

PENERAPAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT SSS BEKASI JAWA BARAT

Muhammad Fadhi Raif

¹Muhammad Fadhi Raif, ²Dr. Irmayani Noer, S.P., M.Si.,

³Analianasari, S.T.P., M.T.A.

¹Mahasiswa Program Studi Agribisnis, ²Dosen Pembimbing 1, ³Dosen Pembimbing 2

Abstrak

PT SSS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi saprodi *fried chicken*. Sabana adalah sebuah merk dagang yang menjual produk makanan *fried chicken* dan *burger*. PT SSS berlokasi di Bekasi. SDM merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa dijaga, dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Karya ilmiah ini bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan penilaian prestasi kerja karyawan dan menganalisis sistem penerapan yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Rating Scale*, kualitas SDM, prestasi kerja

PENDAHULUAN

PT SSS adalah perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia dan pendistribusian bahan baku untuk ayam goreng Sabana. Sabana merupakan sebuah merk dagang yang menjual produk seperti *fried chicken*, *burger* dan salah satu dari banyaknya produk jenis makanan ayam goreng siap saji yang mulai bersaing di pasar, meskipun banyak merk dagang yang sudah beredar dipasar Indonesia, tetapi Sabana tetap memiliki konsumen tetap karena Sabana *fried chicken* memiliki cita rasa tersendiri, oleh karena saat ini sabana sudah memiliki gerai hampir di seluruh wilayah Indonesia. Ditinjau dari segi usaha ayam goreng sabana ini memiliki dua aspek tujuan yaitu aspek sosial dan aspek ekonomi. Aspek sosial berperan untuk membantu masyarakat dalam

mengatasi pengangguran sedangkan aspek ekonomi berfungsi untuk meningkatkan pendapatan masyarakat, berdasarkan hal tersebut semakin mendorong masyarakat untuk bergabung menjadi mitra Sabana agar di masa yang akan datang bisa membantu meningkatkan taraf hidup perekonomian keluarga.

Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan salah satu aset yang berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya perseorangan, tetapi harus melibatkan elemen yang ada dalam perusahaan dan memerlukan waktu yang cukup lama, hal ini bertujuan untuk memperbaiki cara kerja karyawan, sehingga bisa meningkatkan produktivitas. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengelolaan karyawan, sistem dan praktek

yang digunakan saat ini. Pengembangan karyawan harus dilekatkan pada kerangka pembelajaran karena pembelajaran mempunyai sumbangan besar terhadap pengembangan pada diri karyawan. Pengembangan diri tidak akan berjalan dengan efektif tanpa adanya pembelajaran. Pemeliharaan pembelajaran secara berkesinambungan merupakan hal yang mutlak apabila pengembangan karyawan dikehendaki berlangsung secara berkesinambungan sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan perubahan internal, termasuk perubahan teknologi yang selanjutnya akan mengubah seseorang menjadi lebih baik. Perubahan ini patut diarahkan ke hal yang lebih baik sebab perubahan itu sendiri akan memberi dampak diri dan kepercayaan diri serta meningkatkan status sosial, dengan demikian, pembelajaran akan menghasilkan potensi perubahan individual (Beardwell and Claydon dalam Imam, 2017)

PT SSS saat ini sudah memiliki beberapa penghargaan seperti, *Franchisee Top Of Mind* pada tahun 2016 serta *The Best Franchisee, Franchisee Market Leader, Anugrah Brand Awards (ABA)* pada tahun 2017. Dampak positif dari penilaian prestasi kerja yaitu untuk meningkatkan prestasi dan meningkatkan produktivitas kerja, dampak negatif yang ditimbulkan penilaian prestasi kerja yaitu prasangka pribadi (status sosial, agama,

kesukuan dan faktor senioritas). Hasil dari penilaian prestasi kerja adalah meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan meningkat.

