



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**PROSES PELAKSANAAN
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN SYAH ESTABLISHMENTS OLEH
DEPARTEMEN *HUMAN RESOURCES***



DWI SATRIA

NIM: 2105311099

LAPORAN TUGAS AKHIR

HASIL PRAKTIK KERJA LAPANGAN

Diajukan untuk memenuhi persyaratan

Diploma III Politeknik

PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

2024



POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Dwi Satria
NIM : 2105311099
Program Studi : Diploma III Administrasi Bisnis
Judul Laporan Tugas Akhir : Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja
Karyawan Perusahaan Syah Establishments
Oleh Departemen *Human Resources*

Depok, 29 Juli 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Titik Purwinarti, S.Sos., M.Pd.
NIP. 196209121988032003

Hafniza Amir, S.Sos., M.Si.
NIP. 196002261989032001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Niaga



Dr. Dra. Iis Mariam., M.Si
NIP. 196501311989032001

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Dwi Satria
NIM : 2105311099
Program Studi : Diploma III Administrasi Bisnis
Judul Laporan Tugas Akhir : Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja
Karyawan Perusahaan Syah Establishments
Oleh Departemen *Human Resources*

Telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 13 Agustus 2024
Waktu : 14.00

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**
TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Titik Purwinarti, S.Sos., M.Pd
NIP : 196209121988032003

Penguji I : Dra., Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M
NIP : 196405071992012001

Penguji II : Riza Hadikusuma, M.Ag
NIP : 197404032001121002



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul "Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Syah Establishments Oleh Departemen *Human Resources*" pada waktu yang telah ditentukan. Laporan tugas akhir ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Ahli Madya atau Diploma III pada Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga di Politeknik Negeri Jakarta.

Pada proses penyusunan tugas akhir ini penulis menyadari bahwa proses yang dilakukan tidak akan berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan inspirasi selama proses penulisan laporan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Dr. Syamsurizal, S.E.,M.M, selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta periode 2024-2028.
2. Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga.
3. Taufik Akbar, SE., M.S.M, selaku Koordinator Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis.
4. Titik Purwinarti, S.Sos., M.Pd., selaku dosen pembimbing materi yang telah membimbing penulis dengan memberikan arahan, saran, masukan, serta telah meluangkan waktu dan tenaga untuk penulis sehingga penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan laporan tugas akhir ini dengan baik dan tepat waktu.
5. Hafniza Amir, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing teknis yang telah membimbing penulis, memberikan arahan, serta meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis menyusun tugas akhir sesuai dengan pedoman penulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir dengan baik dan benar.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

6. Seluruh dosen Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis yang telah membimbing dan membagikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan.
7. Ibu Amanda Feron Desiree dan Bapak Jhonrei Ade Bramasta selaku mentor penulis selama melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Syah Establishments. Beserta Mas & Mba Departemen *Human Resources, finance, marketing*, dan departemen lainnya di perusahaan Syah Establishments yang sudah membimbing dan membagikan ilmunya kepada penulis.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Ibrahim dan Ibu Irianah yang sudah memberikan dukungan, baik moral dan material untuk penulis, serta mendoakan penulis agar diberikan kemudahan setiap saat.
9. Kakak, adik, dan keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk seluruh kegiatan yang penulis lakukan.
10. Teman-teman seperjuangan kuliah dan di luar kuliah yang tidak bisa disebutkan satu per satu, namun selalu mendukung dan membantu selama proses penyusunan laporan tugas akhir ini.

