

**ANALISIS PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT YASIGA SARANA UTAMA**

TUGAS AKHIR

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



oleh

SILVI ARIZONA

NIM/BP.58026/2010

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

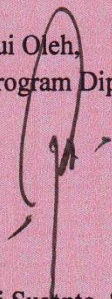
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT YASIGA SARANA UTAMA**

Nama : Silvi Arizona
NIM/TM : 58026/2010
Program studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

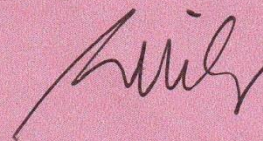
Padang, Juli 2013

Diketahui Oleh,
Ketua Program Diploma III



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

Disetujui Oleh,
Pembimbing Tugas Akhir



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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

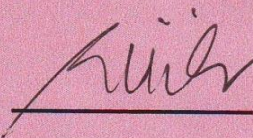
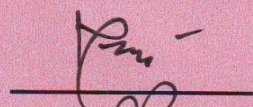
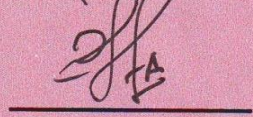
**ANALISIS PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT YASIGA SARANA UTAMA**

Nama : Silvi Arizona
NIM/TM : 58026/2010
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, Juli 2013

Tim Penguji

Nama		Tanda tangan
Rini Sarianti, SE, M.Si	(Ketua)	
Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak	(Anggota)	
Chichi Andriani, SE, MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Silvi Arizona
Fahun Masuk/NIM : 2010/58026
Tempat, Tgl Lahir : Padang, 16 November 1991
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Keahlian : Pasar Modal
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Kapalo Koto, RT/RW 01 No. 113 Pauh V, Padang
Judul Tugas Akhir : Analisis Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Yasiga Sarana Utama

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali pembimbing.
3. Dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena tugas akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 9 Juli 2013

Menyatakan,



Silvi Arizona
NIM. 58026

ABSTRAK

Silvi Arizona : Analisis Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Yasiga Sarana Utama.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama dengan membandingkan antara pelaksanaan proses penilaian prestasi kerja karyawan dengan standar pekerjaan yang ada di perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT Yasiga Sarana Utama yang beralamat di Komplek PT Semen Padang, Indarung.

Metode yang dipakai dalam penelitian tugas akhir ini adalah Metode Deskriptif dengan cara observasi, mengumpulkan data dan wawancara. Penulis mengumpulkan data langsung dari perusahaan terkait untuk diolah sehingga akhirnya diperoleh hasil. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan tentang Proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan terdiri dari tiga langkah. Pertama, Mendeskripsikan pekerjaan, proses ini berarti menjelaskan standar pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan bagian yang ditempatinya. Kedua, Menilai Prestasi, dalam menilai prestasi digunakan formulir penilaian yang dapat membantu proses penilaian. Formulir penilaian diisi oleh atasan langsung dan atasan tidak langsung sesuai dengan pemantauan yang telah dilakukan di lapangan. Setelah itu nilai yang didapatkan ditinjau kembali oleh bagian personalia. Ketiga, Menyediakan Umpan Balik, Umpan balik dari penilaian berguna untuk memberikan motivasi dan evaluasi atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Umpan balik dapat berupa kenaikan/ penurunan golongan, kenaikan/penurunan gaji, pelatihan bagi karyawan yang kinerjanya kurang bagus, pengembangan karier untuk karyawan yang memiliki kinerja bagus. Hadiah umroh untuk karyawan teladan.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan judul “Analisis Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama”, yang mana merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan Program Studi Diploma III (DIII) pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis belum tentu dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si, selaku pembimbing yang telah mengarahkan dan memberikan masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Rasa hormat dan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Bapak Firman, SE, M.Ss, selaku Sekretaris Program Studi Diploma III Jurusan Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si, selaku pembimbing dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
5. Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak, selaku penguji (satu) yang telah memberikan saran guna penyempurnaan tugas akhir ini.
6. Ibu Chichi Andriani, SE, MM, selaku penguji (dua) yang telah memberikan saran guna penyempurnaan tugas akhir ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Prodi Diploma III, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
8. Seluruh karyawan PT Yasiga Sarana Utama atas kerjasamanya demi kelancaran Tugas Akhir ini.
9. Kedua Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi dalam penulisan Tugas Akhir ini.
10. Seterusnya kepada semua pihak yang terlibat dan membantu penulis demi kelancaran penulisan tugas akhir ini.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih membutuhkan penyempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran serta kritik yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Akhirnya penulis berharap agar tugas akhir ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa serta para pembaca pada umumnya.

Penulis,

Silvi Arizona

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	4
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	4
B. Definisi Penilaian Prestasi Kerja	5
C. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	6
D. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	9
E. Kriteria Penyelia (Penilai) Prestasi Kerja	10
F. Faktor-Faktor yang Menghambat dalam Penilaian Kinerja	12
G. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	14
H. Aspek-Aspek yang Dinilai	15
I. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	16
I. Penilaian 360 Derjat.....	22
I. Proses dalam Menilai Prestasi Kerja Karyawan	23

BAB III. PENDEKATAN PENELITIAN	25
A. Bentuk Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Rancangan Penelitian	25
BAB IV.GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	29
A. Gambaran Umum Perusahaan	29
1. Profil Perusahaan	29
2. Sejarah Perusahaan	29
3. Visi dan Misi Perusahaan	30
4. Strategi Perusahaan	31
5. Sasaran Pokok Perusahaan	32
6.Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
7.Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan	35
B. Pembahasan	36
1.Analisis Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	36
2.Sistem Penilaian Kinerja Karyawan	37
BAB V. PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Data Jumlah dan Pendidikan Terakhir Karyawan April 201337
2. Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....48

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Formulir Penilaian Prestasi Kerja Karyawan45
2. Petunjuk Pengisian Formulir Penilaian46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Struktur Organisasi PT Yasiga Sarana Utama
2. Surat Permohonan Observasi
3. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada 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. Untuk itu setiap perusahaan harus memperhatikan keunggulan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin bagus kualitas dari sumber daya manusia, maka semakin bagus pula kinerja perusahaan tersebut.

Karyawan yang bekerja pada PT Yasiga Sarana Utama 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 kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama telah sering dilaksanakan, penilaian prestasi kerja 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.

Bagi karyawan yang bekerja pada PT Yasiga Sarana Utama, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik atas prestasi mereka dimasa lalu, yang dapat dijadikan sebagai gambaran untuk perilaku dimasa yang akan datang.

Selain itu dapat juga digunakan sebagai perencanaan dan pengembangan karir serta untuk mengevaluasi diri.

Sedangkan untuk PT Yasiga Sarana Utama, hasil penilaian prestasi kerja karyawan ini 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 dapat dijadikan data tertulis pada saat peneguran, atau pemberhentian karyawan yang kinerjanya kurang bagus.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT Yasiga Sarana Utama sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mengetahui informasi terhadap hasil kerja yang telah mereka lakukan. Apakah pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk mengetahuinya PT Yasiga Sarana Utama melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan. Penilaian dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang diterapkan secara rasional dan objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Menggunakan formulir penilaian yang dapat membantu dalam proses penilaian. Dari proses penilaian yang telah diterapkan oleh PT Yasiga Sarana Utama, perlu dilakukannya evaluasi terhadap proses penilaian prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui apakah proses tersebut telah optimal.

Berdasarkan masalah diatas, penulis berkeinginan untuk membahas tentang penilaian prestasi dengan memberikan judul: “ANALISIS PROSES PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT YASIGA SARANA UTAMA”.

B. Perumusan Masalah

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Bagaimana proses penilaian prestasi kerja karyawan yang telah dilakukan oleh PT Yasiga Sarana Utama?”

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan dan manfaat yang hendak dicapai. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses penilaian prestasi karyawan yang telah ada pada PT Yasiga Sarana Utama.

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, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan Program Studi Diploma III pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang.
2. Dapat memberikan masukan-masukan untuk penyempurnaan mengenai proses penilaian prestasi kerja karyawan bagi PT Yasiga Sarana Utama.
3. Untuk pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi pengembangan ilmu ekonomi kedepan.

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 dari penilaian 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 menganalisis proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama, maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama dapat dilakukan dengan tiga langkah yaitu: Mendefinisikan pekerjaan, menilai prestasi, dan menyediakan umpan balik atas penilaian.

1. Dalam mendefinisikan pekerjaan PT Yasiga Sarana Utama 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.

2. Pada PT Yasiga Sarana Utama, penilaian prestasi kerja dilakukan dalam enam bulan sekali atau per semester. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh tiga bagian penyelia, yaitu Atasan langsung, Atasan tidak langsung, dan Bagian personalia (SDM). Penilaian ini dilakukan menurut standar yang ada pada perusahaan, sehingga sistem penilaian prestasi kerja karyawan terkonsep dengan baik.
3. Umpan balik yang diberikan perusahaan dari penilaian prestasi kerja karyawan dapat menumbuhkan motivasi dan memberi peluang kepada penyelia untuk mendorong karyawan ke arah kinerja yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Umpan balik ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang kinerjanya kurang bagus dan dapat menjadi tolak ukur untuk masa yang akan datang.

B. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan pada PT Yasiga Sarana Utama mengenai proses penilaian prestasi kerja karyawan. Proses penilaian yang telah dilakukan sudah baik. Adapun saran serta masukan yang dapat penulis berikan sehingga proses penilaian lebih optimal yaitu:

1. Proses penilaian prestasi kerja karyawan yang telah dilakukan oleh PT Yasiga Sarana Utama sudah baik, tapi alangkah baik lagi jika

metode penilaian yang dipakai adalah metode penilaian 360° (penilaian multisumber). Karena metode ini merupakan metode yang sangat populer di kalangan manajer dan profesional. Metode ini menggunakan banyak tim penilai, dan sering disimpulkan bahwa penilaian 360° ini mampu memberikan umpan balik yang lebih akurat. Penilaian 360° ini berarti gambaran semua arahan umpan balik yang berasal dari gabungan penilaian rekan kerja, bawahan, atasan, dan kadang-kadang juga konsumen.

2. Sebaiknya penyelia diberikan pelatihan khusus dalam menilai prestasi kerja karyawan, karena penilaian yang akurat dan objektif amat bergantung pada kemampuan penilai. Pelatihan yang diprogramkan untuk membekali penilai dengan kompetensi yang memadai untuk melakukan penilaian dapat berupa *Rater Error Training* dan *Rater Accuracy Training*. *Rater Error Training (RET)* diarahkan untuk melatih kepekaan penilai terhadap potensi munculnya efek kontaminasi yang berasal dari kesalahan penilaian dan bias penilaian. Sedangkan *Rater Accuracy Training (RAT)* bertujuan untuk meningkatkan akurasi penilai dalam memberikan penilaian.
3. Setelah dilakukannya penilaian prestasi kerja dan telah diperoleh hasil dari penilaian, sebaiknya karyawan yang dinilai memiliki kinerja bagus diberikan umpan balik terhadap pengembangan karir. Pengembangan karir ini dapat berupa melanjutkan pendidikan yang pada umumnya bersifat jangka panjang. Dan bagi karyawan yang

dinilai memiliki kinerja yang kurang bagus, sebaiknya atasan mencari tahu penyebab dari penurunan kinerja karyawan, apabila karyawan tersebut dinilai malas, maka harus dilakukan peninjauan kembali terhadap umpan balik yang diberikan, seperti gaji dan tunjangan. Tetapi apabila karyawan tersebut memiliki keterbatasan ilmu terhadap jabatan yang ditempatinya, maka atasan harus memberikan pelatihan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut yang pada umumnya bersifat jangka pendek.

DAFTAR PUSTAKA

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