METODOLOGI PELAKSANAAN

Penulisan karya ilmiah ini dilaksanakan di Politeknik Negeri Lampung, dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2018. Data yang diambil untuk karya ilmiah ini yaitu pada tanggal 20 Februari 2018 sampai dengan 20 April 2018 bertempat di PT SSS yang berlokasi di Kecamatan Pondok Gede, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data sebagai data untuk menyusun karya ilmiah ini menggunakan metode

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Data primer yang didapatkan berupa opini dari karyawan perusahaan serta hasil pengamatan di lapangan dan wawancara

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan yang terdiri dari dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. (Setyadin dalam

Gunawan, 2013). Wawancara ini dilakukan dengan para karyawan di PT SSS.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data pendukung dari Data Primer dalam penulisan karya ilmiah. Data Sekunder pada umumnya diperoleh dari Arsip perusahaan, buku literatur dan browsing di internet.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan yaitu:

a. Metode Deskriptif Kualitatif

Metode deskriptif kualitatif merupakan metode yang lebih membahas mengenai permasalahan secara mendalam dan menjelaskan satu objek.

b. Metode Kuantitatif

Analisis data menggunakan data kuantitatif adalah yang membahas permasalahan dengan mengelola data. Analisis data yang menggunakan nilai karyawan dari hasil kuisisioner tentang penerapan penilaian karyawan yang dilakukan sebanyak 42 karyawan dari 47 karyawan dapat diidentifikasi dengan beberapa kategori dan dianalisis dengan metode *Rating Scale*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Aspek-aspek penilaian prestasi kerja

Aspek-aspek yang dinilai oleh PT SSS adalah kecakapan, usaha, tanggung jawab

dan kondisi kerja. Penerapan penilaian prestasi kerja karyawan merupakan proses seseorang memahami lingkungan yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Penerapan penilaian membantu individu dalam meningkatkan, mengatur, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti.

a. Tujuan perusahaan SSS melakukan penilaian prestasi kerja karyawan antara lain untuk menilai dalam mengambil keputusan yang sesuai untuk digunakan sebagai sarana dalam menentukan jabatan yang sesuai, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menentukan penetapan upah karyawan yang sesuai. Penilaian prestasi bermanfaat untuk menilai tingkat prestasi kerja para karyawan seberapa besar karyawan bisa mengaplikasikan didalam aktivitas kerjanya, dan di PT SSS menilai karyawan berdasarkan 4 aspek yaitu data yang terlampir pada lampiran 1. Kecakapan terbagi menjadi 2 subfaktor yaitu (1) pengetahuan (*Knowledge*) yang dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir (Setara SLTP, SLTA, D3, S1 atau S2) dan (2) pengalaman (*Experience*) yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja dalam satu bidang (masa kerja 0-6 bulan, 6 bulan -3 tahun, 7 tahun – 11 tahun, dst).

b. Usaha terbagi menjadi 2 subfaktor yaitu fisik (*Physical*) yang dikelompokkan

berdasarkan tingkat keaktifan (banyak duduk sedikit gerak, seimbang duduk dan berdiri, sedikit duduk banyak berdiri, dsb) dan mental (*Mental*) yang dikelompokkan berdasarkan pola fikir (berfikir dengan kreativitas dan imajinasi, berfikir sederhana, berfikir kompleks).

c. Tanggung jawab (*Responsibility*) terbagi menjadi 3 subfaktor yaitu kebijakan (*Policy*) yang dikelompokkan berdasarkan SOP (melaksanakan peraturan dan prosedur, merancang peraturan atau perubahan aturan, merancang kebijakan dan prosedur bagian dsb), wewenang/dampak keuangan (*Monetary authority*) yang dikelompokkan berdasarkan administrasi keuangan (tidak ada wewenang keuangan, memeriksa dan memverifikasi transaksi keuangan, berwenang menyetujui transaksi, dsb) dan wewenang operasional (*Operational*

authority) yang dikelompokkan berdasarkan kebijakan manager (melaksanakan petunjuk, prosedur dan perintah, bekerja dengan inisiatif atas pekerjaan rutin dan memberi bimbingan dan perintah kerja, dsb).

