

**SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JAYA SENTRIKON INDONESIA**

TUGAS AKHIR

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



Oleh:

VINA ARYULIA
NIM: 16134108

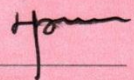
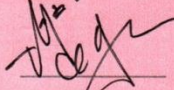
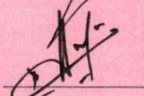
**PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR**SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JAYA SENTRIKON INDONESIA**

Nama : Vina Aryulia
NIM/TM : 16134108/2016
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

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

Padang, Januari 2021

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Abel Tasman, SE, MM.	(Ketua)	
Mega Asri zona , SE, M.Sc	(Anggota)	
Astri Yuza Sari, SE, M.M	(Anggota)	

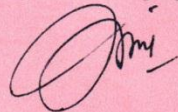
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JAYA SENTRIKON INDONESIA

Nama : Vina Aryulia
TM/NIM : 2016/16134108
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2021

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III
Manajemen Perdagangan



Dina Patrisia SE, M.Si, Ph.D
NIP. 19751209 199903 2 001

Disetujui Oleh,
Pembimbing



Abel Tasman, SE, MM.
NIP. 19810711 201012 1 003

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vina Aryulia
Thn. Masuk/NIM : 2016/16134108
Tempat/Tgl. Lahir : Guguk Sarai/ 09 September 1996
Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln Steba Berok Rakik III
Judul Tugas Akhir : Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.
Jaya Santrikon Indonesia

Dengan ini saya menyatakan menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Tugas Akhir ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir serta sanksi lainnya secara aturan yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Januari 2021

Yang Menyatakan

A 6000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '6000', and 'ENAM RIBU RUPIAH'. The serial number 'A887FAHF932086599' is visible. The signature is written in black ink over the stamp.

Aryulia
16134108

ABSTRAK

Vina Aryulia : **Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia**
Pembimbing : **Abel Tasman, SE, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kinerja karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia 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 langsung dari Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian yang dilakukan oleh PT. Jaya Sentrikon Indonesia 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. Jaya Sentrikon Indonesia”**. 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 Abel Tasman, SE, MM. selaku dosen pembimbing Tugas Akhir dan yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, masukan serta waktu kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Ibuk Dina Patrisia, SE, M. Si Ph.D 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 Romy Arianto, ST selaku Kabag Lab&QC di PT. Jaya Sentrikon Indonesia beserta karyawan yang telah memberikan bantuan dan kerjasama sehingga data Tugas Akhir penelitian ini dapat diperoleh.
8. Ibu tercinta, adik kakak, yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan bantuan secara moril dan materil untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Teman-teman Prodi Diploma III angkatan 2016 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, Februari 2020
Peneliti

Vina Aryulia
NIM.16134108

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	10
D. Indikator Penilaian Kinerja	10
E. Ruang Lingkup Penilaian Kinerja	11
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 yang sangat penting agar suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik, sehingga perlu dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan.

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.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah melalui hasil kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah karyawan pada perusahaan tersebut telah mencapai sasaran sebagaimana yang telah ditargetkan oleh perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas, bagaimana perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya, apakah cara kerja karyawan tersebut sudah efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktu dalam bekerja dan sebagainya.

Pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia 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. Jaya Sentrikon Indonesia diharapkan bisa mengetahui potensi setiap karyawan yang ada di perusahaan Lab & Qc tersebut sebagai barometer didalam kinerja efektivitas dan etos kerja, sehingga bisa mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Dan apabila hasil dari penyeleksian tersebut diketahui hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi yang lebih baik.

Tabel 1.
Penilaian Pengembangan Individu

NO	INDIKATOR PENILAIAN	NILAI		KETERANGAN
		ANGKA		
1	Disiplin & ketaatan	80	SB	50-60 Kurang 61-70 Baik 71-80 Sangatbaik
2	Penguasaan & Prestasikerja	70	B	
3	Tanggung Jawab	80	SB	
4	Kejujuran	80	SB	
5	Kerjasama	80	SB	
6	Prakarsa	65	B	
7	Kepemimpinan	80	SB	
	Jumlah	535		
	Rata-rata	466.42		

Sumber : PT . Jaya sentrikon Indonesia

Penilaian pengembangan individu PT . Jaya Sentrikon Indonesia terdapat 7 indikator yang terdiri dari disiplin & ketaatan, penguasaan & prestasikerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan. Berdasarkan 7 indikator tersebut penilaian pengembangan individu ini jika terlaksana semuanya maka akan di berikan poin 50-60 kurang, 61-70 baik, 71-80 sangat baik, ini 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 kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bersangkutan. Pemahaman di atas kurang sehat apabila pelaksanaannya 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, dapat disimpulkan penulisan tugas akhir dengan judul: **“Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia “.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut yaitu: Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi penelitian

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. Dari hasil penilaian ini menunjukkan bahwa dengan adanya aplikasi SIMKP semua karyawan bisa mengisi dan menilai hasil kerjanya sesuai dengan target atau sasaran yang telah di tentukan oleh atasan. 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 pasword 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. Upaya-upaya yang dilakukan PT. PLN (Persero) untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan motivasi kepada karyawan, evaluasi kinerja karyawan setiap satu semester berjalan, memberikan nilai kepada setiap karyawan yang melanggar aturan yang ditetapkan.

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, diperoleh gambaran bahwa sistem penilaian kinerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat sudah baik. 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 ang 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.
- Dipboye, R. L., & de Pontbriand, R. (1981). Correlates of employee reaction to performance appraisal system. *Journal of applied psychology*, 66, 248-251.
- 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.
- Guest David E, 1987, Human Resource Managemen And Industrial Relation, Journal Of Managemen Studies, 24 : 5, September.
- Jogoyanto H. M. M.B.A., Akt. 2005. *Metodology Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- 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.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Gramedia Jakarta.
- Schuler Randall S, Dowling, peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992, Human Resource Management in Australia, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher.
- Steensma, H & Visser, E. (2007). Procedural justice and supervisors' personal power bases: effects on employees' perceptions of performance appraisal sessions, commitment, and motivation. *Journal Collective Negotiations*, 31, 101-118.