

PENILAIAN PRESTASI KERJA (STUDI KASUS DI PT. DARMA INTI SOLUSI)

Muslim¹, Rangga L. Thobing², Mukrodi³.

¹²³Magsiter Pascasarjana, Universitas Pamulang, Indonesia

Koresponding Autor, muslimhidayat08@gmail.com

ABSTRAK

Penilaian prestasi kerja di PT. Darma Inti Solusi adalah dengan metode scoring, yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Setiap karyawan akan dinilai berdasarkan Key Performance Indikator (KPI). Penilaian KPI ini berdasarkan penyelesaian target terhadap timeline, presensi, dan attitude/ sikap. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja di perusahaan ini telah membantu dalam mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan, serta memberikan umpan balik untuk pengembangan kompetensi. Namun, terdapat beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman karyawan terhadap indikator penilaian dan ketidakseragaman dalam pelaksanaan evaluasi. Studi ini merekomendasikan perbaikan dalam komunikasi terkait indikator penilaian, pelatihan untuk manajer penilai, serta penerapan teknologi untuk mendukung proses penilaian yang lebih objektif dan efisien. Dengan adanya perbaikan tersebut, diharapkan penilaian prestasi kerja dapat lebih optimal dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di PT Darma Inti Solusi.

Kata Kunci: Penilaian, Prestasi Kerja, Studi Kasus.

PENDAHULUAN

PT. Darma Inti Solusi adalah perusahaan IT yang bergerak dibidang pengembangan Aplikasi dan Teknologi IT, menyadari persaingan usaha antar perusahaan semakin ketat, hal ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat diupayakan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat di era teknologi saat ini adalah memperkuat sumber daya manusianya.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan. Menurut Dessler (2020), penilaian prestasi kerja adalah metode yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Hal ini melibatkan perencanaan, pemantauan, serta tinjauan kinerja guna memperkuat pengembangan individu dalam mencapai hasil yang lebih baik. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan rasional dan objektif. Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menilai dan meningkatkan kinerja individu serta organisasi.

Menurut Martoyo (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku karyawan. Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Steers (1985) dalam Sariyathi (2003) mengemukakan ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: 1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja: 2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, 3) tingkat motivasi pekerjaan. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pemimpin perusahaan perlu mengambil keputusan tepat, hal ini hanya dapat dilakukan jika informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian prestasi. Tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi itu sendiri harus benar agar informasi yang diperoleh juga benar.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russell (2012) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses formal dan terstruktur dalam memberikan umpan balik kepada karyawan terkait kinerja mereka, yang berfungsi sebagai acuan dalam penentuan insentif, promosi, atau pelatihan yang dibutuhkan. Dengan demikian, penilaian prestasi tidak hanya berguna untuk mengevaluasi kinerja saat ini tetapi juga berfungsi sebagai alat perencanaan pengembangan karier. Mathis dan Jackson (2019) menambahkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki beberapa tujuan

penting, seperti mengukur pencapaian karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan atau penghentian hubungan kerja. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja dianggap sebagai komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang strategis. Penilaian prestasi kerja adalah proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk menilai seberapa efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai target atau standar kinerja yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup pengukuran terhadap hasil kerja, keterampilan, perilaku, serta potensi karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan

B. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kinerja menurut Rivai (2014: 415) sebagai berikut:

- a. **Skala Penilaian (Rating scale)**, metode skala penilaian atau metode yang memanfaatkan skala penilaian adalah strategi evaluasi yang paling mudah dan paling sering digunakan. Teknik ini menggunakan skala untuk mensurvei presentasi karyawan. Misalnya dari ukuran “**Memuaskan**” hingga “**Tidak Memuaskan**” atau dari ukuran “**Sangat Baik**” hingga “**Sangat Buruk**”. Skala ini biasanya diubah menjadi nilai matematika seperti 5 (sangat baik), 4 (baik), 3 (cukup), 2 (buruk) dan 1 (sangat buruk). Karakteristik yang disurvei biasanya adalah kepemimpinan, ketergantungan, kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, loyalitas partisipasi dan kapasitas untuk melakukan tugas yang alokasikan.
- b. **Daftar Pertanyaan (Cheklist)**, Strategi checklist atau metode daftar adalah Teknik ujian/evaluasi kerja yang terdiri dari rangkaian pedoman kerja sebagai penjelasan dengan pertanyaan dan jawaban “ya” atau “tidak” yang telah diatur oleh manajemen SDM. (HR Dept).
- c. **Strategi dengan teknik keputusan terarah (pressured choice method)**, strategi ini berisi penilaian untuk memilih penjelasan yang sesuai dengan

pernyataan tentang pekerja yang dievaluasi, artikulasi yang dianggap positif dan negative.

C. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2000), penilaian prestasi kerja memiliki berbagai manfaat penting bagi organisasi dan karyawan. Berikut manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Umpan Balik (Feedback)

Penilaian prestasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan umpan balik mengenai kinerja mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam pekerjaan, sehingga mereka dapat meningkatkan performa di masa mendatang.

2. Pengambilan Keputusan dalam Promosi dan Kenaikan Gaji

Hasil penilaian kerja dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, atau insentif bagi karyawan. Dengan evaluasi yang objektif, organisasi dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menunjukkan komitmen tinggi.

3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Penilaian kinerja memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Jika ada kekurangan dalam keterampilan atau pengetahuan, perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

4. Peningkatan Motivasi Karyawan

Melalui penilaian prestasi kerja, karyawan yang berkinerja baik mendapat apresiasi dan pengakuan dari manajemen, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

5. Penyelarasan Tujuan Individu dengan Organisasi

Penilaian prestasi membantu manajemen dalam memastikan bahwa tujuan pribadi karyawan sejalan dengan tujuan organisasi. Ini membantu karyawan

memahami ekspektasi perusahaan dan bagaimana kontribusi mereka penting untuk mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang bersifat non-numerik, seperti teks, wawancara, observasi, atau dokumen. Menurut Sugiyono (2018) metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, dan analisisnya lebih menekankan pada proses daripada hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Darma Inti Solusi menggunakan software yang digunakan oleh setiap user, agar penilaian bersifat akuntabel dan kredibel. Penilaian performance dilakukan secara transparan. Berikut contoh penilaian kinerja karyawan di PT. Darma Inti Solusi.

(HR DIVISION) RECRUITMENT KPI OF PT. DARMA INTI SOLUSI FOR 2024

Team	KPI	Target
Recruitment	Employee recruitment process duration	< 45 days
Recruitment	New Employees passing probation	> 95%
Recruitment	Average number of applicants for each job vacancy	> 62 Applicants
Retention	Employee turnover	< 3% per Year

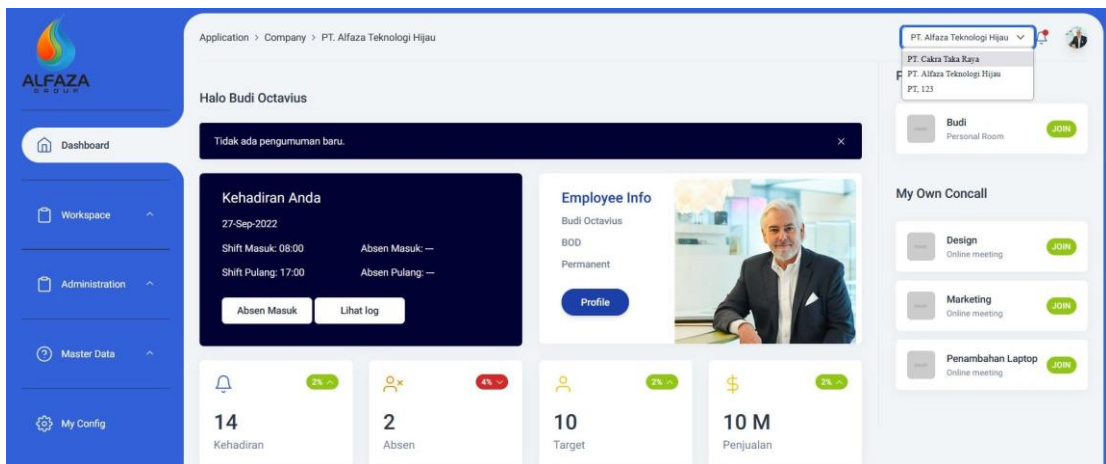
3.1 Gambar Sample KPI

(HR DIVISION) RELATIONS & COMPLIANCES KPI OF PT. DARMA INTI SOLUSI FOR 2024

Team	KPI	Target
Relations & Compliances	Employee attendance rate	> 85%
Relations & Compliances	Employee competency score per division	> 93%
Relations & Compliances	Employee satisfaction score with the company	> 80%
Relations & Compliances	Attitude	> 80%

Metode penilain prestasi kerja di PT. Darma Inti Solusi adalah dengan metode scoring, yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Setiap karyawan akan dinilai berdasarkan Key Performance Indikator (KPI). Penilaian KPI ini berdasarkan.

1. Penyelesaian target terhadap timeline.
2. Presensi.
3. Attitude/ sikap.



Gambar 2.1 Contoh Aplikasi KPI

Penilaian ini menggunakan aplikasi e-company internal. Di mana atasan hingga pemilik perusahaan bisa menilai performance karyawan hingga ke Bawah. Bisa disortir per divisi. Sudah berapa persen target tercapai. Berapa persen tingkat presensi. Seberapa baik attitude karyawan tersebut yang dinotice oleh atasnya. Setiap karyawan akan dinilai berdasarkan Key Performance Indikator (KPI).

1. Penilaian penyelesaian target berdasarkan timeline yang telah diterapkan adalah suatu hal yang paling penting. Jika ada divisi yang tidak menyelesaikan target tepat pada waktunya, divisi tersebut akan mendapatkan scoring negatif. Pemimpin perusahaan akan melakukan evaluasi terhadap divisi tersebut apa yang menyebabkan ketidak performance itu.

Di setiap masing masing divisi tersebut memberikan scoring terhadap kinerja karyawan, misalkan divisi tech, menargetkan tim designer untuk

mendesain aplikasi dalam Waktu satu bulan. Maka tim designer harus sudah menyelesaikan pekerjaan mereka dalam Waktu maksimal 1 bulan. Jika tidak terselesaikan maka scoring negative akan diberikan kepada karyawan tersebut. Managernya akan segera melakukan evaluasi kinerja terhadap bawahan nya.

2. Penilaian attitude atau sikap. Para atasan masing masing divisi juga akan melakukan penilaian terhadap sikap para bawahan. Misalkan contohnya adalah bagaimana sikap karyawan Ketika membalas email atasan. Karyawan harusnya dapat bersikap dan bertutur kata secara professional Ketika membalas email atau pun pesan kepada para atasan. Begitu pun Ketika merespon atasan di saat jam kerja, harus disikapi secara professional. Jika terdapat karyawan memiliki attitude yang buruk maka atasan akan meminta pihak HRD untuk membuatkan SP.
3. Presensi/ kehadiran. Tidak semua karyawan diwajibkan hadir di kantor. Misalkan sales, tidak memiliki kewajiban untuk datang ke kantor. Divisi tech tergantung atasan mereka, terkadang di kantor, terkadang di rumah. Sedangkan finance, akunting, resepsionis dan lain nya wajib untuk hadir di kantor. Walau demikian semua karyawan wajib untuk melakukan presensi kehadiran dengan menggunakan system e-company, melalui pengenalan wajah. Jika presensi tidak baik maka penilaian karyawan tersebut juga buruk.

KESIMPULAN

PT. Darma Inti Solusi telah menerapkan sistem penilaian prestasi kerja yang berbasis Key Performance Indicators (KPI) dan Balanced Scorecard untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Sistem ini dirancang untuk memberikan penilaian yang lebih objektif dan terukur dengan fokus pada pencapaian target individu dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Namun, masih terdapat beberapa kendala,

seperti kurangnya pemahaman karyawan terhadap indikator yang digunakan dan ketidakseragaman dalam implementasi di berbagai departemen.

Secara keseluruhan, penilaian prestasi kerja di PT. Darma Inti Solusi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan SDM. Dengan adanya penilaian yang lebih terstruktur dan transparan, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai target bisnis yang lebih baik. Namun, untuk meningkatkan efektivitas sistem ini, diperlukan upaya berkelanjutan dalam menyempurnakan proses penilaian, memperbaiki komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memberikan pelatihan yang relevan.

REFERENSI

- Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dewi Marlinda, Fakhrol Rozi Yamali, M Zahari MS. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*
- Hasibuan, et al. (2021). PENGARUHPENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAITERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI*
- Handoko, Hani T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Rivai dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Graffindo Persada. Jakarta.

Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). *"Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D."* Bandung: Alfabeta.