

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.

BAB III

TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

3.1 Tinjauan Teori

3.1.1. Sumber Daya Manusia

Menurut Syafruddin et al (2022) Sumber Daya Manusia di tingkat mikro merujuk pada setiap individu yang terlibat dalam kegiatan kerja di dalam suatu perusahaan atau institusi, dikenal dengan berbagai istilah seperti pegawai, karyawan, buruh, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Di sisi lain, Sumber Daya Manusia di tingkat makro merujuk pada keseluruhan populasi suatu negara yang telah mencapai usia kerja, termasuk mereka yang sudah bergabung dalam pasar tenaga kerja dan mereka yang belum.

Menurut Budihardjo (2015) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, arahan, dan pengawasan dari semua komponen yang merupakan potensi atau energi manusia, yang digunakan untuk memenuhi keperluan demi mencapai suatu tujuan. Menurut Larasati (2018) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan institusi/organisasi.



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.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dua tingkatan yang berbeda, yakni mikro dan makro. Pada tingkat mikro, manajemen SDM mengacu pada individu-individu yang terlibat dalam aktivitas kerja di perusahaan atau institusi, seperti pegawai, karyawan, buruh, pekerja, dan tenaga kerja lainnya. Sementara pada tingkat makro, manajemen SDM merujuk kepada seluruh populasi suatu negara yang telah mencapai usia kerja, termasuk yang sudah dan belum bergabung dalam pasar tenaga kerja. Manajemen SDM sendiri merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, arahan, dan pengawasan terhadap segala komponen yang merupakan potensi atau energi manusia. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu. SDM dianggap sebagai elemen sentral dalam sebuah organisasi, dimana organisasi tersebut dibentuk berdasarkan visi, misi, dan tujuan yang berkaitan dengan kesejahteraan manusia, dan dalam pelaksanaan tugasnya, diurus dan dikelola oleh manusia. Ini menegaskan bahwa manusia memegang peranan kunci dalam segala kegiatan institusi atau organisasi.

3.2. Pengertian Sistem

Menurut Tyoso (2016) sistem merupakan suatu kumpulan dari komponen-komponen yang membentuk satu kesatuan. Sebuah organisasi/perusahaan dan sistem informasi adalah sistem fisik dan sosial yang ditata sedemikian rupa untuk mencapai tujuan tertentu.

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.

Menurut Hutahaean (2015) sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau untuk melakukan sasaran yang tertentu. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sistem adalah:

1. Perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.
2. Susunan yang teratur dari pandangan, teori, atas, dan sebagiannya.
3. Metode sistem pendidikan secara (klasikal, individu, dan sebagiannya).

3.1.3. Pengertian Kinerja

Menurut Fauzi & Nugroho (2020) kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skil, dan *attitude*-nya pada setiap melaksanakan tugasnya.

Menurut Azizah (2021) Kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Rismawati & Mattalata, 2018).

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.

Menurut Torang (2014) kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas oleh individu atau tim dalam suatu organisasi. Ini mencakup pelaksanaan tugas-tugas utama dan fungsi-fungsi yang dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau berlaku di perusahaan, serta mengikuti norma, prosedur operasional standar, serta kriteria dan ukuran yang berlaku.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakann semua tugasnya yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas secara individu maupun tim dalam suatu organisasi/perusahaan, pencapaian kinerja, didukung oleh komunikasi terbuka dan berkelanjutan serta pembentukan visi bersama dan pendekatan strategis terpadu sebagai pendorong mencapai tujuan organisasi, menjadikan kinerja perusahaan sebagai indikator kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3.4.4. Pengertian Penilaian Kinerja

Secara bahasa evaluasi adalah terjemahan dari kata evaluation (bahasa inggris) kata evaluation berasal dari value yang berarti nilai. Kata evaluation dengan demikian, diterjemahkan dengan penilaian. Sehingga antara “penilaian” dan “evaluasi” dapat dipandang sebagai semakna.

Menurut Budihardjo (2015) penilaian karyawan pada dasarnya merupakan evaluasi terhadap kinerja mereka. Secara keseluruhan, hal ini



mengacu pada usaha untuk mengukur seberapa efektif karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan.

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan (Fatimah, 2017). Menurut Rismawati & Mattalata (2018) penilaian kinerja adalah proses penilaian yang dilakukan secara teratur guna mengevaluasi hasil kerja karyawan serta kinerja keseluruhan perusahaan. Selain itu, tujuannya juga mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan, serta sebagai landasan untuk menetapkan kebijakan terkait promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Setelah melihat beberapa pendapat penilaian kinerja maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap kinerja mereka, yang mencakup usaha untuk mengukur seberapa efektif mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Proses ini melibatkan pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan secara teratur, guna mengevaluasi hasil kerja mereka dan kinerja keseluruhan perusahaan. Tujuan penilaian kinerja juga meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang, serta sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan terkait promosi jabatan atau penentuan imbalan.

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 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.

3.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Linda Koopmans *et.al* (2014), sebagaimana yang dikutip oleh Pranogyo et al (2022), dalam proses evaluasi kinerja individu, terdapat empat dimensi utama yang dipertimbangkan, yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan perilaku kerja kontraproduktif. Setiap dimensi ini memiliki sejumlah indikator pengukuran kinerja yang dapat diuraikan lebih lanjut.

1. Dimensi kinerja tugas mempunyai 5 (lima) indikator yaitu: kualitas kerja, merencanakan dan mengatur pekerjaan, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja dengan efisien.
2. Dimensi kinerja kontekstual dibagi menjadi dua tingkatan yaitu tingkat interpersonal dan tingkat organisasi. Tingkat interpersonal mempunyai 4 (empat) indikator yaitu: mengambil inisiatif, menerima dan belajar dari umpan balik, bekerja sama dengan orang lain, dan berkomunikasi secara efektif. Untuk tingkatan organisasi mempunyai 4 (empat) indikator yaitu: menunjukkan tanggung jawab, berorientasi pada pelanggan, kreatif, dan melakukan tugas kerja yang menantang.
3. Dimensi kinerja adaptif mempunyai 6 (enam) indikator yaitu: mampu mengatasi permasalahan selama bekerja, datang dengan solusi kreatif untuk masalah baru yang sulit, menjaga pengetahuan kerja tetap up-to-date, menjaga keterampilan kerja tetap up-to-

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.

date, berurusan dengan situasi kerja yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi, dan menyesuaikan tujuan kerja bila diperlukan.

4. Dimensi perilaku kerja kontraproduktif mempunyai 4 (empat) indikator yaitu: perilaku kerja kontraproduktif, menampilkan negative yang berlebihan, melakukan hal-hal yang membahayakan organisasi anda, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja atau atasan anda, dan sengaja membuat kesalahan.

3.16. Faktor-faktor Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Pranogyo et al (2022) Organisasi yang efektif hanya bisa diciptakan oleh tenaga kerja yang berkualitas. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas dan berdedikasi, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalamnya. Beberapa faktor yang memengaruhi evaluasi kinerja karyawan antara lain:

1. Kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan kemampuan untuk menginspirasi orang lain agar memberikan yang terbaik dari diri mereka.
2. Coaching, coaching adalah seni untuk menggali potensi individu dan mentransformasikannya ke dalam kinerja tinggi, seperti menggambar potensi ke atas kanvas kinerja yang tinggi.
3. Budaya Organisasi, memegang peran yang sangat vital dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi mencakup studi tentang struktur, fungsi, dan kinerja

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.

organisasi, yang bertujuan untuk memahami, menjelaskan, dan meramalkan perilaku individu di dalamnya.

4. Motivasi, motivasi adalah proses yang dimulai ketika ada kekurangan fisiologis atau psikologis, atau kebutuhan yang memicu timbulnya perilaku.
5. Pemberdayaan adalah upaya yang dimulai dari individu sendiri, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi segala aspek dalam sebuah organisasi.
6. Kompetensi, kompetensi merupakan konsep yang menjadi inti dari manajemen sumber daya manusia, yang memberikan dasar untuk mengintegrasikan kegiatan horizontal dari manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi, nilai-nilai proses bisnis, dan hasil kinerja secara vertikal.
7. Lingkungan Kerja, Kondisi kerja yang optimal dapat menjadi indikator yang kuat untuk kinerja karyawan, terutama saat individu merasa termotivasi untuk mencapai hasil dan tujuan pekerjaan yang diinginkan.
8. Training dan pengembangan, mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan terkait dengan kompetensi kerja.

3.4.7. Teknik-teknik Penilaian Kinerja

Adapun teknik yang dapat dipergunakan dalam evaluasi individu adalah sebagai berikut:



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. *Written essays*

Teknik ini memberikan evaluasi kerja dengan cara mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim maupun organisasi.

2. *Critical Incidents*

Teknik ini mengevaluasi perilaku yang menjadi kunci dalam membuat perbedaan antara menjalankan pekerjaan secara efektif dengan tidak efektif.

3. *Graphic Rating Scales*

Teknik ini merupakan metode evaluasi di mana evaluator memperingatkan faktor kinerja dalam skala inkremental.

4. *Behaviorally Anchored Rating Scales*

Teknik ini merupakan pendekatan skala yang mengkombinasi elemen utama dari critical incident dan graphic rating scale. Penilaian memeringkat pekerja berdasarkan butir-butir sepanjang kontinum, tetapi titiknya adalah contoh perilaku aktual pada pekerjaan tertentu daripada deskripsi umum atau sifat.

5. *Group Order Ranking*

Teknik ini merupakan metode evaluasi yang menempatkan pekerja dari terbaik ke terburuk.

6. *Individual Ranking*

Teknik ini merupakan metode evaluasi yang menyusun/rank-order pekerja dari terbaik ke terburuk.

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.

7. *Paired Comparison*

Teknik ini merupakan metode evaluasi yang membandingkan masing-masing pekerja dengan setiap pekerja lain dan menyusun peringkat berdasarkan pada jumlah nilai supervisor yang dicapai (Sauri, 2014).

3.1.8. Metode Penilaian Kinerja

1. *Rating Scales (Skala Rating)*

Penilaian prestasi di mana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang terendah hingga tertinggi (Fathoroni *et al*, 2020). Metode ini cocok digunakan jika hasilnya digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan, dan pengkajian berdasarkan hasil prestasi. Dengan menggunakan metode ini hasil evaluasi kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala.

2. *Critical Incidents (Insiden-insiden Kritis)*

Penilaian melakukan evaluasi pada saat saat kritis saja, yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya.

3. *Essay*

Penilaian menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Evaluasi ini sangat mengandalkan kemampuan menulis penilai.

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.

4. *Work Standars (Standar kerja)*

Membandingkan kinerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

5. *Ranking*

Penilai menempatkan semua karyawan yang dinilai ke dalam urutan ranking.

6. *Forced Distribution*

Dalam metode ini diasumsikan bahwa karyawan dapat dikelompokan ke dalam lima kategori yaitu dari kategori yan paling baik, baik, cukupan, buruk, sangat buruk.

7. *Forced-choice and Weighted Checklist Performance Report*

Laporan ini memerlukan penilai untuk memilih karyawan mana yang dapat mewakili kelompoknya. Factor yang dinilai adalah prestasi karyawan.

8. *Behaviorally Anchored Scales*

Evaluasi berdasarkan catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam katannya dengan pelaksanaan kerja.

9. *Metode Pendekatan Management By Objektif (MBO)*

Setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran perusahaan, tujuan individu dan saran-saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Rismawati & Mattalata, 2018).



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.

3.1.9. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Sesungguhnya setiap elemen yang terlibat dalam proses penilaian memiliki manfaat tersendiri sesuai dengan perannya. Penilaian tersebut dibagi menjadi tiga peran, yaitu:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 - a. Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - c. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
 - d. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.
 - e. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
 - f. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
 - g. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
 - h. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan nilai).
 - i. Meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.
 - j. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya.

**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.

- k. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut.
 - l. Meningkatkan pandangan yang lebih jelas mengenai konteks pekerjaan.
 - m. Mengetahui pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
 - n. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.
2. Manfaat bagi penilai
- a. Mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan sebagai bahan perbaikan manajemen selanjutnya.
 - b. Mengembangkan suatu pandangan mengenai pekerjaan individu dan departemen dengan lengkap.
 - c. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
 - d. Mengidentifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja penilai sebagai seorang pemimpin atau atasan bagi timnya.
 - f. Memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai 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.

- g. Memberikan kesempatan untuk menjelaskan tujuan perusahaan dan prioritas apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.
 - h. Memberikan pandangan yang lebih baik mengenai bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
 - i. Menjadi wadah untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan.
 - j. Mengurani kesenjangan antara karyawan dan atasan.
 - k. Meningkatkan hubungan antara pribadi dengan karyawan dan manajer.
 - l. Memberikan kesempatan bagi atasan untuk menilai kembali apa yang telah dilakukan.
 - m. Menjadi pertimbangan untuk mengidentifikasi kembali rotasi atau perubahan tugas karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan
- a. Perbaikan seluruh elemen yang ada dalam perusahaan akan memperoleh hasil.
 - b. Meningkatkan pandangan setiap elemen dalam perusahaan menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
 - c. Meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan dalam departemen khususnya, atau lintas department umumnya.

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.

- d. Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh.
- e. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam upaya pencapaian tujuan bersama.
- f. Meningkatkan kepercayaan setiap karyawan mengenai sistem pengawasan manajemen terhadap kinerja mereka.
- g. Menumbuhkan harapan dan pandangan jangka panjang mengenai area mana yang dapat dikembangkan.
- h. Mengnali lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan.
- i. Meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan.
- j. Saran penyampaian pesan bahwa kryawan itu dihargai oleh perusahaan.
- k. Menginternalisasi budaya perusahaan.
- l. Memudahkan proses penentuan kader potensial untuk dipromosikan.

Menurut (Hartatik, 2014:120) (dalam Ajabar, 2020), tujuan penilaian kinerja dibagi dua yaitu tujuan secara umum dan khusus.

1. Tujuan secara umum:

- a. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya.

**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.

- b. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
 - c. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi.
 - d. Untuk meningkatkan motivasi kerja
2. Tujuan secara khusus:
- a. Untuk dasar dalam melakukan promosi, menegakan disiplin kerja, pemberian penghargaan dan penambahan pekerja.
 - b. Untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
 - c. Untuk menghasilkan umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerja.
 - d. Untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan dalam meningkatkan prestasi.
 - e. Untuk memberikan spesifikasi jabatan dalam organisasi.

3.1.10. Kinerja Pandangan Islam

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan tekun, karena kinerja yang dihasilkan dari usaha yang sungguh-sungguh akan membawa hasil pekerjaan yang baik dari segi kualitas. Ajaran islam mengingatkan umatnya bahwa kinerja harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, karena setiap pekerjaan akan dimintai semua

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.

pertanggung jawabannya diakhirat kelak, apa yang selama ini mereka lakukan di dunia. Firman Allah SWT dalam suarah At-Taubah ayat 105 berikut memberikan petunjuk mengenai pentingnya bertanggung jawab dalam pekerjaan.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah 9: Ayat 105).

Makna dari Q.S At-Taubah Ayat 105 masih mengacu tafsir ringkas Kementerian Agama RI, maknanya adalah Allah akan memberi penghargaan atas ikhtiar yang dilakukan tersebut. Tentunya penghargaan yang diberikan akan sebanding dengan kualitas pekerjaannya, Melansir tafsiralquran.id, balasan kerja yang diperoleh sangat bergantung dari apa pekerjaannya dan bagaimana caranya mengerjakannya (Mulyani, 2024).

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا
عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya: dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334)

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.

Makna dari kandungan hadist (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334) adalah bahwasannya Allah memiliki rasa cinta yang begitu besar bagi hambanya yang mau bekerja dengan sebenar-benarnya, bekerja sama yang kompak dan disiplin akan meringankan pekerjaan serta dapat diselesaikan secara tepat, terarah dan tuntas (Tenrijaya,2024), maka seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menjalani kehidupan didunia ini karena dengan besarnya cinta Allah kepadanya maka ridho Allah juga selalu menyertainya sehingga semua amalan yang dilakukan akan memberikan efek yang baik bagi individu maupun orang lain.

