

**TINJAUAN PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG
BUKITTINGGI**

Tugas Akhir

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya
Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Administrasi Niaga*



Oleh:

POPPY AMELIA AYU
05 076 035

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2008**



No. Alumnus Universitas	Poppy Amelia Ayu	No. Alumnus Fakultas
BIODATA		
a)Tempat/Tanggal Lahir: Bukittinggi/05 Oktober 1986 b)Nama Orang Tua: Yusrifun dan Ardiwati, S.Pd c)Fakultas: Politeknik d)Jurusan: Administrasi Niaga e)BP: 05076035 f)Tanggal Lulus: 19 November 2008 g)Predikat Lulus: Sangat Memuaskan h)IPK: i)Lama Studi: tahun j)Alamat Orang Tua: Jln. Pendidikan No. 46 (Belakang SMP 2) RT. 02 RW. 01 Tengah Jua Bukittinggi.		

**TINJAUAN PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG BUKITTINGGI**

Tugas Akhir DIII oleh Poppy Amelia Ayu Pembimbing I: Imelda M. Nur, S.E., MHRM
Pembimbing II: Fisla Wirda, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja dan cara perhitungan penilaian, dan metode penilaian prestasi kerja pegawai yang digunakan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi dalam mengukur prestasi kerja pegawainya. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang Penulis gunakan adalah penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan melalui wawancara langsung, yaitu pada Pemimpin Bidang Pelayanan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi menggunakan metode penilaian prestasi kerja berdasarkan metode *Management By Obyektif* dan skala peringkat (*Rating Scale*). Pihak-pihak yang bertindak sebagai penilai adalah diri sendiri, atasan dan atasan penilai, dan kemudian Tim Pemutus sebagai penilaian final dari keseluruhan hasil penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi mempunyai kriteria-kriteria yang akan dinilai, yaitu penilaian sikap dan perilaku, *job knowledge*, dan budaya kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai ini dilihat dari sasaran unit dan sasaran individu yang alokasikan dari *scorecard* yang telah ditetapkan. Masing-masing mempunyai indikator-indikator. Dan indikator ini mempunyai bobot dan nilai terbobot. Bobot adalah keseluruhan nilai dari setiap indikator dan nilai terbobot merupakan keseluruhan nilai dari penjumlahan bobot.

Tugas akhir ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan pembimbing dan dinyatakan lulus tanggal: 19 November 2008

Abstrak ini telah disetujui penguji:

Tanda Tangan	1.	2.	3.	4.
Nama Terang	Fisla Wirda, S.E., M.Si	Jumyetti, S.E., M.Si	Variyetti Wira, S.E.	Nurhayati, S.E.

Mengetahui:
Ketua Jurusan Sarmiadi, S.E.
Nama _____ Tanda Tangan _____
Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapatkan nomor alumnus _____

No. Alumni Fakultas	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan merupakan keinginan setiap individual yang berada di dalam perusahaan, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Sebagaimana diketahui, Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan untuk ke depannya. Bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh perusahaan apabila tidak didukung oleh pegawai yang terampil serta mempunyai semangat yang tinggi, akan memungkinkan hasil yang dicapai perusahaan tidak akan efisien.

Dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia yang unggul dalam persaingan antar perusahaan, maka perusahaan-perusahaan memberikan perhatian di bidang Sumber Daya Manusia. Salah satu bentuk perhatian tersebut adalah dengan mengadakan penilaian prestasi kerja pada pegawai. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kualitas kerja pegawai sehubungan dengan prestasi kerja mereka di dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan harus membuat ketentuan-ketentuan khusus untuk memimpin dan mengkoordinasikan pegawai, sehingga dengan adanya pimpinan dan koordinasi tersebut maka akan dapat dilihat dan dinilai prestasi kerja pegawai.

Manusia tidak secara otomatis menjadi pegawai yang produktif, maka mereka harus direkrut, dipekerjakan atau ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selain itu pegawai baru maupun pegawai lama

perlu mendapatkan pelatihan kerja (*training*), dan penilaian prestasi kerja. Apabila hal tersebut sudah dilakukan sebagaimana mestinya, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Begitupun yang dilakukan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi. Tujuan dari penilaian prestasi kerja pegawai ini adalah untuk meningkatkan hasil kerja setiap unit usaha, meningkatkan keterampilan pegawai dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih objektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan usaha Bank BNI secara keseluruhan. Bank sebagai suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan yang mana kegiatan umumnya terdiri dari menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana pada masyarakat dan memberikan jasa-jasa bank lainnya. Kegiatan di atas tersebut akan berjalan dengan lancar apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia yang ahli serta bertanggung jawab. Diharapkan dengan diadakannya penilaian prestasi kerja pegawai ini memacu pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan akan memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan Bank BNI selanjutnya.

Dengan memperhatikan uraian dan masalah di atas Penulis tertarik untuk memilih judul sebagai Tugas Akhir "**Tinjauan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka Penulis dapat merumuskan permasalahan, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Bank BNI Cabang Bukittinggi?
2. Bagaimana penilaian prestasi kerja pegawai dan cara perhitungan penilaian di Bank BNI Cabang Bukittinggi?
3. Apa metode penilaian prestasi kerja pegawai yang digunakan oleh Bank BNI Cabang Bukittinggi?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan tentang penilaian prestasi kerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi, maka Penulis memberikan batasan masalah penilaian prestasi kerja pegawai hanya pada penyelia-penyelia yang menjabat di tiap unit-unitnya, yaitu bagian Umum Cabang (UMC), bagian Penjualan Cabang (JUC), bagian Pelayanan Uang Tunai Cabang (PUC), bagian Pelayanan Nasabah Cabang (PNC), dan bagian Dalam Negeri Cabang (DNC).

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan penulisan

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Bank BNI Cabang Bukittinggi.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya penulis akan mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi merupakan suatu badan yang bergerak dalam bidang perbankan dimana kegiatan umumnya terdiri dari menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana pada masyarakat dan memberikan jasa-jasa bank lainnya. Selama ini PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi telah melakukan penilaian prestasi kerja secara periodik yaitu satu kali dalam setahun. Tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah meningkatkan hasil kerja setiap unit usaha, meningkatkan keterampilan pegawai dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih obyektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan usaha bank BNI secara keseluruhan.
2. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bukittinggi menggunakan formulir Penetapan Sasaran Individu dan formulir Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai (PKPP). Di dalam formulir PKPP tercantum nilai hasil, bobot dan nilai terbobot. Dengan adanya daftar penilaian prestasi kerja pegawai ini maka penilai akan mudah melakukan penilaian dan hasil penilaian akan lebih obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Gessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2000. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. 2007. *Buku Pedoman Perusahaan Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai (PKPP)*, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Jakarta.
- Rivai, Veithrizal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Schuler, Randall. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Jakarta: Erlangga.