

# **ANALISIS KEBIJAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ASDP PERSERO CABANG BATULICIN**

**Dahlia Febriani, Hairul, Farida Yulianti**

**Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NMP16310989**  
**Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1125096201**  
**Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1121076901**  
E-mail : [dahliafebriani888@gmail.com](mailto:dahliafebriani888@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan : 1). untuk mengetahui sejauh mana PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin dari tahun ke tahun telah melaksanakan kebijaksanaan penilaian prestasi kerja bagi karyawannya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan. Hasil Penelitian menunjukkan : 1). kurang maksimalnya pelaksanaan penilaian prestasi kerja kepada karyawannya serta kebutuhan atau layanan jasa yang baik dan profesional dibidang pelayanan di sektor layanan jasa penyeberangan, 2). Pihak manajemen kurang memperhatikan pentingnya penilaian prestasi kerja bagi karawannya.

Kata Kunci : Analisis, Penilaian, Prestasi Kerja

---

## **ABSTRACT**

This research aims: 1). to find out to what extent PT. ASDP (Persero) Batulicin Branch from year to year has implemented a policy of performance appraisal for its employees. This research uses descriptive qualitative method that is field research or the object of research where data collection is done by conducting research directly into activities and conducting interviews directly with company leaders. Research results show: 1). less than the maximum implementation of work performance appraisal to their employees as well as the need for good and professional services in the service sector in the crossing service sector, 2). The management paid less attention to the importance of performance appraisal for his employees.

Keywords: Analysis, Assessment, Job Performance

## **PENDAHULUAN**

Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Martoyo, 2002: 28). Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berprestasi kerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakan yang tidak memenuhi syarat. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang

diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan.

Melalui penilaian prestasi kerja karyawan, suatu organisasi menyadari akan betapa pentingnya tugas dan pekerjaan yang dibebankan menjadi tanggung-jawabnya, karena penilaian prestasi kerja merupakan penilaian akan kesanggupannya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.

Selanjutnya dikemukakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja mempunyai keuntungan dalam pembinaan karyawan. Keuntungan sistem ini adalah adanya ukuran yang tegas yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan seseorang karena kenaikan pangkat dan jabatan hanya didasarkan atas kecakapan yang dibuktikan dengan prestasi terbukti dengan nyata dengan menggunakan ukuran tertentu. Sistem penilaian prestasi kerja dapat menolong karyawan untuk mempertinggi kecakapan dan memperbesar prestasi kerjanya, karena ia mengetahui kecakapan yang makin tinggi dan kinerja yang baik akan mendapat penghargaan yang layak.

## **METODE**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam melakukan penelitian guna membantu dalam penulisan skripsi ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut ini :

- 1) Field Research : Yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin, salah satunya adalah mengadakan wawancara langsung dengan Direktur PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin.
- 2) Library Research : Yaitu penelitian dengan menelaah buku-buku dan bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis, dengan bahan tersebut digunakan sebagai dasar dalam pembahasan skripsi ini dan acuan dalam penelitian.
- 3) Analisis Data : Setelah data-data diperoleh, baik melalui penelitian lapangan yang mencakup keseluruhan, kemudian dibandingkan dan dianalisis sesuai dengan masalah yang dibahas dengan menggunakan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, manajemen personalia, dan literatur-literatur yang berhubungan dengan sumber daya manusia, agar tidak menyimpang dari aturan yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di lapangan, bahwa masalah yang timbul pada PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin adalah kurang maksimalnya pelaksanaan penilaian prestasi kerja kepada karyawannya. Di dalam perusahaan

tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas satuan kerja masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya. Dalam hal ini pimpinan perusahaan merasa bahwa penilaian prestasi kerja pegawai tidaklah penting untuk diterapkan dengan khusus, padahal penilaian prestasi kerja karyawan itu sendiri sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kemajuan satuan kerja. Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut masih belum maksimal melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam pelayanan terhadap masyarakat.

Di dalam pembahasan ini sebelumnya penulis mencoba mengartikan tentang penilaian prestasi kerja karyawan dan pendapat penulis mengenai arti pentingnya sebuah penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dampak penilaian prestasi kerja pegawai baru terasa pada masa yang akan datang, agar resiko yang ditanggung relatif kecil.