Kondisi kerja terbagi menjadi 2 subfaktor yaitu lingkungan kerja (*Working environment*) yang dikelompokkan berdasarkan (tenang dan nyaman menyenangkan, cukup bising dan sibuk, banyak tantangan dan tekanan kerja, dsb) dan resiko/bahaya (*Risk and hazard exposures*) yang dikelompokkan berdasarkan K3 (resiko minimum dan bebas bahaya kerja, resiko kecil dengan sedikit ancaman bahaya, dengan resiko dan bahaya yang cukup besar, resiko dan bahaya tinggi).

Tabel 1 Subfaktor kecakapan dan hasil perolehan nilai karyawan

Subfaktor	Rentang skala nilai	Perolehan nilai karyawan	Skala
Kecakapan (<i>Skill</i>)	10-80	-	J
	81-150	13	C
	151-220	6	B
	221-290	23	SB
Jumlah karyawan		42	

Tabel 1 menunjukkan hasil penilaian yang dilakukan oleh manager untuk memiliki jiwa profesional dan memiliki kemampuan tersendiri pada bidang yang di oprasionalkan hasil nilai tertinggi diperoleh 13 karyawan yang memiliki skor

tertinggi di bagian subfaktor pengetahuan dan pengalaman, nilai terendah di bagian subfaktor pengetahuan dan pengalaman diperoleh sebanyak 23 karyawan.

Tabel 2 Subfaktor usaha dan hasil perolehan nilai karyawan

Subfaktor	Rentang skala nilai	Perolehan nilai karyawan	Skala
Usaha	0-20	2	J
	21-40	13	C
	41-60	11	B
	61-80	16	SB
Jumlah karyawan		42	

Tabel 2 menunjukkan hasil bidang yang di oprasionalkan hasil nilai penilaian yang dilakukan oleh manager tertinggi dibagian subfaktor fisik dan untuk memiliki jiwa profesional dan mental diperoleh sebanyak 16 karyawan memiliki kemampuan tersendiri pada dan nilai terendah di bagian fisik dan mental diperoleh 2 orang karyawan.

Tabel 3 Subfaktor tanggung jawab dan hasil perolehan nilai karyawan

Subfaktor	Rentang skala nilai	Perolehan nilai karyawan	Skala
Tanggung jawab (Responsibility)	31-55	-	J
	56-80	8	C
	81-105	28	B
	106- 130	6	SB
Jumlah karyawan		42	

Tabel 3 menunjukkan hasil tertinggi di bagian subfaktor kebijakan, penilaian yang dilakukan oleh manager wewenang/dampak keuangan dan untuk memiliki jiwa profesional dan wewenang operasional nilai tertinggi di memiliki kemampuan tersendiri pada bagian subfaktor ini diperoleh sebanyak 6 bidang yang di oprasionalkan hasil nilai orang karyawan dan nilai terendah di bagian ini diperoleh 8 orang karyawan.

Tabel 4 Subfaktor kondisi kerja dan hasil perolehan nilai karyawan

Subfaktor	Rentang skala nilai	Perolehan nilai karyawan	Skala
Kondisi kerja	10-20	-	J
	21-30	7	C
	31-40	1	B
	41-50	34	SB
Jumlah karyawan		42	

Tabel 4 menunjukkan hasil penilaian oprasionalkan hasil nilai tertinggi dibagian yang dilakukan oleh manager untuk subfaktor kondisi kerja dan resiko/bahaya memiliki jiwa profesional dan memiliki kerja diperoleh sebanyak 34 karyawan dan kemampuan tersendiri pada bidang yang di yang mendapatkan nilai terendah dibagian

subfaktor lingkungan kerja dan resiko/bahaya diperoleh sebanyak 7 orang karyawan. Tabel 1,2,3, dan 4 menunjukkan hasil aspek-aspek penilaian yang dinilai, hasil dari penilaian yang dilakukan oleh manager untuk karyawan yaitu: karyawan diarahkan memiliki jiwa profesional dan memiliki kemampuan tersendiri pada bidang yang di oprasionalkan, dalam melaksanakan penilaian aspek-aspek karyawan di PT SSS memiliki nilai-nilai yang beragam di masing-masing bagian subfaktor seperti pengetahuan, pengalaman, fisik, wewenang operasional serta resiko/bahaya.

