung jawab untuk menyediakan sumber daya manusia yang terqualifikasi dengan jumlah yang memadai untuk dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik, berkualitas, professional di bidangnya dan memahami serta menerapkan prinsip CPOB. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di setiap organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia sangat penting dalam pengambilan keputusan, penentuan tujuan, pelaksanaan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan dengan mendorong keikutsertaan dan keterlibatan anggotanya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.

Suatu perusahaan maupun organisasi dapat bertahan dan berkembang apabila menempatkan dan memposisikan sumber daya manusia sebagai faktor utama dikarenakan tanpa sumber daya manusia yang

mengolah, maka sumber daya manusia akan sia-sia dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Apabila perusahaan maupun organisasi memposisikan sumber daya manusia pada faktor sentral disamping faktor *materials, machines, method, money* dan *market* maka organisasi tersebut akan mencapai tujuan dan keuntungan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas perekrutan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Yani, 2012: 4). Manajemen sumber daya manusia dimulai dengan melakukan berbagai aktivitas pengelolaan karyawan antara lain perekrutan karyawan, orientasi karyawan. Setelah dilakukan orientasi maka dilakukan pelatihan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran kerja. Setelah dilakukan pelatihan kepada karyawan maka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk pemberian kompensasi, imbalan atau insentif, gaji pujan maupun tunjangan. Selain itu, perusahaan perlu menjaga hubungan kerja sama antara atasan dengan karyawan serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (Suhartini, 2013). Jika suatu industri farmasi mengikuti tahapan-tahapan dalam pengembangan sumber daya manusia maka akan dihasilkan produk obat yang berkualitas dan terjamin mutu obat. Permasalahan yang sering dihadapi oleh industri farmasi terdapat pada faktor sumber daya manusia, sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Salah satu departemen di industri farmasi yang berperan penting dalam menghasilkan produk obat yang berkualitas dan terjamin mutu obat

adalah departemen PPIC (*Producton Planning and Inventory Control*). Di dalam suatu industri farmasi PPIC merupakan salah satu alat bantu utama dalam melakukan pengelolaan pesanan pelanggan, pengelolaan persediaan bahan baku dan bekerja sama dengan departemen produksi untuk mengatur penjadwalan produksi obat (Tanarta, 2016: 55). PPIC merupakan departemen yang berperan sangat penting di dalam suatu industri farmasi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja di departemen PPIC sangat penting dilakukan dikarenakan dengan adanya penilaian kinerja, manajemen dapat mengetahui kinerja karyawan dan dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Setelah dilakukan penilaian kinerja, maka dilakukan evaluasi terhadap penilaian yang didapatkan, jika memenuhi dapat diberikan penghargaan dari perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan jika tidak memenuhi persyaratan maka dapat diberikan sanksi ataupun pemutusan hubungan kinerja.

Strategi PT. X dalam meningkatkan kualitas produk obat yang diproduksi dan untuk menekan biaya produksi yang rendah sehingga produk yang dihasilkan memiliki harga yang ekonomis di pasaran. Upaya untuk mencapai strategi yang diinginkan diperlukan manajemen sumber daya manusia yang sesuai. Dalam mencapai strategi yang diinginkan oleh PT. X ditemukan beberapa permasalahan di departemen PPIC (*Producton Planning and Inventory Control*) PT. X yaitu sistem penghargaan yang diterapkan di PT. X hanya sebatas pemberian gaji dan THR (tunjangan hari raya) dan karyawan sering tidak mengisi daftar periksa (kartu stok) keluar masuk bahan baku.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang sering diabaikan oleh perusahaan. Permasalahan yang ada di PT. X terkait dengan karyawan sering tidak mengisi daftar periksa atau kartu stok keluar masuk bahan baku dapat dipengaruhi oleh belum maksimalnya pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya penghargaan yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Penghargaan yang diberikan harus sesuai dengan penilaian kinerja yang rasional dan objektif. Penilaian kinerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan dalam menyesuaikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan (Yani, 2012: 121). Menurut Hasibuan (2001: 121) penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan bertujuan untuk peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan dapat dilakukan penyesuaian penghargaan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, dapat dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan yang diterima karyawan. Dokumentasi pada kartu stok yang terdapat dalam industri farmasi sangat penting dikarenakan dengan adanya dokumentasi tersebut dapat memastikan bahwa tiap karyawan mengerjakan tahapan proses sesuai dengan yang seharusnya. selain itu, dokumentasi diperlukan apabila terjadi kesalahan maka akan mudah dalam penelusurannya (BPOM RI, 2012). Menurut Mangkuprawira (2004: 67) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses perencanaan pelatihan yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pembuatan desain pelatihan,

implementasi pelatihan dan evaluasi terhadap pelatihan yang sudah dilakukan (Yani, 2012: 91).

Program penilaian kinerja, penghargaan dan pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan produktivitas karyawan di PT. X terutama di bagian PPIC. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil judul “Peran Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen PPIC PT. X”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian dengan judul “Peran Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen PPIC PT. X”. dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja yang dilakukan di departemen PPIC PT. X sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana penghargaan yang diberikan kepada karyawan di departemen PPIC PT. X sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana pelatihan yang dilakukan di PPIC PT. X sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi peran program penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di departemen PPIC PT. X.

2. Untuk mengidentifikasi peran penghargaan yang diberikan terhadap kinerja karyawan di departemen PPIC PT. X.
3. Untuk mengidentifikasi peran pelatihan terhadap kinerja karyawan di departemen PPIC PT. X.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah pengetahuan mengenai peran penilaian kinerja, penghargaan dan pelatihan khususnya di departemen PPIC di PT. X.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini berguna bagi PT. X agar dapat mengelola karyawan secara professional.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal Tesis

Proposal tesis dengan judul “Peran Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen PPIC di PT. X”, terdiri dari 3 bab antara lain:

Bab 1: Pendahuluan

Bagian ini berisi mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab 2: Kajian Pustaka

Bagian ini berisi tinjauan pustaka yang terdiri dari Penilaian Kinerja, Penghargaan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

Bab 3: Metode Penelitian

Bagian ini berisi mengenai pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian dan definisi operasional variabel yang digunakan untuk penyusunan tesis.

Bab 4: Konteks Industri, Temuan Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini berisi mengenai PT. X mulai dari latar belakang perusahaan sampai dengan penjelasan masing-masing divisi, mengenai temuan penelitian yang ditemukan oleh peneliti melalui observasi dan pembahasan.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.