

BAB I PENDAHULUAN

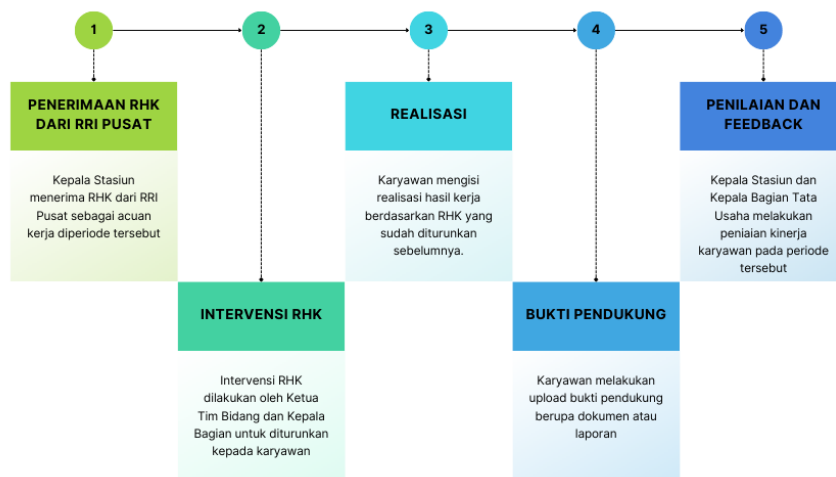
I.1 Latar Belakang

Radio Republik Indonesia Bandung (RRI) yang berlokasi di Jl. Diponegoro, Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung merupakan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) yang bersifat independen, netral, tidak berkomersial, dan berfungsi melayani kebutuhan masyarakat. Lembaga ini disahkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran. RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjaring secara nasional dan dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga asing. Hal tersebut dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2005 tentang Penyiaran Publik, dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005.

Di zaman modern ini, kemajuan teknologi memiliki dampak yang besar terhadap semua aspek kehidupan saat ini. Hal tersebut juga termasuk dalam semua proses bisnis di perusahaan atau instansi yang seringkali berkeinginan untuk meningkatkan produktivitas dalam operasional bisnisnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa dapat dilihat dari minat masyarakat yang semakin meningkat untuk mengembangkan dan memanfaatkan perangkat lunak, baik yang berbasis *website* maupun *mobile*, guna mendukung berbagai aktivitas yang dibutuhkan dari masing-masing individu.

Setiap lembaga atau organisasi kelompok pasti berlandaskan dengan tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai agar dapat diarahkan menuju pencapaian yang ingin dicapai. Setiap lembaga diwajibkan untuk memberikan layanan yang optimal kepada publik guna untuk mendapatkan persaingan dengan kompetitornya. Namun, untuk menjalankan program tersebut dibutuhkan sumber daya organisasi yang secara garis besar dibagi menjadi dua kelompok yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang produktif bekerja sebagai tenaga penggerak dalam sebuah suatu

entitas, baik itu dalam suatu lembaga ataupun di dalam perusahaan, yang memiliki peranan sebagai suatu sumber daya berharga yang perlu dilakukan pelatihan atau arahan sehingga dapat memiliki kemampuan yang terus berkembang. Sedangkan sumber daya non manusia merupakan sumber daya yang terdiri melalui pemanfaatan dari teknologi, mesin, modal, dan lainnya. Dengan pengembangan SDM yang baik maka setiap individu akan memiliki kemampuan yang mudah dalam menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab di masa yang akan datang.



Gambar I.1 Alur Kinerja LPP RRI Bandung

Berdasarkan hasil wawancara dan diskusi dengan Sub Koordinator bagian SDM, dapat diidentifikasi bahwa sistem penilaian kinerja yang dilakukan LPP RRI Bandung menggunakan sistem penilaian oleh Kepala Stasiun dan Kepala Tata Usaha. Dimana untuk karyawan yang menjabat sebagai karyawan fungsional akan dinilai langsung oleh Kepala Stasiun. Sedangkan untuk karyawan yang menjabat sebagai karyawan struktural akan dinilai langsung oleh Kepala Tata Usaha.

Penilaian karyawan dilakukan melalui perbandingan antara pencapaian tugas yang telah dijadwalkan dan ditentukan oleh manajemen RRI berdasarkan aspek

kuantitas. Selain itu, penilaian perilaku kerja dilaksanakan dengan cara melakukan evaluasi para karyawan berdasarkan pengamatan pada tujuh aspek perilaku kerja antara lain yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, humoris, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh LPP RRI Bandung hanya berlangsung satu kali dalam setahun dan dilakukan secara manual. Dimana setiap karyawan diwajibkan untuk melakukan pencatatan dari semua tugas atau aktivitas yang telah mereka selesaikan ke dalam buku SKP. Data SKP yang sudah tercatat tersebut nantinya akan diperiksa oleh tim penilai yaitu Kepala Stasiun dan Kepala Tata Usaha sebagai pemberi nilai, dan digunakan sebagai feedback hasil kerja dari aspek kuantitas. Lalu kegiatan tugas jabatan ditinjau kembali di awal tahun untuk target capaian kerja tahun berikutnya. Namun sasaran target capaian kerja yang ditetapkan satu tahun sekali ini dapat membuat penilaian yang terlalu bertumpuk.

Lamanya periode penilaian kinerja ini memberikan dampak terhadap karyawan, dimana karyawan membutuhkan umpan balik yang positif maupun negatif secara terstruktur agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik untuk kedepannya. Penilaian kinerja yang dilakukan pada periode yang lebih pendek dapat memudahkan karyawan dalam mengidentifikasi suatu masalah yang aktual, sehingga karyawan dapat lebih mudah mendapatkan umpan balik dari atasan serta membantu meningkatkan pengembangan kinerja karyawan untuk mencapai target kerjanya. Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan eksisting yang dilakukan oleh karyawan maka dapat dilihat pada tabel I.1 dan I.2.

Tabel I.1 Penilaian Kinerja Eksisting

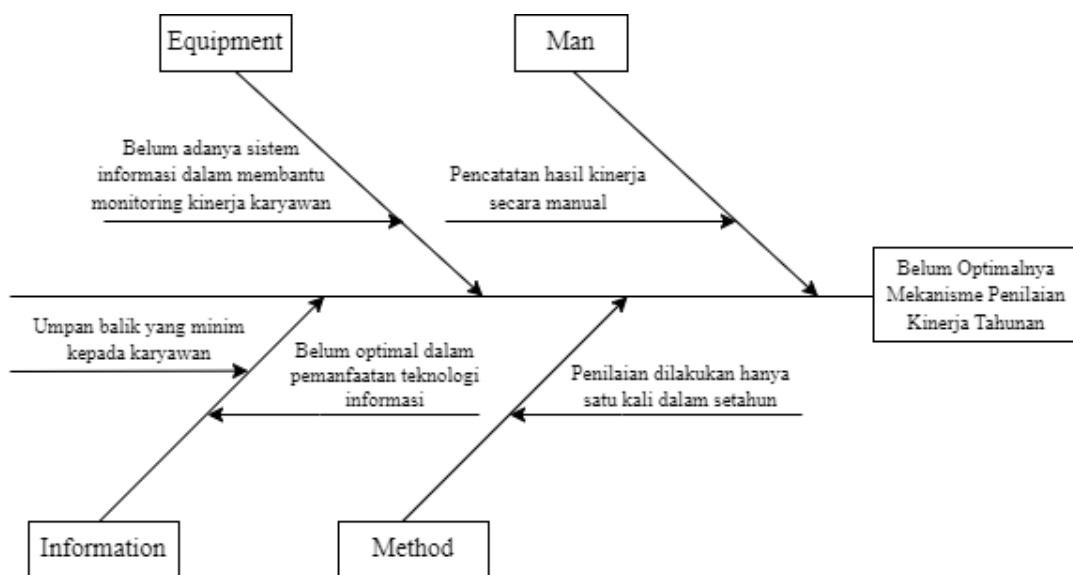
PERIODE PENILAIAN : 3 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2022							
PEGAWAI YANG DINILAI			PEJABAT PENILAI KINERJA				
NO			NO				
1	NAMA	YANI SOSIANI	1	NAMA	NAWR		
2	NIP	1966071119	2	NIP	196403079		
3	PANGKAT / GOL.RUANG	III / d	3	PANGKAT / GOL.RUANG	IV / c		
4	JABATAN	Asisten Pranata Siaran Penyelia	4	JABATAN	Kepala LPP RRI BANDUNG		
5	UNIT KERJA	LPP RRI BANDUNG	5	UNIT KERJA	LPP RRI BANDUNG		
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI:							
-							
POLA DISTRIBUSI:							
-							
HASIL KERJA							
NO	PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	KINERJA INDIVIDU	TARGET/SESUAI EKSPETASI	BERDASARKAN BUKTI DUKUNG	UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1	2	3	4	5	6	7	8
UTAMA							
1	Terselenggaranyasiaran RRI yang berkualitas berbasis Multiplatform di wilayah Provinsi Kabupaten dan Kota Indikator Sosialisasi / branding RRI kepada masyarakat / stakeholder	Memberikan informasi kepada masyarakat sesuai jadwal tugas siaran di pro 1 RRI Bandung	Kuantitas	Mempelajari naskah berita dan menyiapkan inzert berita	264 kali	Berita berdasarkan Pemberitaan	Pimpinan: 👍
2	Terselenggaranya siaran yang berkualitas berbasis Multiplatform di wilayah Provinsi Kabupaten dan Kota Indikator Kepuasan masyarakat terhadap layanan siaran RRI	Memberikan informasi kepada pendengar aktual dan menarik untuk audience	Kuantitas	Melakukan wawancara / dialog interaktif	264 kali	Siaran Dialog Interaktif berdasarkan Narasumber	Pimpinan: 👍
TAMBAHAN							
RATING HASIL KERJA:							
SESUAI EKSPETASI							