Berdasarkan hasil dari keseluruhan penilaian aspek-aspek yang menjadi penilaian dalam tahap pertama ini karyawan dianjurkan mempunyai jiwa profesional dan memiliki kemampuan lebih pada bidang yang di operasionalkan karyawan pada PT SSS dengan menggunakan penerapan metode *rating scale* diperoleh nilai tertinggi mencapai 47,02% didapat dari kategori sangat baik dan nilai terendah mencapai 1,19% didapat dari kategori jelek. Berdasarkan analisis ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada PT SSS sudah baik karena pada metode penerapan *rating scale* ini kategori sangat baik memperoleh nilai yang tertinggi, dengan kategori rata-rata sangat baik, baik, dan cukup sehingga, PT SSS dinilai sudah baik dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja

karyawan karena sudah mendapatkan nilai rata-rata sebesar 25%. PT SSS dalam mengapresiasi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan diberikan *reward* atau tunjangan, *reward* yang biasa di berikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja antara lain: *voucher* belanja, tiket jalan-jalan, bonus serta tunjangan-tunjangan yang lainnya, diharapkan para karyawan yang memiliki prestasi kerja untuk mempertahankan prestasinya, dengan adanya *reward* ini karyawan akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Sementara itu *punishment* adalah kebalikan dari *reward*, *punishment* sering juga disebut sanksi, sebenarnya *punishment* atau sanksi ini diberikan untuk membuat semangat kerja dalam perusahaan, jika ada karyawan yang tidak suka diberikan *punishment*, secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, namun disarankan tetap berhati-hati dalam menerapkan *punishment* yang berlebihan, karena hal ini justru dapat menjatuhkan mental karyawan alias demotivasi. *Punishment* juga berperan apik dalam mendorong semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilaksanakan menggunakan metode *rating scale* sebagai berikut:

1. Berdasarkan aspek-aspek penilaian yang diharapkan dari penilaian tersebut agar para karyawan jauh lebih baik serta karyawan juga mampu untuk memiliki kemampuan lebih pada bidang yang di operasionalkan dan mempunyai jiwa profesional di PT SSS, dalam melakukan penilaian aspek-aspek mendapatkan tertinggi yaitu dengan nilai 5 yang bisa diartikan bahwa para karyawan rata-rata sudah sangat baik. Nilai terendah dari kategori kurang baik dengan skala nilai 2.
2. Penerapan metode penilaian prestasi kerja karyawan di PT SSS menggunakan skala peringkat (*rating scale*). *Rating scale* adalah evaluasi subjektif yang dilakukan terhadap karyawan dengan skala terendah sampai tertinggi. Nilai terendah didapatkan berdasarkan perhitungan *rating scale* memperoleh nilai sebesar 1,19% dengan kategori jelek sedangkan nilai tertinggi 47,02% dengan kategori sangat baik artinya karyawan yang memiliki faktor kecakapan (*skill*), usaha, tanggung jawab serta kondisi atau lingkungan kerja sangat baik terhadap perusahaan. PT SSS juga akan memberikan *reward* kepada para karyawan yang memiliki prestasi untuk menghargai hasil kerja karyawan dan selalu termotivasi

untuk senantiasa bekerja efektif, bagi para karyawan yang belum mendapatkan *reward* agar bisa termotivasi atau sebaliknya akan mendapatkan *punishment* apabila menyalahkkan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

REFERENSI

- Fernanda Alodia dkk. 2013. Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Optimal Karyawan. Institut Teknologi Sepuluh November. Surabaya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rema Rosda Karya. Bandung.
- Barthos, Basir. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Makro, Bumi Aksara. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012 Manajemen Sumberdaya Manusia. CV Haji Mangsung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi). PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. BPFEE- Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta Selatan.

xx JURNAL Fadi.docx



1 menit yang lalu

12%

Risiko dari plagiarisme

MEDIUM

Parafrase

2%

Kutipan salah

0%

Concentration



Bagikan

Deep

\$ 1.00

Other services

1

View report

\$ 1.98