Dalam melaksanakan hal tersebut di atas, sangatlah penting bagi Pimpinan PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin memahami arti pentingnya sebuah Penilaian prestasi kerja karyawan. Selain itu Penilaian prestasi kerja karyawan ini memungkinkan perusahaan untuk :

- 1) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
- 2) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- 3) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

Salah satu pandangan yang sangat penting dipertahankan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahwa setiap pekerja dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis. Apabila dikaitkan dengan pengembangan karier karyawan hal itu antara lain berarti bahwa seorang mampu melakukan penilaian yang obyektif mengenai diri sendiri termasuk mengenai potensinya yang masih dapat dikembangkan.

Meskipun benar bahwa dalam menilai diri sendiri seseorang akan cenderung menonjolkan ciri-ciri positif mengenai dirinya, orang yang sudah matang jiwanya akan juga mengakui bahwa dalam dirinya terdapat kelemahan. Pengakuan demikian akan mempermudahnya menerima bantuan pihak lain, seperti pejabat dari pihak manajemen perusahaan atasan langsung dan rekan-rekan sekerja untuk mengatasinya.

Pengenalan ciri-ciri positif dan negatif yang terdapat dalam diri seseorang akan merupakan dorongan kuat baginya untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha

yang sistematis untuk menghilangkan, atau paling sedikit mengurangi, ciri-ciri negatifnya.

Sudah barang tentu banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian diri sendiri. Akan tetapi teknik apapun yang digunakan yang jelas ialah bahwa karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri itu berusaha seobyektif mungkin untuk menjelaskan antara lain :

- 1) Apa tugas pokoknya,
- 2) Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugas,
- 3) Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain,
- 4) Dalam hal apa karyawan yang bersangkutan merasa berhasil,
- 5) Kesulitan yang dihadapi,
- 6) Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

Manajemen berdasarkan sasaran yang mungkin lebih dikenal dengan istilah aslinya dalam bahasa Inggris, Management By Objectives atau MBO – adalah suatu gaya yang dewasa ini banyak digunakan untuk berbagai kepentingan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Salah satu bentuk penggunaannya ialah melibatkan para anggota organisasi dalam menentukan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh para karyawan. Dasar filsafat dari penggunaan teknik ini ialah bahwa apabila seorang karyawan dilibatkan dalam menentukan sendiri sasaran yang hendak dicapainya, sebagai bagian dari sasaran kelompok yang pada gilirannya juga merupakan bagian dari sasaran organisasi sebagai keseluruhan karyawan tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai sasaran tersebut, dibandingkan dengan apabila sasaran itu ditentukan dari atas oleh pejabat pimpinan.

Dari sudut pandang inilah teknik tersebut digunakan dalam melakukan penilaian prestasi kerja dengan orientasi ke masa depan. Dalam praktek, penggunaan teknik ini berarti bahwa seorang karyawan bersama atasan langsungnya menetapkan sasaran prestasi kerja dalam suatu kurun waktu tertentu di masa depan. Artinya, kedua belah pihak mencapai kesepakatan tentang hasil apa yang diharapkan tercapai dan ukuran-ukuran obyektif apa yang akan digunakan. Bagi karyawan yang bersangkutan yang harus bekerja keras untuk mencapai sasaran tersebut, disamping mempunyai motivasi kuat untuk mencapainya, juga dapat menyesuaikan perilakunya sedemikian rupa sehingga sasaran yang ditetapkannya sendiri itu tercapai. Bagi atasannya, prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dapat memberi petunjuk dalam bidang apa bawahannya itu perlu melakukan perbaikan dan dengan demikian dapat memberikan bantuan secara lebih tepat dan lebih terarah.

Telah umum diakui dan diterima sebagai suatu kenyataan bahwa jika penilaian terhadap seorang karyawan berkaitan dengan faktor-faktor intelektual, emosional, motivasional dan faktor-faktor kritical lainnya yang dimaksudkan untuk memprediksi potensi seseorang di masa depan, yang paling kompeten melakukan penilaian tersebut adalah para ahli psikologi. Karena itulah banyak organisasi terutama organisasi besar yang mempekerjakan para ahli psikologi yang pada umumnya ditempatkan di bagian personalia. Sebaliknya organisasi yang merasa tidak mampu atau tidak memerlukan ahli psikologi bekerja purna waktu, biasanya memelihara hubungan institusional dengan konsultan yang bergerak di bidang psikologi yang menyediakan jasa konsultasi setiap kali diperlukan.

Pada umumnya keterlibatan para ahli psikologi dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai, tidak terutama untuk melakukan penilaian atas prestasi kerja di masa lalu.

Hasil penilaian yang dilakukan dapat digunakan untuk mengidentifikasi pegawai tertentu yang diperkirakan layak dipertimbangkan untuk dipromosikan. Atau dapat pula berupa penilaian yang bersifat umum sehingga apabila ada kesempatan untuk promosi di masa depan, sudah tersedia calon-calon yang dipersiapkan untuk itu.

Dalam melakukan tugasnya, para ahli psikologi tersebut dapat menggunakan berbagai teknik seperti wawancara, berbagai tes psikologi, diskusi dengan para penyelia dan peninjauan atas hasil-hasil penilaian lain yang telah digunakan oleh orang-orang lain dalam organisasi.

Salah satu perkembangan yang relatif baru dalam penilaian prestasi kerja dengan orientasi masa depan ialah penggunaan “pusat-pusat penilaian”. Teknik ini digunakan untuk menilai potensi para manajer tingkat menengah yang yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi di masa depan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- 1) Permasalahan yang timbul pada PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin pada dasarnya bertitik tolak pada belum maksimal melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja pegawai serta kebutuhan atau penyediaan sumber daya manusianya yang baik dan profesional dibidang pelayanan di sektor jasa penyeberangan sungai, danau dan laut.
- 2) Setelah penulis mengadakan penelitian langsung di lapangan, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar para karyawan PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin Kotabaru yang berjumlah 60 orang tersebut, sebagian kurang ahli dalam bidangnya karena memiliki kualifikasi pendidikan yang berbeda dengan tugas dan fungsinya diperusahaan.

### **2. Saran-saran**

- 1) Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu semangat mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi. Penghargaan itu berupa bonus, tunjangan atau yang lainnya.
- 2) Bagi karyawan yang kurang berprestasi, hendaknya diberikan pengayaan dan latihan yang khusus, agar karyawan tersebut tidak patah semangat dan mampu sejajar dengan karyawan yang profesional.
- 3) Pimpinan perusahaan harus lebih pro aktif berkoordinasi dengan Instansi/ Dinas terkait dalam rangka pengembangan organisasi perusahaan dan dalam rangka memperoleh alat teknologi tepat guna serta meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan sumber daya dan keterampilan karyawan.

## REFERENSI

- Cahyono, Bambang Tri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2002.
- Company Profile PT Telkom, Tbk* tahun 2004-2005.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks, 2004.
- Gibson, James L. et.al. *Management and Organization*, Texas : Business Publications Inc, Plans, Fifth Edition, 2000.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Haji Masagung, cet. Keenam. 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Irawan, Prasetya, et.al. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : STIA-LAN, 2001.
- Nitisemito, Alex S. *1647 Dialog: Bisnis & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia, 2001.
- Siagian, Sondang P. *Peranan Staf dalam Manajemen*, Jakarta: Penerbit CV. Haji Mas Agung, 2000.
- Simanjuntak, Payaman J. & Rivianto, J. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Seri Produktivitas Kerja II, Jakarta, Cetakan I, 1985.
- Silalahi, Bennet, N.B. *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja Permasalahan*, Jakarta : Midas Surya Grafindo. 2003.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE-YPKN, ed. Kesatu, cet. Pertama, 2000.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Rineka Cipta. 2000.
- \_\_\_\_\_, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. 2006.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. 2005.
- Swastha, Basu. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tilaar, H.A.R. *Pengembangan SDM Dalam Era Globalisasi*, Jakarta : Gramedia Widayarsana Indonesia. 2003.