3.2 Tinjauan Praktek

Pada sub bab ini penulis akan mengemukakan data pelaporan yang merupakan hasil observasi yang telah penulis dapatkan di PT. Balam Berlian Sawit, Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir-Riau. Mengenai sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Balam Berlian Sawit.

3.2.1. Pengertian Penilaian Kinerja bagi PT. Balam Berlian Sawit

Evaluasi kinerja karyawan merupakan penilaian atas kinerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, menilai seberapa efektif karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang dilakukan dalam waktu 2 kali setahun (setiap 6 bulan), yang berguna untuk mengukur keberhasilan karyawan terhadap pekerjaan yang diberi, tingkah laku, kedisiplinan, kemampuan karyawan dalam



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.

pekerjaanya, dan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. (PT. Balam Berlian Sawit, 2024).

3.2.2. Metode Penilaian Kinerja Karyawan PT. Balam Berlian Sawit

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Ibu Lusiana S.H selaku *Kepala Personalia* PT. Balam Berlian Sawit menjelaskan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja karyawan di perusahaan 2 kali dalam setahun (6 bulan sekali). Penilaian ini bertujuan untuk memberikan arahan sebagai bahan evaluasi karyawan sehingga dapat tepat sasaran dalam melaksanakan kerjaan yang telah di sepakati bersama dan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan PT. Balam Berlian Sawit menggunakan teknik *Rating Scales*, *Rating Scales* merupakan penilaian yang didasarkan pada suatu standar penilaian yang telah dideskripsikan terlebih dahulu, mengukur penilaian kinerja dengan beberapa kriteria dan menggunakan skala 41-100 dengan penjelasan bawah apabila penilaian 41-50 tidak memuaskan, 51-60 perlu perbaikan, 61-80 cukup, 81-90 memuaskan, 90-100 sangat memuaskan, dengan setiap aspek penilaian memiliki bobot persen (%) yang berbeda-beda. Penilaian dilihat baik secara langsung maupun menggunakan sistem seperti kedisiplinan dalam alat fingerprint absensi karyawan dan dari bagaimana karyawan melaksanakan tugas yang ditetapkan dalam waktu periode yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaannya penilai yang telah ditetapkan akan melihat bagaimana seseorang karyawan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengerjakan tugasnya. Penilaian karyawan pada PT Balam Berlian Sawit terbagi menjadi tiga bagian aspek penilaian yaitu, pada bagian pertama penilaian terhadap proses kerja karyawan yang diberi bobot 25%, dan yang kedua penilaian terhadap hasil kerja karyawan diberi bobot 40%, dan yang terakhir penilaian terhadap sikap dan tingkah laku karyawan diberi bobot 35% .

Tabel 3. 1 Teknik penilaian rating scales (skala rating) dan format penilaian (kinerja) PT. Balam Berlian Sawit

No	Aspek Penilaian	BOBOT (B) (%)	NILAI (N) 41-100	HASIL (H) B X N
I	PROSES KERJA			
1	Perencanaan	5		
2	Ketelitian dalam bekerja	5		
3	Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	5		
4	Efisien dan efektif dalam bekerja	5		
5	Pemecahan masalah	5		
II	HASIL KERJA			
1	Kuantitas/ banyaknya hasil kerja	20		
2	Mutu hasil kerja	20		
III	SIKAP DAN TINGKAH LAKU			
1	Disiplin kerja	10		
2	Tanggung jawab dan tekad	10		
3	Kerjasama	5		
4	Motivasi dan Inisiatif	5		
5	Dedikasi dan Loyalitas	5		
	Total	100		

Sumber : Admin PT. Balam Berlian Sawit 2024

Tabel 3. 2 Kriteria / penilaian rata-rata pada format penilaian (kinerja) PT. Balam Berlian Sawit

PENILAIAN	GRADE	NILAI
Excellent/Sangat memuaskan	A	91-100
Good/Baik (Memuaskan)	B	81-90
Average/Sedang (rata-rata/cukup)	C	61-80
Bad/Kurang (Perlu perbaikan)	D	51-60
Worse/Jelek (tidak memuaskan)	E	41-50

Sumber :Admin PT. Balam Berlian Sawit 2024

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3. 3 Penjelas aspek penilai pada (form penilaian kinerja) PT. Balam Berlian Sawit

