

**TINJAUAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT KARBINDO ABESYAPRADHI
TIANG SATU SEI TAMBANG
SIJUNJUNG**

Tugas akhir

*Diajukan Sebagai Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya
Program Studi Administrasi Niaga*



Oleh

SITI SUZANA
06 076 004

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2009**



No. Alumnus Universitas	Siti Zuzana	No. Alumnus Fakultas
-------------------------	-------------	----------------------

Biodata

a). Tempat/Tanggal Lahir: Bukit Batu/01 September 1987 b). Nama Orang Tua: Suyatni Alm dan Tugirah c). Fakultas: Politeknik d). Jurusan: Administrasi Niaga e). No. Bp: 06076004 f). Tanggal Lulus: 25 Agustus 2009 g). Prediket Lulus: h). IPK: i). Lama Studi: 3 Tahun j). Alamat Orang Tua: Bukit Batu, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis Riau.

**PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. KARBINDO ABESYAPRADHI TIANG SATU SEI TAMBANG SIJUNJUNG**

Tugas Akhir (TA) DIII oleh Siti Zuzana Pembimbing I Elni Sumiarti, SE, M.Si
Pembimbing II Endang Efriyeni, SE

ABSTRAK

Penilaian prestasi Kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana metode, prosedur, dan pelaksanaan yang digunakan dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung, merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan yang ada di daerah Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung. PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan menggunakan metode *rating scale* (skala peringkat), metode yang menilai karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek. Dalam melakukan penilaian, penilai menggunakan daftar penilaian prestasi kerja karyawan, dengan unsur-unsur yang dinilai terdiri atas faktor teknis, non teknis, dan kepemimpinan.

Tugas Akhir (TA) ini telah dipertahankan didepan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal: 25 Agustus 2009

Abstrak ini telah disetujui penguji

Penguji:

Tanda Tangan				
Nama Terang	Elni Sumiarti, SE, M.Si	Yosi Suryani, SE, M.Si	Hj. Jumyetti, SE, M.Si	Primadona, SE, M.Si

Mengetahui:
Ketua Jurusan

Sarmiadi, SE, MM
Nama



Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus:

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat di dunia global pada masa sekarang ini, terutama dalam bidang teknologi menjadikan menurunnya penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri dengan ditemukannya mesin-mesin untuk bekerja. Namun betapa sempurnanya peralatan dan mesin kerja suatu perusahaan, tetap dibutuhkan tenaga manusia didalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan penggerak aktivitas perusahaan di segala bidang. Bahkan, persaingan yang sangat pesat seperti zaman sekarang ini, akan membuat setiap perusahaan agar selalu meningkatkan kemampuan para karyawannya untuk mampu berdaya saing secara efektif dan efisien, agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan menghasilkan keuntungan yang maksimal.

Perusahaan selalu memberikan perhatian di bidang sumber daya manusia. Salah satu bentuk perhatian tersebut adalah dengan mengadakan penilaian prestasi kerja pada karyawan. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kualitas kerja karyawan sehubungan dengan prestasi kerja mereka di dalam perusahaan.

Perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan produktivitas yang tinggi, dan karyawan juga ingin melakukan pekerjaan dengan baik, yang mana semuanya dapat dinilai dan diukur, untuk itu perlu dilakukan suatu penilaian tentang apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya, sehingga mendorong mereka agar bergairah untuk bekerja.

Penilaian prestasi kerja tidak hanya diperlukan untuk merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam meningkatkan hasil pekerjaan yang akan datang, tetapi juga kepentingan karyawan itu sendiri sebagai informasi, umpan balik atas kemampuan dan keterampilan pada periode sebelumnya. Secara umum penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya dalam **Hasibuan (2005)**.

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja.

PT. Karbindo Abesyapradhi merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dibidang industri proyek yaitu di bidang pertambangan, yang ada di daerah Tiang Satu Sungai Tambang, Sijunjung. PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sungai Tambang memberikan penilaian prestasi kerja per enam bulan sekali. Salah satu cara penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah kedisiplinan terhadap

semua karyawan. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa penting peranan faktor disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari informasi yang didapatkan oleh Bapak Nasril Bagian Personalia melalui via telepon pada tanggal 24 Januari 2008 tepatnya pada pukul 14.00 Wib , dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sungai Tambang Sijunjung masih rendah.

Namun bagi karyawan yang sangat disiplin maka akan diberikan penilaian prestasi kerja berupa kenaikan gaji, dan Pragam Penghargaan dari perusahaan. Penilaian prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan semuanya sama dan tidak ada yang dibeda-bedakan, baik karyawan staf maupun karyawan non staf. Namun penilaian prestasi kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja, prestasi dan kondite kerja karyawan itu sendiri.

Melihat adanya fenomena awal dari penilaian prestasi kerja melalui disiplin kerja karyawan tersebut, mendorong Penulis untuk meneliti bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sungai Tambang Sijunjung. Berdasarkan masalah sebelumnya, maka Penulis tertarik untuk membahas dalam bentuk tugas akhir dengan judul **“Tinjauan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sungai Tambang, Sijunjung”**.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang Penulis peroleh dari pembahasan pada PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung adalah:

1. PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dalam bidang pertambangan yang ada di daerah Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung
2. PT. Karbindo Abesyapradhi memberikan penilaian prestasi kerja karyawan per enam bulan sekali.
3. PT. Karbindo Abesyapradhi dalam memberikan penilaian prestasi kerja sangat mengutamakan kedisiplinan karyawan.
4. Metode penilaian prestasi kerja karyawan yang digunakan PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung adalah metode *rating scale* (skala peringkat).
5. Prosedur penilaian prestasi kerja karyawan PT. Karbindo Abesyapradhi Tiang Satu Sei Tambang Sijunjung dilakukan secara sistematis, mulai dari pengisian daftar isian penilaian, memberikan penilaian, penyerahan, dan sampai dengan pelaporan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: PT. Dadi Karyana.

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: PT. Dadi Karyana.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

H. Jackson, John. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat

Suad husnan, Heidjrachman. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.