Dalam proses penulisan dan penyusunan laporan tugas akhir ini, penulis telah berusaha menyelesaikan dengan usaha yang maksimal. Namun, dirasa penulis masih terdapat kekurangan dan kesalahan yang dilakukan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna perbaikan dan pengembangan selanjutnya.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap agar laporan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 13 Agustus 2024

Dwi Satria



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Metode Pengumpulan Data.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	5
2.2 Pengertian Kinerja	6
2.3 Pengertian Penilaian Kinerja	7
2.4 Tujuan Penilaian Kinerja	8
2.5 Manfaat Penilaian Kinerja	9
2.6 Metode Penilaian Kinerja	10
2.7 Indikator Penilaian Kinerja.....	11
2.8 Proses Penilaian Kinerja	12
2.9 Hambatan Penilaian Kinerja	14



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	15
3.1 Sejarah Perusahaan	15
3.2 Visi dan Misi Perusahaan	15
3.2.1 Visi Perusahaan	16
3.2.2 Misi Perusahaan	16
3.3 Logo Perusahaan.....	16
3.4 Struktur Organisasi Perusahaan	18
3.5 Tata Tertib Perusahaan	19
BAB IV PEMBAHASAN	20
4.1 Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	20
4.2 Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan.....	23
4.3 Hambatan Penilaian Kinerja Karyawan.....	33
BAB V PENUTUP.....	38
5.1 Kesimpulan.....	38
5.2 Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	42



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo Syah Establishments	17
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Syah Establishments	18
Gambar 4. 1 <i>Flowchart</i> Proses Penilaian Kinerja.....	24





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar pertanyaan wawancara	42
Lampiran 2 Lembar penilaian kinerja	43





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan didirikan pada umumnya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu dari tujuan tersebut adalah mendapatkan hasil berupa keuntungan semaksimal mungkin. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang memenuhi syarat dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam pengelolaan suatu organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa dipanggil dengan sebutan karyawan untuk bisa bersaing dan mampu menjaga keberlangsungan jalannya organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan suatu perusahaan diharapkan untuk bisa mengelola secara maksimal organisasinya sehingga memberikan *output* yang baik untuk perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal serta memiliki kinerja yang memuaskan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Kinerja yang memuaskan sama dengan kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal dari karyawan tidak terjadi secara instan namun dibutuhkan evaluasi yang berkelanjutan. Berbagai langkah dilakukan oleh perusahaan demi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standar dan kebutuhan jabatan yang ada di suatu perusahaan. Evaluasi kinerja setiap karyawan perusahaan merupakan salah satu cara yang dapat diterapkan untuk mendapatkan karyawan yang memuaskan, yaitu dengan adanya penilaian kinerja pada karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seluruh hasil kinerja karyawan sesuai dengan standar, fungsi, serta tugas yang telah ditentukan sebelumnya dalam periode tertentu, dan kemudian meneruskan kembali informasi tersebut kepada karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja ini dapat diketahui kemampuan masing-masing karyawan secara jelas yang mana hasilnya akan berpengaruh terhadap prestasi karyawan ke depannya. Penilaian kinerja



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

karyawan ini juga menjadi umpan balik bagi karyawan itu sendiri, untuk bisa menghilangkan penurunan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi ke depannya. Seperti halnya pada perusahaan Syah Establishments, tepatnya departemen *human resources* yang melakukan penilaian kinerja karyawan dalam menunjang perkembangan perusahaannya.

Departemen *human resources* Syah Establishments mempunyai tugas sangat penting dalam menjalankan proses penilaian kinerja karyawan. Pada departemen inilah setiap karyawan akan mendapatkan penilaian mengenai kinerjanya pada setiap berakhirnya kontrak yang disepakati oleh pihak perusahaan dan pihak karyawan. Penilaian yang dilakukan adalah dengan pengisian formulir aplikasi kinerja yang berisi penilaian performa kinerja, ulasan, bahkan masukan yang diisi langsung oleh *head department* sesuai divisi karyawan tersebut, penilaian keseluruhan kinerja, hingga rekomendasi apakah karyawan tersebut layak mendapatkan perpanjangan kontrak, penyesuaian gaji, atau bahkan pemberhentian kerja. Formulir aplikasi kinerja ini diketahui oleh *head department, general manager*, serta departemen *human resources*. Persetujuan dari beberapa pihak dalam penilaian yang dilakukan membutuhkan waktu lebih lama dan sering kali terjadi keterlambatan dalam penyelesaian penilaian kinerja karyawan pada perusahaan Syah Establishments.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk membahas pelaksanaan penilaian kinerja, sehingga menyebabkan penulis memilih tugas akhir dengan judul, **“Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Syah Establishments Oleh Departemen *Human Resources*”**.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibuat oleh penulis, maka ruang lingkup yang dapat dibuat sebagai berikut:

- a. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan Perusahaan Syah Establishments.
- b. Proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan Perusahaan Syah Establishments.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- c. Hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan Perusahaan Syah Establishments.