No	Aspek Penilaian	PENJELASAN	DIMENSI
	PROSES KERJA		
	Perencanaan	Memahami dan mengutamakan perencanaan serta pengaturan kerja secara efektif dan efisien.	Job behavior
	Ketelitian dalam bekerja	Mengutamakan ketelitian dan tidak pernah melakukan kerja berulang dan selalu akurat dalam bekerja dan tidak melakukan kesalahan dan kecerobohan.	Job behavior
3	Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	Selalu bertindak tegas, tepat waktu dan tepat guna dalam setiap pelaksanaan kerja	Job behavior
4	Efisien dan efektif dalam bekerja	Bekerja hemat dan benar, baik dalam hal waktu, biaya, tenaga, penggunaan material.	Job behavior
5	Pemecahan masalah	Mampu memecahkan masalah yang ada dengan tepat, cepat dan tuntas dalam tiap proses kerja.	Competency
	HASIL KERJA		
	Kuantitas/ banyaknya hasil kerja	Pekerjaan yang dihasilkan maksimal dan memuaskan sesuai target.	Competency
	Mutu hasil kerja	Mutu hasil kerja yang dicapai memuaskan dan sesuai target.	Performance
	SIKAP DAN TINGKAH LAKU		
	Disiplin kerja	Disiplin kerja yang baik, hadir bekerja tepat waktu dan memiliki keteraturan dalam pelaksanaan proses kerja.	Job behavior
	Tanggung jawab dan tekad	Siap menerima dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan benar, bekerja dengan tepat dan tuntas	Job behavior

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 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.

Aspek Penilaian	PENJELASAN	DIMENSI
Kerjasama	serta bekerja sesuai target. Mampu bekerjasama dalam team work yang solid dan handal dalam koordinasi kerja yang sehat.	Job behavior
Motivasi dan Inisiatif	Siap menerima tugas yang ditetapkan dan melaksanakan dengan benar, tepat dan memiliki keinginan untuk maju dan pro aktif.	Job behavior
5 Dedikasi dan Loyalitas	Bekerja dengan jujur dan memiliki dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap tugas, atasan, pimpinan dan perusahaan.	Potensi

Sumber: Admin PT. Balam Berlian Sawit 2024

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat beberapa aspek penilaian yang dimana memiliki tiga aspek penting penilaian, setiap aspek memiliki beberapa jenis aspek penilaian lainnya, dan setiap aspek tersebut mempunyai bobot (%) masing-masing. Pada aspek bagian pertama terdapat bobot 25% yang dimana terbagi menjadi 5 bagian aspek penilaian yang masing-masing mendapatkan bobot 5%, bagian kedua terdapat bobot 40% yang dimana terbagi menjadi 2 bagian aspek penilaian yang masing-masing mendapatkan bobot 20%, dan bagian ketiga terdapat bobot 35% yang dimana terbagi menjadi 5 bagian aspek penilaian yang dimana 2 aspek penilaian mendapatkan bobot 10% dan 3 aspek penilaian mendapatkan bobot 5%. Penilaian kinerja di PT. Balam

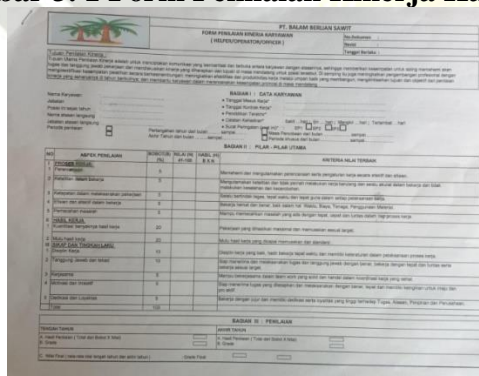
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Berlian Sawit ini langsung dinilai oleh penilai yang merupakan atasan dari orang yang akan dinilai, yang dimana penilai akan melihat bagaimana orang yang akan dinilai selama masa penilaian.