Tabel I.2 Penilaian Perilaku Kerja Eksisting

PERILAKU KERJA			UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1	Berorientasi Pelayanan		
	Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan	Ekspetasi Khusus Pimpinan	👍 👍 👍
	Melakukan perbaikan tiada henti		
2	Akuntabel		
	Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi	Ekspetasi Khusus Pimpinan	👍 👍 👍
	Menggunakan kekayaan dan BNN secara bertanggung jawab efektif dan efisien		
3	Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan		
	Kompeten		
	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	Ekspetasi Khusus Pimpinan	👍 👍 👍
4	Membantu orang lain belajar		
	Harmonis		
	Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	Ekspetasi Khusus Pimpinan	👍 👍 👍
5	Suka menolong orang lain		
	Membangun lingkungan kerja yang kondusif		
	Loyal	Ekspetasi Khusus Pimpinan	👍 👍 👍
6	Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Republik Indonesia Tahun 1945 pada NKRI serta pemerintah yang sah		
	Menjaga nama baik sesama pimpinan, Instansi dan Negara		
	Menjaga rahasia jabatan dan negara	Ekspetasi Khusus Pimpinan	👍 👍 👍
7	Adaptif		
	Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan	Ekspetasi Khusus Pimpinan	👍 👍 👍
	Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas		
7	Bertindak proaktif		
	Kolaboratif		
	Memberi kesempatan diri menghadapi perubahan	Ekspetasi Khusus Pimpinan	👍 👍 👍
	Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah		
	Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama		

Pada Tabel I.1, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja yang telah ada tidak melibatkan pemberian skor atau rating, jenis penilaian ini memiliki kekurangan karena dapat mengakibatkan penilaian yang bersifat subjektif. Dalam hal ini, penilaian yang subjektif terjadi ketika penilai memiliki prasangka kepada seorang individu dan memberikan tingkat toleransi nilai karyawan yang

cenderung berada di tingkat rata-rata. Selain itu tidak adanya rating pada penilaian kinerja akan berdampak pada karyawan itu sendiri. Ketika tidak adanya skor rating yang digunakan, akan terjadi kekurangan dalam mengukur kinerja. Akan sulit secara objektif untuk mengevaluasi dan membandingkan kinerja karyawan satu dengan lainnya. Tentunya akan menyebabkan ketidakjelasan yang dialami oleh karyawan mengenai performa dan perkembangan karyawan untuk kedepannya. Selanjutnya, tidak adanya rating skor pada karyawan akan menyebabkan umpan balik yang tidak terstruktur yang nantinya akan menyulitkan pemahaman pada karyawan dalam mengidentifikasi pada sektor pekerjaan apa saja yang perlu ditingkatkan untuk improvisasi kinerja kedepannya.



Gambar I.2 Diagram Fishbone Penilaian Kinerja

Berdasarkan diagram *Fishbone* diatas dapat diketahui bahwa metode penilaian kinerja saat ini masih belum optimal. Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk melihat seberapa baik kinerja yang diberikan oleh karyawan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Namun, penilaian kinerja tahunan terbilang kurang efektif. Dengan rentan waktu penilaian seperti ini akan menyebabkan minimnya umpan balik terhadap karyawan sehingga karyawan

akan kesulitan untuk mengukur bagaimana kemampuan kinerja mereka selama melakukan pekerjaannya.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam bahan penelitian tugas akhir sebagai berikut:

1. Bagaimana proses bisnis yang akan dilakukan setelah *dashboard* penilaian kinerja karyawan dibuat?
2. Bagaimana rancangan usulan *dashboard* penilaian kinerja karyawan pada LPP RRI Bandung sehingga dapat memberikan umpan balik kepada karyawan secara optimal?

I.3 Tujuan Tugas Akhir

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah diatas, dapat diketahui tujuan dari penelitian tugas akhir sebagai berikut:

1. Merancang proses bisnis usulan setelah dilakukan pembuatan *user interface dashboard* penilaian kinerja karyawan.
2. Merancang desain usulan *user interface dashboard* penilaian kinerja karyawan sehingga dapat memberikan umpan balik yang optimal.

I.4 Manfaat Tugas Akhir

Berdasarkan tujuan diatas, didapatkan manfaat dari penelitian tugas akhir sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan tolak ukur pemahaman mengenai manajemen kinerja dan penilaian kinerja pada karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan menjadikan referensi bagi para pembaca untuk penelitian berikutnya.
3. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan masukan bagi LPP RRI Bandung dalam membantu proses penilaian kinerja yang lebih efektif.
4. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi karyawan LPP RRI Bandung dalam mengukur sejauh mana kinerja yang dihasilkan.

I.5 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang dihadapi oleh LPP RRI Bandung, perumusan masalah yang bertujuan untuk menentukan rumusan masalah yang akan dideskripsikan agar dapat menyelesaikan masalah secara terintegrasi. Kemudian terdapat tujuan dari tugas akhir sebagai jawaban dari masalah yang sudah dirumuskan sebelumnya. Lalu manfaat penelitian sebagai fungsi penelitian yang telah dilakukan agar memberikan benefit kepada pembaca dan perusahaan yang diteliti.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini berisikan pernyataan-pernyataan yang relevan dengan permasalahan yang diambil berdasarkan teori para ahli yang diambil dari berbagai referensi sumber seperti jurnal dan buku yang dapat digunakan sebagai kerangka teori peneliti untuk menyelesaikan penelitian.

BAB III Metode Perancangan

Pada bab ini berisikan langkah-langkah penjelasan penelitian mulai dari sistematika penyelesaian masalah, identifikasi sistem terintegrasi, batasan dan asumsi penelitian, identifikasi komponen sistem integral, dan rencana waktu penyelesaian tugas akhir.

BAB IV Pengolahan Data

Pada bab ini menjelaskan tentang pengolahan data dan pengujian data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk digunakan sebagai penyelesaian proses permasalahan yang diteliti.

BAB V Analisis Hasil dan Evaluasi

Pada bab ini menjelaskan analisis dan evaluasi hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan sehingga dapat mengidentifikasi hasil usulan penelitian Tugas Akhir terbaik yang diperoleh. LPP RRI Bandung.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didapatkan dari penyelesaian masalah penelitian yang telah dilakukan serta memberikan saran untuk perusahaan kedepannya maupun untuk tugas akhir selanjutnya.