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini berdasarkan ruang lingkup di atas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan metode yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan Perusahaan Syah Establishments.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan proses pelaksanaan dalam penilaian kinerja karyawan Perusahaan Syah Establishments.
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan Perusahaan Syah Establishments.

1.4 Manfaat Penulisan

Dalam pembuatan tugas akhir ini, penulis berharap bisa memberikan beberapa manfaat yaitu:

- a. Bagi penulis, sebagai sarana bagi penulis dalam menerapkan teori-teori mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang penulis dapatkan dan juga membandingkan dengan yang penulis alami langsung pada Perusahaan Syah Establishments. Penulis juga mendapatkan tambahan pengalaman dan pengetahuan mengenai dunia kerja, sehingga bisa menjadi pegangan ketika lulus perkuliahan dan memasuki dunia kerja.
- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan berupa saran dan juga ide-ide inovatif yang bisa berguna bagi lembaga yang bersangkutan maupun lembaga lain.



1.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan laporan tugas akhir ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Wawancara
Melakukan proses diskusi langsung dengan *Human Resources Manager* Syah Establishments untuk menunjang penulisan laporan akhir penulis.
- b. Dokumentasi
Penulis mengumpulkan data berupa dokumentasi melalui proses pekerjaan dan kegiatan yang penulis lakukan yang berkaitan dengan kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan departemen *Human Resources* Perusahaan Syah Establishments.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan mengenai Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Syah Establishments Oleh Departemen *Human Resources* yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Metode penilaian dalam proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan departemen *human resources* pada perusahaan Syah Establishments adalah menggunakan metode esai, Metode penilaian dengan metode esai yang dilaksanakan oleh departemen *human resources* pada perusahaan Syah Establishments sudah sesuai dengan landasan teori yang penulis temukan dari berbagai sumber karena dalam pelaksanaan pengisiannya mengarah pada subjektivitas penilai dalam menilai kinerja karyawan.
- b. Proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan departemen *human resources* pada perusahaan Syah Establishments sudah sesuai dengan *standard operating procedure* (SOP) departemen *human resources* dalam melakukan *performance evaluation* pada karyawan. Proses pelaksanaan kinerja karyawan pada perusahaan Syah Establishments meliputi persiapan standar penilaian, komunikasi dengan karyawan yang dinilai, pengukuran penilaian, perbandingan hasil penilaian, serta pengambilan keputusan dari hasil penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang telah dilaksanakan oleh departemen *human resources* pada perusahaan Syah Establishments, sudah sesuai dengan landasan teori yang telah ditemukan penulis dari berbagai sumber yang ada.
- c. Hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan departemen *human resources* pada perusahaan Syah Establishments adalah terdapat pada metode dan sistem penilaian. Selain itu, penggunaan alat