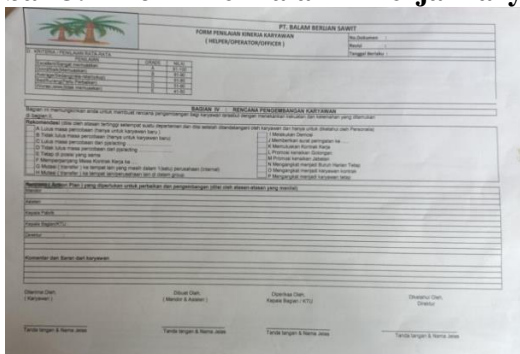
Nilai yang diberikan penilai kepada karyawan yang dinilai adalah salah satu nilai dari 41-100 di masing-masing aspek penilaian sesuai dengan tabel 3.2, lalu untuk mendapatkan hasil penilaian, Bobot(%) di kali dengan Nilai yang diberikan penilai, setelah mendapatkan hasil dari perkalian tersebut maka itu merupakan nilai hasil dari setiap aspek penilaian, lakukan hal yang sama sampai semua aspek terisi dengan nilai hasil. Ketika semua aspek sudah terisi jumlahkan semua nilai yang sudah di dapat lalu itulah hasil penilaian kinerja karyawan tersebut.

Gambar 3. 1 Form Penilaian Kinerja Karyawan



Sumber: Admin PT. Balam Berlian Sawit 2024

Gambar 3. 2 Form Penilaian 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.

Sumber: Admin PT. Balam Berlian Sawit

3.2.3. Standar Operasional Prosedur (SOP) Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Balam Berlian Sawit

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan sebagai pedoman dalam mengerjakan sesuatu supaya setiap dalam pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan maksimal. Adapun SOP yang digunakan PT. Balam Berlian Sawit dalam melakukan sistem penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Format berasal dari HRD (*Human Resource Development*).
2. Penilaian di buat oleh mandor / pemberi nilai dilakukan oleh mandor.
3. Penilaian diketahui oleh asisten manager.
4. Penilaian diketahui oleh kepala pabrik.
5. Penilaian di acc pertama oleh wakil direksi.
6. Penilaian di acc final oleh direksi.

3.2.4. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Balam Berlian Sawit

3.2.4.1 Ruang Lingkup Penilaian Kinerja PT. Balam Berlian Sawit

Ruang lingkup penilaian kinerja karyawan pada PT. Balam Berlian Sawit, meliputi 4 dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Job Behaviour

Kesiapan menampilkan perilaku kerja yang membantu prestasi kerja.



Hak Cipta Diindungi 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.

2. Performance

Keberhasilan dan pencapai sasaran tugas dalam jabatan dan pekerjaan.

3. Potensi

Kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan dan di wujudkan.

4. Competency

Kemahiran atau penguasaan karyawan terhadap pekerjaan/tugas yang diberikan.

3.2.4.2 Faktor Penilaian Kinerja Karyawan PT. Balam Berlian Sawit

Sistem penilaian yang diterapkan PT. Balam Berlian Sawit, Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir-Riau, memiliki beberapa faktor penilaian diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas kerja dimana PT. Balam Berlian Sawit menilai seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu menilai kehadiran karyawan di tempat kerja dan ketepatan waktu mereka dalam menyelesaikan tugas.
3. Kerjasama dan teamwork adalah menilai kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam tim dan berkontribusi terhadap tim.
4. Komunikasi menilai kemampuan karyawan dalam berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan dan pihak lain yang berkaitan.



Hak Cipta Diindungi 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.

5. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan menilai seberapa baik karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur dan kebijakan perusahaan.
6. Sikap dan etika kerja penilaian terhadap sikap positif, etika ketika bekerja, dan perilaku profesional karyawan di tempat kerja.
7. Inisiatif dan kreativitas menilai seberapa aktif karyawan dalam mengambil inisiatif dan seberapa kreatif karyawan dalam menyelesaikan masalah atau menemukan solusi.

3.2.5. Kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan untuk dapat memberikan penilaian secara adil, jujur dan objektif tentu sangatlah tidak mudah. Kendala yang timbul kurangnya ketepatan waktu penyerahan penilaian kinerja karyawan terhadap pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian kinerja, sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam proses penginputan penilaian kinerja karyawan dan didukung dengan susahnya penyesuaian waktu pertemuan pihak yang berwenang dalam penilaian karyawan. Akibat kurangnya ketepatan waktu dari karyawan dalam pengantaran form penilaian kepada pihak yang berwenang, mengakibatkan keterlambatan dalam proses evaluasi dan keputusan yang berkaitan dengan:

1. Tidak adanya kontrak lanjutan bagi karyawan kontrak.
2. Karyawan jadi harus menunggu lebih lama untuk mendapatkan promosi atau kenaikan gaji atau pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

3. terhambatnya pertumbuhan karier karyawan.
4. Menyebabkan kesulitan dalam menilai kinerja secara akurat dan adil, yang dapat mempengaruhi keputusan manajemen.
5. Dapat mengganggu alur kerja administratif, seperti pengolahan data penilaian dan pembaruan catatan karyawan.
6. Kesulitan dalam mengidentifikasi dan memperbaiki kinerja.

3.6. Upaya mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, untuk mengatasi kendala-kendala dalam suatu pekerjaan diperlukannya cara untuk mencari solusinya, sehingga dapat membantu dalam kelancaran penilaian kinerja karyawan. Berikut cara mengatasi kendala-kendala tersebut sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi kepada karyawan tentang pentingnya sistem penilaian kinerja karyawan tersebut.
2. Menentukan waktu yang tepat dalam pertemuan antara pihak yang berwenang dalam penilaian kinerja karyawan.

Gambar 3.3 Foto Penyuluhan Kepada Para Pimpinan Perusahaan Tentang Disiplin Kerja



Sumber: Admibn HRD PT. Balam Berlian Sawit 2024

3.2.7. Perbandingan Teori dan Praktek

No	Tinjauan Teori	Tinjauan Praktek
	<p>Tujuan utama penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan evaluasi terhadap kinerja mereka. Mengukur seberapa efektif karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. (Budihardjo, 2015).</p>	<p>Sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala personalia. Tujuan penilaian kinerja karyawan di PT. Balam Berlian Sawit pada dasarnya berfokus pada evaluasi untuk menentukan perpanjangan kontrak kerja, promosi, dan menentukan bonus atau kompensasi. Kadang-kadang pengembangan karyawan dan umpan balik konstruktif kurang diperhatikan karena tekanan waktu atau kepentingan manajemen yang lebih menekankan pada hasil finansial jangka pendek.</p>
2	<p>Metode penilaian kinerja terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Rating Scales</i> (skala rating). 2. <i>Critical Incidents</i> (Insiden-insiden Kritis). 3. Essays. 4. <i>Work Standars</i> (Standar kerja). 5. Ranking. 6. <i>Forced Distribution</i> 7. <i>Forced-choice and Weighted Checklist Performance Report</i> 8. <i>Behaviorally Anchored Scales</i> 9. <i>Metode Pendekatan Management By Objektif</i> (MBO). <p>(Rismawati & Mattalata, 2018).</p>	<p>Metode penilaian kinerja karyawan yang di gunakan PT. Balam Berlian Sawit adalah metode <i>Rating scales</i> (skala rating) yang dimana metode ini setiap aspek penilaian diberikan skala tertentu yang dimulai dari angka 41-100.</p>
	<p>Faktor-faktor penilaian kinerja karyawan terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan. 2. Coaching. 	<p>Faktor penilaian yang ada di PT. Balam Berlian Sawit adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Kehadiran.

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 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.

<ol style="list-style-type: none"> 3. Budaya organisasi. 4. Motivasi. 5. Pemberdayaan. 6. Kompetisi. 7. Lingkungan kerja. 8. Training dan pengembangan. <p>(Pranogyo <i>et al</i>, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kerjasama dan teamwork. 4. Komunikasi. 5. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijaka. 6. Sikap dan etika. 7. Inisiatif dan kreativitas.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Perbandingan ini menunjukkan bahwa teori yang ada memang sangat relevan dan akurat dalam menggambarkan praktek dilapangan, namun sedikit perbedaan yang ada bisa disebabkan oleh faktor-faktor yang spesifik pada praktek. Misalnya, kondisi lapangan yang sedikit berbeda, variasi dalam sumber daya yang tersedia, atau penyesuaian kebutuhan yang ada di lapangan.