



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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya dalam perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan sumber daya lainnya. Karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh aktifitas yang dilakukan perusahaan dalam upaya pencapaian sasaran dan tujuannya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam perusahaan, maka diperlukan perhatian lebih dari manajemen terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah dengan melakukan evaluasi penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia.

Persaingan yang ketat diantara perusahaan yang semakin besarnya perhatian tentang Hak Azasi Manusia (HAM) akan mendorong timbulnya pendekatan-pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam perburuhan. Pemerintah pun akan semakin besar campur tangannya dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia untuk melindungi kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pemilik perusahaan.

Sumber daya manusia harus didefenisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan tetapi ayang sumber daya manusia hasilkan untuk perusahaan oleh karena itu, diperlukan kontak manajerial untuk melakuka penialaian kinerja atas



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

hasil kerja sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas dari setiap sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses dimana perusahaan menilai atau mengevaluasi hasil kerja dari karyawannya, aktifitas ini dapat memberikan umpan balik (*Feedback*) dan koreksi terhadap pengambilan keputusan tentang pelaksanaan kerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik untuk karyawan yang sering kali merupakan kunci perkembangan mereka di masa depan. Tujuan dari umpan balik pengembangan adalah lebih kepada mengubah atau menguatkan individu daripada untuk membandingkan individu (**Riani, 2011**)

Berdasarkan pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, terdapat benang merah yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

PT. Surveyor Indonesia (SI) Cabang Pekanbaru adalah perusahaan yang berada pada naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang juga merupakan perusahaan kontraktor PT. Chevron Indonesia Pacific (CPI) tepatnya di Minas Timur,

Kabupaten Siak, PT. Chevron Indonesia Pacific, 7E-Yard, PT. SI. PT. Surveyor Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang Survei, Inspeksi dan Konsultasi, PT. SI juga mencakupi diberbagai bidang jasa termasuk industri, pemerintah, pengemabangan wilayah, minyak dan gas bumi, mineral dan sistem sertifikasi lingkungan, pertanian, serta manajemen *Outsourcing*.

PT. Surveyor Indonesia (Pekanbaru), tepatnya pada *Sector Visual & Technical Inspection Services* memiliki jumlah karyawan yang berbeda pada umumnya, pada *Sector* ini karyawan melakukan pekerjaannya berdasar *Project* yang diberikan dari atasannya yang berada pada kantor cabang, yaitu kantor cabang di Pekanbaru, terkait mengenai jumlah karyawan, pada *Sector* tersebut pada tahun 2013 – 2016 terjadi penambahan dan pengurangan karyawan, adapapun mengenai hal tersebut dapat dilihat dari table berikut:

**TABEL I. 1**  
**JUMLAH KARYAWAN PADA TAHUN 2013 – 2016**

| No. | Tahun | Jumlah Karyawan |
|-----|-------|-----------------|
|     | 2013  | 19              |
|     | 2014  | 21              |
|     | 2015  | 23              |
|     | 2016  | 17              |

**Sumber: PT. Surveyor Indonesia (Pekanbaru)**

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa, PT. S.I. pada *Sector* tersebut tahun 2013 memiliki jumlah karyawan adalah 19 orang, kemudian pada tahun berikutnya yaitu tahun 2014 terjadi penambahan jumlah karyawan, berdasarkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

wawancara penulis dengan narasumber, pada tahun tersebut terjadilah penambahan karyawan karena pada tahun sebelumnya klien perusahaan mendapati hasil pekerjaan yang memuaskan dan melebihi ekspektasi klien perusahaan, begitupun pula kelanjutannya tahun berikutnya yaitu pada tahun 2015, namun pada tahun 2016, terjadilah pengurangan jumlah karyawan yang sebelumnya, dengan perusahaan meng-audit kinerja karyawannya karena pada tahun tersebut terjadi penurunan harga minyak dunia, yang membuat klien perusahaan mengalami kerugian, yang bertepatan pula pada saat itu kontraktor perusahaan adalah perusahaan pengelola migas.

Terkait mengenai penilaian kinerja, PT. Surveyor Indonesia (Pekanbaru) memiliki sistem penilaian kinerjanya sendiri, berdasarkan hasil wawancara antara penulis dan narasumber PT. Surveyor Indonesia (Pekanbaru) menggunakan penilaian kinerja yang berasal dari atasan, yaitu dari supervisor. Supervisor melakukan absensi karyawannya pada saat pagi hari dan sore hari, adapun data yang penulis dapatkan terima dari supervisor mengenai jadwal absensi karyawan PT. Surveyor Indonesia (Pekanbaru) adalah sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU

**TABEL I. 2**  
**JADWAL ABSENSI KARYAWAN**

| No. | Hari   | Waktu Masuk | Waktu Istirahat | Waktu Pulang |
|-----|--------|-------------|-----------------|--------------|
| 1   | Senin  | 07:00 WIB   | 11:30 WIB       | 16:30 WIB    |
| 2   | Selasa | 07:30 WIB   | 11:30 WIB       | 16:30 WIB    |
| 3   | Rabu   | 07:30 WIB   | 11:30 WIB       | 16:30 WIB    |
| 4   | Kamis  | 07:30 WIB   | 11:30 WIB       | 16:30 WIB    |
| 5   | Jumat  | 07:30 WIB   | 11:30 WIB       | 16:30 WIB    |

**Sumber: PT. Surveyor Indonesia (Pekanbaru)**

Bedasarkan latar belakang mengenai penilaian kinerja karyawan dan permasalahan yang yang ditemukan saat penilaian kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia, maka diperlukan kajian yang lebih dalam, sehingga penulis tertarik untuk menulis judul: **“Analisis Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah penulisan laporan ini adalah: **“Bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru?”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 1.3 Tujuan dan Manfaat

#### A. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:  
”Untuk Mengetahui Bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru”

#### B. Manfaat

##### a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana pengembangan wawasan serta pengalaman yang sangat membantu penulis dalam merealisasikan antara teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan teori maupun praktek yang ada dilapangan kerja, khususnya mengenai Analisis Penilaian Karyawan di PT. Surveyor Indonesia.

##### b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan, disamping itu juga sebagai bahan bacaan dan rujukan bagi pembaca tentang Analisis Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru.

##### c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru dalam usaha peningkatan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### **1.4 Lokasi dan Waktu**

Jln. Yos Sudarso tepatnya di Minas Timur, Kabupaten Siak PT. Chevron Pacific Indonesia, 7E-Yard, PT. SI. Mulai 21 Maret 2017 sampai sekarang

#### **1.5 Jenis dan Sumber Data**

##### **A. Jenis Data**

###### **a. Data Primer**

Data primer adalah jenis-jenis data yang dikumpulkan oleh penulis yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya seperti wawancara dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru.

###### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Seperti informasi mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan buku-buku penunjang yang mendukung penelitian ini.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**A. Sumber Data**

**a. Obsevasi**

Yaitu Pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara mengamati langsung objek yang menjadi permasalahan tentang pengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja.

**b. Interview**

Pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara melakukan tanya jawab kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian.