

**PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU
ULAK KARANG**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Perdagangan
(DIII) sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



**Oleh :
FITRIA MEYLANI
NIM. 1109310**

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

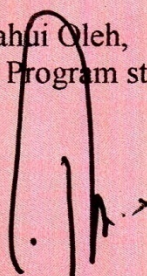
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU
ULAK KARANG**

Nama : Fitria Meylani
Nim / BP : 1109310/ 2011
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi


Padang, Agustus 2014

Diketahui Oleh,
Ketua Program studi Diploma III



Perengki Susanto, SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP.19650306 199001 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR


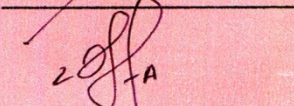
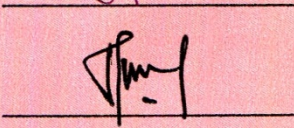
**PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU
ULAK KARANG**

Nama : Fitria Meylani
NIM/BP : 1109310/ 2011
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nama		TandaTangan
1. Rini Sarianti, SE, M.Si	(Ketua)	 _____
2. Chichi Andriani, SE, MM	(Anggota)	 _____
3. Firman, SE, M.Sc	(Anggota)	 _____

SURAT PERNYATAAN

Nama : Fitria Meylani
NIM/BP : 1109310/2011
Tempat/Tgl. Lahir : Padang, 22 Mei 1993
Program : Diploma III
Keahlian : Kewirausahaan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Komplek Singglang Blok B2 No 7
No. Hp/Telp : 082386219795
Judul Tugas Akhir : Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Ulak Karang

Dengan ini menyatakan :

1. Tugas akhir saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Diploma), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Tugas akhir ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali saya eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Tugas akhir ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2014

Yang menyatakan,



Fitria Meylani
NIM. 1109310

ABSTRAK

**Fitria Meylani : Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada
PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu
Ulak Karang**

Pembimbing : Rini Sarianti, SE, M.Si

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri dengan membandingkan antara pelaksanaan proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan standar pekerjaan yang ada di perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu (CAPEM) Ulak Karang yang beralamat di Jl. S. Parman No. 151 B, Padang. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Metode Observasi. Proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Bank Syariah Mandiri CAPEM Ulak Karang terdiri dari tiga proses. Pertama, Mendeskripsikan pekerjaan, proses ini sudah dijelaskan standar pekerjaan pada setiap karyawan sesuai dengan bagian yang ditempatinya. Standar pekerjaan ini menjadi tanggung jawab yang akan dilakukan oleh karyawan. Kedua, Menilai Prestasi, dalam menilai prestasi digunakan formulir penilaian yang diisi oleh atasan langsung sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan perusahaan. Ketiga, Menyediakan Umpan Balik, setelah dilakukannya penilaian, PT. Bank Syariah Mandiri CAPEM Ulak Karang menyediakan umpan balik untuk karyawannya. Umpan balik tersebut berupa kenaikan golongan atau jabatan dan bonus tunjangan bagi karyawan kinerja bagus, pelatihan bagi karyawan yang kurang berkompeten dibidangnya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **“Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Ulak Karang”**. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah menganugerahkan kepada penulis kemampuan berfikir sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah membimbing dan memberi arahan penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
3. Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku penguji pertama dan Bapak Firman, SE, M.Sc selaku penguji kedua dan Sekretaris Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Hendri Andi Mesta, SE, Ak, MM sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.

7. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
8. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
9. Orang tua seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
10. Teman-teman Prodi Diploma III angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2014

Fitria Meylani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penulisan	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	7
C. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	8
D. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	10
E. Kriteria Penyelia (Penilai) Prestasi Kerja.....	12
F. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	14
G. Faktor-Faktor yang Menghambat dalam Penilaian Kinerja.....	21
H. Proses dalam Menilai Prestasi Kerja Karyawan... ..	18
I. Aspek-Aspek yang Dinilai	19
J. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	20

BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Bentuk Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Rancangan Penelitian	27
1. Jenis Penelitian.....	28
2. Tahapan Penelitian	28
3. Objek Penelitian	28
4. Teknik Pengumpulan Data	29
5. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV PEMBAHASAN.....	30
A. Profil Perusahaan	31
1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri	31
2. Visi dan Misi Perusahaan	33
3. Budaya Perusahaan.....	33
4. Struktur Organisasi Perusahaan	35
5. Kegiatan Umum Bank Syariah Mandiri	37
B. Pembahasan	41
A. Pelaksanaan Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	41
B. Proses Penilaian Kerja Karyawan	43
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Simpulan.	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Aspek-Aspek Penilaian	44
2. Standar Penilaian Kerja.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Ulak Karang	35
4.2 Data Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Ulak Karang Juni 2014	40
4.3 Formulir Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	46
4.3 Cara Pengisian Formulir Penilaian.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Penelitian	
2. Daftar Riwayat Hidup	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam konteks persaingan global yang semakin pesat seperti sekarang ini, banyak tantangan yang harus dihadapi. Setiap negara harus bersaing dengan menonjolkan keunggulan sumber daya masing-masing. Negara-negara yang unggul dalam sumber daya akan memenangkan persaingan. Sebaliknya negara-negara yang tidak memiliki keunggulan bersaing dalam sumber daya akan semakin tertinggal. Salah satu yang harus diperhatikan adalah keunggulan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Semakin bagus kualitas dari sumber daya manusia, maka semakin bagus pula kinerja perusahaan tersebut.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam sebuah perusahaan menginginkan agar perusahaan tersebut berkembang dengan pesat, mampu bersaing dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Salah satu cara yang sangat mendukung agar keinginan itu dapat terwujud adalah dengan melaksanakan penilaian terhadap hasil kinerja karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat ketidakhadiran. Jadi penilaian prestasi merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Sumber daya manusia merupakan unsur manajemen yang di dalamnya terdapat tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Peranan karyawan sangat besar sekali pengaruhnya terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Cara yang tepat bagi perusahaan untuk mendorong kemajuan sumber daya manusianya yaitu dengan mengadakan penilaian prestasi kerja karyawan.

Bagi para karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang beberapa hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya, seterusnya bermanfaat untuk menentukan tujuan, pelatihan dan pengembangan karier. Prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dipandang dari segi manfaatnya bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan merupakan program yang sangat penting dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu karyawan. Kemudian dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan

keputusan, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, menentukan tunjangan, dan juga sebagai informasi bagi perusahaan atas kinerja karyawan, sehingga juga dapat dijadikan data tertulis pada saat peneguran, atau pemberhentian karyawan yang kinerjanya kurang bagus.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan pelaksanaan suatu pekerjaan antara atasan dan stafnya, yang selanjutnya dimonitor dan disimpulkan selama masa penilaian berlangsung, dan pengertian penilaian prestasi kerja merupakan usaha membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standard prestasi yang telah ditetapkan.

PT. Bank Syariah Mandiri merupakan suatu lembaga keuangan perbankan yang bergerak dalam ruang lingkup menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Bank Syariah Mandiri juga merupakan bank yang menerapkan sistem perbankan syariah yang berbeda dengan bank konvensional. Perbedaan yang cukup mendasar antara lain adalah penggantian sistem bunga seperti pada bank konvensional dengan bagi hasil. Sehingga keberadaannya sangat berperan penting dalam roda ekonomi negara.

PT. Bank Syariah Mandiri CAPEM Ulak Karang merupakan salah satu kantor CAPEM yang dimiliki PT. Bank Syariah Mandiri untuk wilayah kerja sumbar. Bank Syariah Mandiri CAPEM Ulak Karang adalah salah satu kantor cabang pembantu yang terletak di Jl. S. Parman No. 151 B Padang. Penilaian prestasi kerja ini dapat berguna untuk mengevaluasi kinerja, dan penilaian karyawan secara keseluruhan. Sehingga dapat diketahui mana karyawan yang

mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu usaha PT. Bank Syariah Mandiri CAPEM Ulak Karang dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan melakukan penilaian kerja karyawan. Terlebih PT. Bank Syariah Mandiri salah satu Bank Syariah yang banyak diminati oleh masyarakat sehingga diharapkan pada perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan masalah diatas, penulis berkeinginan untuk membahas tentang penilaian prestasi dengan memberikan judul: “PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU ULAK KARANG PADANG ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yaitu: bagaimana proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh PT Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Ulak Karang Padang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pembahasan proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu (CAPEM) Ulak Karang Padang adalah: Untuk mengetahui proses penilaian prestasi karyawan yang telah ada di PT Bank Syariah Mandiri CAPEM Ulak Karang.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian akan mempunyai nilai apabila penelitian tersebut memberi manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kegiatan ini dapat bermanfaat bagi :

1. Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai proses penilaian prestasi kerja karyawan. Memenuhi dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Perusahaan

Dapat memberikan masukan-masukan untuk penyempurnaan mengenai proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Ulak Karang.

3. Pembaca

Menjadi acuan bagi para pembaca guna memperluas wawasan dan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi pengembangan ilmu ekonomi kedepan terutama dalam kajian manajemen sumber daya manusia.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penilaian prestasi kerja bagi karyawan baru memiliki tujuan untuk memahami pekerjaan dan lingkungan kerja, sedangkan bagi karyawan lama penilaian ini berguna untuk memperoleh umpan balik atas hasil kerjanya, meskipun mereka mungkin akan merasa keberatan apabila ada koreksi atau kritikan atas hasil kerja dari umpan balik yang mereka peroleh dalam penilaian prestasi kerja. Namun penilaian ini harus dilakukan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan mengetahui proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Capem Ulak Karang, maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Capem Ulak Karang dapat dilakukan dengan tiga langkah yaitu: Mendefinisikan pekerjaan, menilai prestasi, dan menyediakan umpan balik atas penilaian.
2. Dalam mendefinisikan pekerjaan PT. Bank Syariah Mandiri Capem Ulak Karang telah memberikan standar operasional perusahaan (SOP) yang dapat dijadikan pedoman dalam mengerjakan pekerjaan. Standar operasional perusahaan dibuat untuk tiap-tiap fungsi yang berisi tentang tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan pada perusahaan

tersebut. Standar operasional perusahaan (SOP) dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai hasil kerja karyawannya.

3. Pada PT. Bank Syariah Mandiri, penilaian prestasi kerja dilakukan dalam tiga bulan sekali atau per triwulan. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh satu orang saja, yaitu Atasan langsung. Atasan langsung mengisi formulir penilaian sesuai dengan pemantauan yang telah dilakukan di lapangan yang mengacu kepada standar operasional perusahaan (SOP) yang telah diberikan.
4. Umpan balik yang diberikan perusahaan dari penilaian prestasi kerja karyawan dapat berupa, pelatihan bagi karyawan yang dinilai kurang kompeten dalam bidangnya, kenaikan golongan serta bonus berupa tunjangan bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus.

B. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Capem Ulak Karang mengenai proses penilaian prestasi kerja karyawan. Proses penilaian yang telah dilakukan sudah baik. Hanya saja dalam melakukan penilaian alangkah baiknya tim penilai ditambah, seperti penilaian yang dilakukan oleh rekan kerja karena rekan kerja lebih mengetahui bagaimana kesehariannya dan kesempatan untuk mengamati perilaku sangat panjang.

1. Diharapkan penilaian juga mengikut sertakan rekan kerja, karena lebih mengetahui sikap/perilaku keseharian karyawan dalam pekerjaannya.

2. Sebaiknya penilaian menggunakan metode 360 dimana penilaian dilakukan oleh banyak pihak yang terlibat seperti manajer, rekan kerja, bawahan langsung (jika ada bawahan langsung), penilaian diri sendiri, dan pelanggan atau nasabah.
3. Sebaiknya pada aspek penilaian, kedisiplinan dalam absensi juga diperhitungkan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Flippo, Edwin B. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Nazir, Moh. (2009). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo.
- Tim Universitas Negeri Padang. (2010). *Panduan Penulisan Tugas Akhir / Skripsi Universitas Negeri Padang*. Padang : UNP