

**PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA WILAYAH VIII
PADANG**

TUGAS AKHIR

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



oleh
ARIYA PUTRA UTAMA
NIM/BP.1109209/2011

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

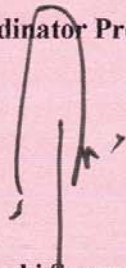
**PENILAIAN PRESTASI KERJA PADA KANTOR PERWAKILAN BANK
INDONESIA WILAYAH VIII PADANG**

Nama : Ariya Putra Utama
Nim : 1109209
Program Studi : Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi

Padang, 12 Mei 2014

Diketahui Oleh,

Koordinator Program Diploma III

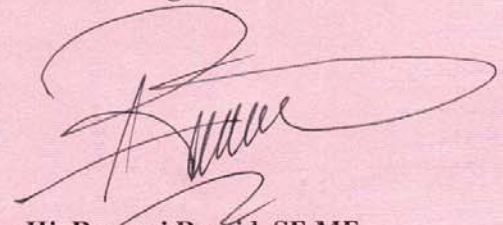


Perengki Susanto, SE, M.Sc

NIP. 19810404 200501 1 002

Diketahui Oleh,

Pembimbing



Hj. Rosyeni Rasyid, SE.ME

NIP. 19610214 198912 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

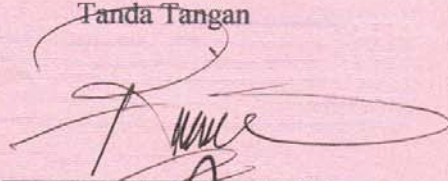

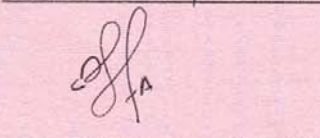
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA WILAYAH VIII PADANG

Nama : Ariya Putra Utama
NIM / BP : 1109209 / 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, 20 Juni 2014

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Rosyeni Rasyid, SE, ME	(Ketua)	
2. Rahmiati, SE, M.Sc	(Anggota)	
3. Chichi Andriani, SE, MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ariya Putra Utama
NIM/TM : 1109209 / 2011
Tempat/tgl. Lahir : Padang, 22 November 1993
Program Studi : Manajemen Perdagangan Diploma III
Keahlian : Pasar Modal
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Komp. Griya Cipta Mandiri Blok B No 3
No. Hp/Telp : 081277785339
Judul Tugas Akhir : PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PERWAKILAN BANK
INDONESIA WILAYAH VIII PADANG

Dengan ini menyatakan :

1. Tugas akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis 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 sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
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 berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena tugas akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 23 Mei 2014
Yang menyatakan,



Ariya Putra Utama
NIM. 1109209

ABSTRAK

Ariya Putra Utama : Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti tentang penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII dengan membandingkan antara pelaksanaan proses penilaian prestasi kerja pegawai dengan kajian teori menurut para ahli. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No 22 Padang. Metode yang dipakai dalam penelitian tugas akhir ini adalah Metode *Documentation* atau mengumpulkan data. Penulis mengumpulkan data langsung dari perusahaan terkait untuk diolah sehingga akhirnya diperoleh hasil. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII sesuai dengan teori yang dijelaskan menurut para ahli .

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa proses penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII sudah bagus. Proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan terdiri dari tiga proses. Pertama, Mendeskripsikan pekerjaan, proses ini berarti menjelaskan standar pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan bagian yang ditempatinya. Standar pekerjaan ini menjadi tanggung jawab yang akan dilakukan oleh pegawai. Kedua, Menilai Prestasi, dalam menilai prestasi digunakan portal penilaian yang dapat membantu proses penilaian. Ketiga, Menyediakan Umpan Balik, setelah dilakukannya penilaian, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII menyediakan umpan balik untuk karyawannya. Umpan balik tersebut diberikan guna memberikan motivasi dan evaluasi atas kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai sebelumnya.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb...

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berbentuk tugas akhir ini sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Penyusunan tugas akhir ini adalah merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar ahli madya pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada hingganya kepada :

1. Allah S.W.T yang senantiasa memberikan kesehatan dan melindungi hambanya.
2. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibundaku yang penulis banggakan dan Ayahanda tercinta serta adik-adikku yang telah banyak memberikan dukungan dan pengorbanan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
3. Ibu Rosyeni Rasyid, SE, ME selaku pembimbing, yang telah banyak memberikan bimbingan, nasihat, dan arahan bagi penulis.

4. Bapak Perengki Susanto, SE, MSc selaku ketua prodi DIII beserta para dosen dan seluruh karyawan/staf pegawai Fakultas Ekonomi atas bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti studi.
5. Ucapan terima kasih penulis kepada semua sahabat (Ria, Ega, Rahmad, Sirci dan para Fate Hawa Dan Adam) dan teman-teman seangkatan (We Are Meped) yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan serta motivasi sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Padang, 12 Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Defenisi Sumber Daya Manusia.....	9
B. Defenisi penilaian prestasi kerja	10
C. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	13
D. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	16
E. Kriteria Penyelia.....	17
F. Faktor-Faktor Yang Menghambat Penilaian Prestasi Kerja.....	19
G. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	22
H. Aspek-Aspek Yang Dinilai	23
I. Metode Penilaian Prestasi Kerja	24
J. Proses Penilaian Prestasi Kerja	31
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	32
A. Bentuk Penelitian	32
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
C. Rancangan Penelitian	32
1. Jenis Penelitian.....	33

2. Tahapan Penelitian	33
3. Objek Penelitian	34
4. Teknik Pengumpulan Data.....	34
5. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV PEMBAHASAN.....	37
A. Profil Bank Indonesia	37
1. Sejarah Bank Indonesia	37
2. Bank Indonesia Sebagai Bank Sentral.....	38
3. Fungsi Bank Indonesia	39
4. Visi Dan Misi Bank Indonesia	41
5. Nilai Bank Indonesia	42
6. Sasaran Strategis Bank Indonesia.....	42
B. Profil KPW. Bank Indonesia Wilayah VIII	43
1. Sejarah Singkat KPW. Bank Indonesia Wilayah VIII	43
2. Pemimpin KPWBI Wilayah VIII Dari Masa Kemasa.....	45
3. Lokasi KPWBI Wilayah VIII.....	47
4. Struktur Organisasi KPWBI Wilayah VIII.....	48
5. Aktifitas Perusahaan.....	50
a. Ekonomi Dan Keuangan.....	50
b. Tim Asasment Dan Keuangan	51
c. Tim Keuangan, UMKM,Dan Komonikasi	53
d. Divisi Sistem Pembayaran	56
e. Divisi Manajemen Interen	61
C. Pembahasan	64
1. Aspek-Aspek Yang Dinilai Dalam Proses Penilaian Prestasi	64
2. Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Indonesia	69
a. Menilai Seluruh Aspek-Aspek Yang Telah Ditetapkan	69
b. Menilai Indikator Kerja Individu (IKI) Dan Rancangan Kerja Individu (RKI / IKU)	70
c. Menyediakan Umpan Balik Terhadap Penilaian	74

BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	79
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Karyawan Organik Dan Non Organik	5
2. Pemimpin Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII.....	45
3. Rekapitulasi Pegawai	48
4. Penilaian RKI dan IKI.....	72
5. Standar Penilaian Prestasi Kerja	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Struktur Organisasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Rancangan Kegiatan Individual (RKI), IKI	
2. Data Absensi Karyawan	
3. Surat Penelitian	
4. Surat Edaran Bank Indonesia	
5. 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. Dan salah satu cara yang sangat mendukung agar keinginan itu dapat terwujud adalah dengan melaksanakan penilaian terhadap hasil kinerja pegawai. 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 pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Pengelolaan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Dimana SDM ini merupakan

sebuah *asset* organisasi yang sangat berharga dan sebagai peran sentral yaitu sebagai pengatur dari sumber daya yang lain. Setiap kegiatan yang dijalankan dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi, manusia tetap merupakan faktor yang sangat penting.

Menurut Rachmawati dalam Ratnasari (2012:1) “Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan dan membangun pemahaman yang lebih baik antara satu sama lain.

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau instansi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan baik bagi perusahaan maupun pegawai. Peranan pegawai sangat besar sekali pengaruhnya dalam setiap suatu organisasi pemerintah atau swasta sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta perlu mengadakan penilaian prestasi kerja pegawai.

Bagi para pegawai penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang beberapa hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur,

rencana, dan pengembangan kariernya. Prestasi kerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan atau instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Proses penilaian prestasi kerja pegawai perlu dilakukan secara formal serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Tindak lanjut penilaian ini adalah dengan target promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Di dalam suatu perusahaan atau instansi, sumber daya manusia merupakan asset yang perlu dirawat dan dipelihara. Hal ini disebabkan karena SDM telah memberikan kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan. Tetapi seberapa besar kontribusi tersebut, masih harus diukur. Cara untuk mengukurnya adalah dengan melaksanakan penilaian prestasi kerja.

Dipandang dari segi manfaatnya, penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintah merupakan program yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu pegawai, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir pegawai. Program ini juga sangat dibutuhkan bagi pegawai untuk menciptakan kepuasan kerja, karena pegawai dapat mengetahui apa yang telah dicapainya, serta dapat yakin adanya perbedaan kompensasi, sehingga dapat meningkatkan memotivasi

untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan pada tingkat yang lebih tinggi.

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 pegawai dengan standard prestasi yang telah ditetapkan. Salah satunya, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII (KPW BI VIII) yang dijadikan objek bagi penulis dalam masalah ini. Bank Indonesia Wilayah VIII melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan berdasarkan kebijakan yang ada. Indikator tersebut contohnya adalah: Kehadiran, Kedisiplinan, Rancangan Kegiatan Individual (RKI) dan Indikator Kerja individu (IKI). Selain itu, karyawan Bank Indonesia juga dinilai secara objektif oleh Manajer masing-masing divisi. Berdasarkan fakta yang ada kebanyakan pegawai Bank Indonesia Wilayah VIII memiliki pandangan bahwa aspek penentu penilaian prestasi kerja yang dominan adalah perilaku kerja saja, namun faktanya Rancangan Kegiatan Individu (RKI) dan Indikator Kerja Individu (IKI) yang memiliki nilai tertinggi dalam proses penilaian prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil yang ada, tim Sumber Daya Manusia (SDM) mengemukakan bahwa pencapaian masing-masing karyawan dalam mencapai IKI dan RKI mereka sudah hampir sempurna dan dinilai baik oleh manajer sebagai tim penilai. Jumlah karyawan Bank Indonesia terdiri

dari 63 pegawai organik (tetap), 77 orang pegawai non organik (tidak tetap). Dimana tenaga *outsourcing* berasal dari vendor yang berbeda yaitu PT. PUTRATAMA BHAKTI SATRIA dan PT. PROVIS GARUDA SERVICES. Berikut daftar pegawai organik dan non organik Bank Indonesia Wilayah VIII Tahun 2012-2014 yang dirinci pada tabel 1 :

Tabel 1. Jumlah karyawan organik dan non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII Tahun 2012-2014

Keterangan	Jumlah Pegawai
Organik (pegawai tetap)	63 orang
Non Organik (<i>outsourcing</i>)	77 orang
TOTAL	140 orang

Sumber : Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII Tahun 2014

Secara garis besar penilaian prestasi kerja ini dapat berguna untuk mengevaluasi kinerja, penilaian kinerja dan penilaian pegawai secara keseluruhan, Sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan bank indonesia. Bagi pegawai, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik atas prestasi mereka dimasa lalu yang dapat dijadikan sebagai gambaran untuk perilaku dikemudian hari. Selain itu dapat juga digunakan sebagai perencanaan dan pengembangan karier serta untuk mengevaluasi diri.

Sedangkan untuk Bank Indonesia, hasil penilaian prestasi kerja pegawai ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, menentukan tunjangan, dan juga sebagai informasi bagi perusahaan atas kinerja pegawai. Sehingga dapat

dijadikan data tertulis pada saat peneguran, atau pemberhentian karyawan yang kinerjanya kurang bagus.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang diterapkan secara rasional dan objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Karena hanya dengan cara ini dua kepentingan utama yaitu kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan dapat terwujud. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian kepegawaian tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai gangguan terhadap pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan masalah diatas, penulis berkeinginan untuk membahas tentang penilaian prestasi dengan memberikan judul: “PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA WILAYAH VIII PADANG”.

B. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Aspek-aspek apa saja yang dinilai dalam proses penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII Padang?
2. Bagaimana proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan dan manfaat yang hendak dicapai. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui aspek-aspek yang dinilai dalam proses penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII
2. Untuk mengetahui bagaimana proses penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII.

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:

1. Bagi penulis

Merupakan syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu dapat memberikan masukan-masukan untuk penyempurnaan mengenai proses penilaian prestasi kerja pegawai pada Bank Indonesia dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi pengembangan ilmu ekonomi kedepan.

2. Bagi perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya masalah penilaian prestasi

kerja pegawai, hal ini sangat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan.

3. Bagi pegawai

Melalui penelitian ini maka pegawai diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang pada akhirnya akan menguntungkan pegawai.

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. Proses penilaian prestasi kerja juga menyediakan umpan balik tentang efektifitas fungsi manajemen personalia. Penilaian prestasi berfungsi sebagai suatu “*quality control*” bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melihat, mengukur dan membandingkan proses penilaian prestasi kerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII dengan teori yang ada, maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Aspek-aspek yang dinilai dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII dilakukan dengan dua penilaian yaitu: Menilai Kedisiplinan, Menilai Prilaku Kerja, Mutu Kerja dan penilaian tertinggi ada pada Rancangan Kerja Individu (RKI) Dan Indikator Kerja Individu (IKI).

2. Dalam penilaian prestasi kerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII 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 Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII, penilaian prestasi kerja dilakukan dalam setahun sekali. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh dua bagian penyelia, yaitu Atasan langsung dan Bagian personalia (SDM). Atasan langsung mengisi portal penilaian sesuai dengan pemantauan yang telah dilakukan di lapangan yang mengacu kepada standar operasional perusahaan (SOP) yang telah diberikan. Sedangkan bagian personalia bertugas untuk meninjau kembali penilaian yang telah dilakukan oleh atasan langsung dan atasan tidak langsung berdasarkan bukti tertulis kedisiplinan karyawan. Seperti absensi yaitu kartu cuti, jumlah izin, sakit, serta jumlah mangkir karyawan.
4. Penilaian prestasi kerja yang dijlankan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII relavan dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli.
5. Umpan balik yang diberikan perusahaan dari penilaian prestasi kerja karyawan dapat berupa, pelatihan bagi karyawan yang dinilai kurang

kompeten dalam bidangnya, melanjutkan pendidikan, kenaikan golongan bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus, hadiah umroh untuk karyawan teladan, dan mendapatkan tunjangan produksi dan efisiensi (TPE) untuk setiap karyawan yang besarnya ditentukan menurut golongan.

B. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan penulis pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII mengenai proses penilaian prestasi kerja karyawan, penulis mengamati bahwa Proses penilaian telah dilakukan dengan baik. Hanya saja dalam melakukan penilaian alangkah baiknya tim penilai ditambah, seperti penilaian yang dilakukan oleh rekan kerja karena rekan kerja memiliki kontak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku sangat panjang.

1. Diharapkan tim penilai merupakan orang yang benar-benar mengetahui tentang kompetensi karyawan yang akan dinilai. Tidak mencampurkan perasaan pribadi dengan penilaian, sehingga hasil yang didapatkan valid.
2. Sebaiknya karyawan juga ikut mengambil andil dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan, karna karyawan saling berinteraksi dan memahami masing-masing karakter dari karyawan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Haryadi. (2012). Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Survei Di Koperasi Ben Makmur, Muara Tawar, Bekasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 8 Nomor 2. Halaman 5.
- Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII. (2014). *Sejarah dan Indikator Penilaian Prestasi*. Melalui (<http://www.bi.go.id>).
- Kiram, Yanuar, dkk.(2011). *Panduan Penulisan Tugas Akhir/Skripsi*. Padang : UNP.
- Malayu, Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Moh, Nazir. (2009). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rachmawati. (2013). Analisis Proses Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada UPT Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Cibodas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 Nomor 1. Halaman 6.
- Silvi. (2013). Proses Penilaian Kinerja Pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol 2. Nomor 1. Halaman 4.
- Suwatno dan Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Universitas Negeri Padang. (2011). *Panduan Penulisan Tugas Akhir / Skripsi Universitas Negeri Padang*. Padang : UNP.
- Rivai dan Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : Grafindo Persada.