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



penilaian yang belum berbasis digital menjadi salah satu hambatan terbesar dalam proses pelaksanaannya, yang mana berakibat kurang efisien terhadap waktu yang digunakan. Kurangnya pemahaman penilai dalam poin-poin pengisian lembar penilaian kerja juga menjadi penghambat pelaksanaan penilaian yang ada.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan mengenai Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Syah Establishments Oleh Departemen *Human Resources* yang telah dijelaskan sebelumnya, ditemukan beberapa kendala dalam proses pelaksanaannya. Penulis mencoba untuk memberikan saran dan evaluasi agar proses pelaksanaannya berjalan dengan baik, yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam penggunaan metode atau sistem pelaksanaan penilaian kinerja, penulis menyarankan kepada departemen *human resources* untuk tidak hanya menggunakan satu metode penilaian. Metode yang dipilih dirasakan oleh penulis belum mampu mewakili hasil yang sebenarnya terjadi di lapangan. Penulis menyarankan agar dapat menggunakan metode tambahan lainnya seperti metode 360 derajat untuk memberikan hasil penilaian yang lebih maksimal dan akurat. Dengan ini, departemen *human resources* tidak perlu melakukan pekerjaan yang berulang-ulang dan berakibat terbuangnya waktu sia-sia.
- b. Dalam penggunaan alat untuk penilaian, penulis menyarankan agar di masa yang mendatang perusahaan dapat menggunakan *website* atau aplikasi penilaian khusus, seperti Sinta SIG, My Kinerja, atau Mekari Talenta. Penggunaan teknologi berupa aplikasi khusus ini dapat membantu perusahaan untuk memudahkan dalam memantau hasil kinerja karyawan bahkan rencana aktivitas kerja sehingga akan menghemat waktu dan meringankan kinerja departemen *human resources*. Penggunaan aplikasi khusus dalam penilaian akan membuat semuanya terpusat sehingga penilaian lebih dapat dilihat dengan cepat dan tepat. Penulis juga menyarankan agar departemen *human resources*

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

perusahaan Syah Establishments dapat segera menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) yang digunakan dalam manajemen perusahaan. Alat ukur ini bertujuan agar dapat mengukur performa karyawan selama waktu tertentu dan menjadi penentu tercapainya target perusahaan.

- c. Dalam antisipasi terlambatnya pengembalian lembar penilaian kinerja atau *appraisal form* kepada departemen *human resources*, penulis menyarankan pemberian notifikasi atau informasi ketika sudah mendekati *deadline* pengembalian. Ini dilakukan untuk memberikan *warning* kepada para penilai agar segera melakukan penilaian atau pun segera mengembalikan lembar penilaian jika sudah melaksanakan penilaian.
- d. Pemberian pelatihan kepada para penilai terkait poin-poin yang ada juga diperlukan. Ini bertujuan agar penilaian lebih efektif dan akurat hasilnya, sehingga pemikiran terkait penilaian yang hanya formalitas dapat dihilangkan. Selain itu, pemberian pemahaman terkait poin-poin indikator penilaian kinerja juga sebaiknya diketahui karyawan sehingga karyawan dapat mengantisipasi penurunan performa kinerjanya di perusahaan. Kemudian, dalam isian di setiap kolom penilaian pada lembar penilaian kinerja, diharapkan dilakukannya pengembangan poin-poin penilaian dan lebih spesifikasi.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, A. T. (2015). *Konsep - Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Anggota Ikapi.
- Dessler, G. (Manajemen Sumber Daya Manusia). 2015. Bandung: Alfabeta.
- Fadjar, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan). 2017. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. W. (Manajemen Sumber Daya Manusia). 2017. Jakarta: Erlangga.
- Primasanti, Y. d. (2023). *Pengantar Manajemen Kerja SDM*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sunarmintyastuti, Lies dan Hugo Aries Suprpto. (2019). Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 104 - 109.
- Tannady, H. (2017). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara

Narasumber: Amanda Feron Desiree

Jabatan : *Human Resources Manager*

Daftar Pertanyaan

1. Apa tujuan dari diadakannya penilaian kinerja karyawan pada perusahaan Syah Establishments?
2. Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada perusahaan Syah Establishments?
3. Kapan periode waktu dilaksanakannya penilaian kinerja karyawan?
4. Siapa saja yang memiliki wewenang melakukan penilaian pada lembar kinerja karyawan atau *appraisal form*?
5. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh departemen *human resources* perusahaan Syah Establishments?
6. Bagaimana alur pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh departemen *human resources* perusahaan Syah Establishments?
7. Apakah hasil dari penilaian kinerja karyawan yang ada mewakili keseluruhan penilaian?
8. Apakah lembar penilaian kinerja sudah mewakili keadaan atau nasib karyawan pada perusahaan?
9. Apakah dalam penarikan kesimpulan pada lembar penilaian kinerja karyawan dapat menjadi indikator pemberian apresiasi untuk karyawan?
10. Apa hambatan dan kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada perusahaan Syah Establishments?



Lampiran 2

Lembar Penilaian Kinerja
(Appraisal Form)

SYAH ESTABLISHMENTS

APPRAISAL FORM

EMPLOYEE			
Full Name Nama lengkap	: _____	Position Posisi	: _____
Join Date Tanggal Bergabung	: _____	Outlet Unit	: _____
Name of Superior / HOD : Nama atasan			
Period of Assessment : Periode Penilaian			
PERFORMANCE RATING (TO BE COMPLETE BY SUPERIOR)			
QUANTITY OF WORK - Volume, speed, consistency and timeliness KUANTITAS PEKERJAAN - Volume, kecepatan, konsistensi dan ketepatan waktu	10		
QUALITY OF WORK - Accuracy, skills and thoroughness KUALITAS KERJA - Akurasi, keterampilan dan ketelitian	10		
JOB KNOWLEDGE - How well the employee knows his job, duties and responsibilities PENGETAHUAN PEKERJAAN - Seberapa baik karyawan mengetahui pekerjaan, tugas, dan tanggung jawabnya	10		
DISCIPLINE - Willingness to comply with laid-down procedures DISIPLIN - Kesiediaan untuk mematuhi prosedur yang ditetapkan	10		
WORK ATTITUDE - Interest and commitment towards Company and work SIKAP KERJA - Minat dan komitmen terhadap Perusahaan dan pekerjaan	10		
ADAPTABILITY - Ability to learn new / improved practices and applications of the job ADAPTABILITAS - Kemampuan untuk mempelajari praktik baru / lebih baik dan aplikasi pekerjaan	10		
SENSE OF RESPONSIBILITY - Assumes and discharges responsibilities of the position with reliability TANGGUNG JAWAB - Mengasumsikan dan melepaskan tanggung jawab posisi dengan keandalan	10		
LEADERSHIP - Ability to lead, motivate, gain co-operation and support from others KEPEMIMPINAN - Kemampuan untuk memimpin, memotivasi, mendapatkan kerjasama dan dukungan dari orang lain	10		
TEAMWORK - Ability to work harmoniously and effectively with colleagues and supervisors TEAMWORK - Kemampuan untuk bekerja secara harmonis dan efektif dengan kolega dan supervisor	10		
ATTENDANCE AND PUNCTUALITY - Attendance and punctuality at work KEHADIRAN DAN KETEPATAN WAKTU - Kehadiran dan ketepatan waktu di tempat kerja	10		
Total Grading	100		

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

SYAH ESTABLISHMENTS

COMMENT AND FEEDBACK FROM IMMEDIATE SUPERIOR

--

OVERALL PERFORMANCE RATING

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Exceeds requirements in all areas of the job
<small>Melebihi persyaratan di semua bidang pekerjaan</small> |
| <input type="checkbox"/> Exceeds requirements in many areas of the job
<small>Melebihi persyaratan di banyak bidang pekerjaan</small> |
| <input type="checkbox"/> Exceeds requirements in a few areas of the job
<small>Melebihi persyaratan di beberapa bidang pekerjaan</small> |
| <input type="checkbox"/> Just able to meet requirements of the job
<small>Hanya mampu memenuhi persyaratan pekerjaan</small> |
| <input type="checkbox"/> Unable to meet requirements of the job
<small>Tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan</small> |

RECOMMENDATIONS

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Confirmation with salary adjustment
<small>Konfirmasi dengan penyesuaian gaji</small> |
| <input type="checkbox"/> Confirmation without salary adjustment
<small>Konfirmasi tanpa penyesuaian gaji</small> |
| <input type="checkbox"/> Extend Probation for _____ Month(s)
<small>Perpanjang Masa Percobaan untuk berapa bulan</small> |
| <input type="checkbox"/> Extend Contract
<small>Perpanjang Kontrak</small> |
| <input type="checkbox"/> Dismissal
<small>Dihentikan</small> |
| <input type="checkbox"/> Others: _____ |

Immediate Superior Name: _____ Date: _____	General Manager Name: _____ Date: _____	Human Resources <input type="checkbox"/> Approve <input type="checkbox"/> Reject Name: _____ Date: _____
--	---	--