

Employee Performance Assessment System at PT. Balam Berlian Sawit, Bangko Pusako District, Rokan Hilir Regency, Riau

Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Balam Berlian Sawit, Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir-Riau

Dona Alfania¹, Sehani^{*2}

^{1,2}Program Studi D3 Manajemen Perusahaan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

This paper aims to determine the employee performance appraisal system at PT. Balam Berlian Sawit, Bangko Pusako District, Rokan Hilir Regency, Riau. To increase company productivity, qualified and competent human resources are needed, therefore an effective and efficient performance appraisal system is needed for all employees. The writing method used is descriptive qualitative, data collection through interviews and documentation. Based on observations made, it can be concluded that the employee performance appraisal technique at PT. Balam Berlian Sawit, Bangko Pusako District, Rokan Hilir Regency, Riau, is using the Rating Scales method, this method is known that each aspect of the assessment is given a scale starting from 41-100.

Keywords: System, Assessment, Performance, Employee.

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Balam Berlian Sawit, Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir-Riau. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten maka diperlukannya sebuah sistem penilai kinerja yang efektif dan efisien terhadap seluruh karyawan. Metode penulisan yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif, pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa teknik penilaian kinerja karyawan pada PT. Balam Berlian Sawit, Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir-Riau, yaitu menggunakan metode Rating scales (skala rating).

Kata Kunci: Sistem, Penilaian, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan aktifitas bisnis adalah salah satu di antara banyak penyebab yang dapat menghadirkan persaingan yang dimana mengharuskan setiap perusahaan harus terus melakukan perubahan dan perkembangan lainnya agar mencapai target perusahaan. Pada dasarnya perusahaan di dirikan untuk mendapatkan sebuah keuntungan, laba yang optimal agar keberlangsungan hidup perusahaan tersebut dapat bertahan lama, dan dapat mengembangkan serta memajukan perusahaan ketempat yang lebih baik lagi. Target perusahaan akan tercapai sesuai keinginan perusahaan apabila perusahaan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk menjalankan visi, dan misi perusahaan dalam mencapai targetnya.

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam suatu organisasi. Sebagai pondasi organisasi, apapun bentuk dan tujuannya semua diciptakan dengan berbagai visi yang mengedepankan kepentingan manusia. Dalam pelaksanaan misinya, organisasi dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu, peran manusia menjadi faktor strategis dalam segala kegiatan institusi atau organisasi. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kualitas kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja karyawan menggunakan sistem penilaian kinerja yang telah diimplementasikan di dalam perusahaan.

Menurut (Hartatik, 2014 dalam Ajabar, 2020), tujuan penilaian kinerja dibagi dua yaitu tujuan secara umum dan khusus. Tujuan secara umum adalah untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya, untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan, untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi, untuk meningkatkan motivasi kerja. Tujuan secara khusus adalah untuk dasar dalam melakukan promosi, menegakan disiplin kerja, pemberian penghargaan dan penambahan pekerja, untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi, untuk menghasilkan umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efesiensi kerja, untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan dalam meningkatkan prestasi, untuk memberikan spesifikasi jabatan dalam organisasi

Pabrik kelapa sawit milik PT. Balam Berlian Sawit yang terletak di Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir-Riau, adalah perusahaan yang mengolah minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (kernel). Pabrik ini memiliki visi, misi, dan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sebagai perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit, pabrik ini menerapkan sistem penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Sistem penilaian ini mempengaruhi produktivitas, yang merupakan faktor penting dalam kemajuan dan kemunduran perusahaan. Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting untuk menilai kinerja karyawan dan mencapai produktivitas yang optimal dan efektif. Penilaian kinerja adalah tugas administratif yang dilakukan oleh manajer dan merupakan tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia (SDM). