

**SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH
SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

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



Oleh:

CHINTIA RAUDA DILLA
NIM: 14134019

**PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA BARAT**

Nama : Chintia Rauda Dilla
NIM : 14134019
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Diketahui oleh

Padang, Januari 2018

Ketua Prodi DIII Manajemen Perdagangan

Dibimbing Oleh
Pembimbing



Firman, S.E., M.Sc.
NIP. 19800206 2003121 004



Firman, S.E., M.Sc.
NIP. 19800206 2003121 004

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

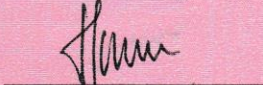
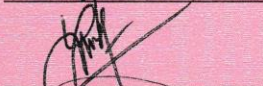
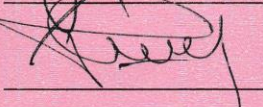
**SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA BARAT**

Nama : Chintia Rauda Dilla
BP/ NIM : 2014/14134019
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi

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

Padang, Januari 2018

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Firman, SE, M.Sc.	(Ketua)	
2. Yuki Fitria, SE, MM.	(Anggota)	
3. Thamrin, S.Pd, MM.	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Chintia Rauda Dilla
NIM/ Th. Masuk : 14134019/2014
Tempat / Tanggal Lahir : Batang Lawe/08 April 1996
Jurusan : DIII Manajemen Perdagangan
Keahlian : -
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Belibis Blok E no. 2 Air Tawar Barat, Padang
No. Hp/Telephone : 081378912092
Judul Tugas Akhir : Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. PLN
(Persero) Wilayah Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/tugas akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/tugas akhir ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas di cantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/tugas akhir ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/tugas akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.



Padang, 2018

Penulis

Chintia Rauda Dilla

NIM : 14134019/2014

ABSTRAK

**Chintia Rauda Dilla : Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN
(Persero) Wilayah Sumatera Barat
Pembimbing : Firman, SE, M.Sc**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat dan upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian tentang informasi yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambar, kata-kata disusun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan. Penulis mengumpulkan data dari kepala unit bidang SDM yang di ambil langsung dari sistem penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat menggunakan sebuah aplikasi yang bernama SIMKP (Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai).

Kata Kunci: Sistem Penilaian Kinerja

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul “**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat**”. 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. Bapak Firman, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing Tugas Akhir dan yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, masukan serta waktu kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Firman SE, M.Sc sebagai Ketua Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan, dan staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kebutuhan dalam penelitian dan penulisan tugas akhir ini.
3. Bapak dan ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III, serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

4. Staf administrasi Program Studi Diploma III yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
5. 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.
6. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Eddi D Erningpraja sebagai Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat beserta karyawan yang telah memberikan bantuan dan kerjasama sehingga data Tugas Akhir penelitian ini dapat diperoleh.
8. Papa dan mama tercinta, adiak akak, dan bang ibnu yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan bantuan secara moril dan materil untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Teman-teman Prodi Diploma III angkatan 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti berupa pahala dan kemuliaan di sisi-Nya. Peneliti sangat menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi perbaikan untuk

penulisan di masa yang akan datang. Penulis sangat berharap Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Padang, Januari 2018
Peneliti

Chintia Rauda Dilla
NIM.14134019

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Sistem Penilaian Kinerja.....	6
B. Tujuan dan Kegunaan Sistem Penilaian Kinerja	7
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	8
D. Indikator Penilaian Kinerja	9
E. Ruang Lingkup Penilaian Kinerja	10
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian	14
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	14
C. Rancangan Penelitian	14
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Profil perusahaan	18
B. Pembahasan	21
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	35
B. Saran	36
KEPUSTAKAAN	37
LAMPIRAN	38

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penilaian Pengembangan Individu	3
2. Nilai-Nilai Perusahaan.....	20
3. Hasil Penilaian Sasaran Kinerja	25
4. Hasil Pengukuran Kompetensi Individu.....	25
5. Hasil Penilaian Individu	26
6. Gambaran Umpan Balik Kinerja	28
7. Perhitungan Skor Sasara Kinerja Pegawai	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Penilaian SIMKP	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian	38

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan agar perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan baik, untuk itulah perlu dilakukan penilaian kerja terhadap karyawan tersebut secara berkesinambungan agar perusahaan dapat menilai hal apa saja yang perlu di tingkatkan pada karyawan agar perusahaan tersebut dapat beroperasi secara maksimal.

Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindak lanjuti sesuai dengan peraturan (Rahadi, 2010).

Adanya penilaian kinerja membuat para karyawan diperhatikan oleh atasannya sehingga mendorong semangat mereka dalam bekerja, dan

memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja terhadap para karyawan yang mampu bekerja dengan baik yang dapat menghasilkan suatu karya dan dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat hasil penilaian kinerja karyawan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan karir, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya. Dijadikannya hasil penilaian kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Dengan demikian penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor berkembangnya suatu perusahaan, maka penilaian kinerja karyawan merupakan bagian yang cukup penting didalam sebuah perusahaan.

Dengan adanya sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) diharapkan bisa mengetahui potensi setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut sebagai barometer didalam efektivitas kinerja, sehingga bisa diketahui prestasi yang telah dicapai oleh karyawan PT. PLN (Persero) tersebut. Apabila hasil penyeleksian tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi yang lebih baik sebagai bentuk pengharagaan dari perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Penilaian ini terbagi dari penilaian program pengembangan individu yang dilakukan atasan langsung berdasarkan bukti pencapaian yang ada. Pemenuhan program pengembangan individu merupakan poin penambahan bagi nilai pencapaian kinerja pegawai seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Pengembangan Individu PT. PLN (Persero)
Wilayah Sumatera Barat

Ragam penugasan	kriteria penugasan	Penambahan atau pengurangan poin pengembangan individu		Keterangan
		Terlaksana	Tidak terlaksana	
Penugasan khusus	Memiliki penugasan pada jenjang jabatan yang lebih tinggi atau penugasan pada pekerjaan di luar peran jabatan yang tidak memperoleh imbalan <i>pay for performance-2</i>	20	0	Penugasan khusus termasuk penugasan pegawai sesuai peran jabatan pada daerah kritis atau daerah vital PLN yang di atur melalui keputusan direksi
Penugasan ke samping	Memiliki penugasan pada jenjang jabatan setingkat atau penugasan pada pekerjaan di luar peran jabatannya	15	0	Penugasan pada pekerjaan di luar peran jabatannya untuk memperkaya kompetensi pada level kompetensi yang sama
Inovasi	Melakukan inovasi alat, metode atau konsep yang memenuhi criteria inovasi perseroan	25	0	Program inovasi telah mendapatkan penghargaan tingkat unit, korporat, kementerian, atau internasional
<i>Sharing knowledge</i>	Melakukan sekurang – kurangnya 6 (enam) kali <i>knowledge sharing</i> yang memenuhi kriteria dan ketentuan yang ada	20	0	Sesuai ketentuan pelaksanaan <i>knowledge sharing</i> yang berlaku
Pengerjaan sasaran kinerja	Menetapkan dan mencapai target sasaran kinerja di atas atau di bawah level kompetensi atau jenjang jabatannya		-15	Mengacu pada keyword kinerja sebagaimana tercantum dalam lampiran 4.4.1 dan 4.4.2

Sumber: PT. PLN (Persero)

Penilaian pengembangan individu PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat terdapat empat indikator yang terdiri dari ragam penugasan, kriteria penugasan, penambahan atau pengurangan poin individu dan penjelasannya. Berdasarkan empat indikator tersebut penilaian pengembangan individu ini jika terlaksana semuanya maka akan diberikan poin 25 dan jika semuanya terlaksana tetapi tidak lengkap akan di berikan poin 20 sampai 15, tergantung seberapa lengkap kinerja tersebut terlaksana.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja karyawan masih digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai serta mengetahui pengembangan karyawan yang bersangkutan. Jika pelaksanaan penilaian tersebut bersifat sepihak, rahasia dan kurang bersifat mengembangkan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai dan diberikan kesempatan untuk menilai dirinya sendiri, bahkan mempertemukan hasil penilaiannya. Disini terjadi proses tawar menawar dan komunikasi antara kedua belah pihak untuk mencapai saling keterbukaan dan saling pengertian mengenai bidang-bidang yang sudah cukup dan bidang-bidang yang masih perlu dikembangkan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penulisan tugas akhir dengan judul: **“Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat “.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut yaitu: Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya masalah sistem penilaian karyawan, hal ini sangat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengadakan kajian lebih luas dalam bahasan ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang telah ditemukan pada bab IV, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat menggunakan sebuah aplikasi yang disebut dengan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja (SIMKP). Didalam aplikasi SIMKP terdapat semua daftar nama karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, dan dengan adanya nama-nama karyawan tersebut, maka seluruh karyawan akan sangat mudah untuk menggunakan aplikasi SIMKP karena untuk masuk dalam aplikasi ini hanya menggunakan nama sama password yang telah di buat oleh karyawan itu sendiri. Aplikasi ini juga disediakan di masing-masing komputer karyawan, dan sistem ini dapat diisi sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Dengan adanya penilaian kinerja membuat para karyawan diperhatikan oleh atasannya sehingga mendorong semangat mereka dalam bekerja, dan memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan diatas pada uraian sebelumnya maka saran yang dapat diusulkan penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera untuk menghindari penurunan kinerja karyawan atasan melakukan beberapa pengecekan yang berulang terhadap hasil kinerja karyawan sehingga lebih akurat dan tepat sehingga karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik mendapatkan penilaian yang objektif atau sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pemerintah pusat dan pemimpin harus menanamkan sikap tanggung jawab, disiplin, loyalitas kepada karyawan agar selalu bekerja lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Casio, Wayne F. (1991). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw-Hill International Editors.
- Gabris, G. T., & Ihrke, D. M. (2000). Improving employee acceptance toward performance appraisal and merit pay system: the role of leadership credibility. *Review of Public Personnel Management*, 20, 41-53.
- Grote, D. (2002). *The Performance appraisal question & answer book a survival guide for managers*. Broadway: AMACOM.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Priyono.2010."Manajemen Sumber Daya Manusia".edisi kedua.taman sidoarjo:teddy candra.
- Rahadi,Dedi Rianto.2010."Manajemen Kinerja".edisi pertama.Malang.tunggal mandiri Publising.
- Sugiono.2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- S.P. Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.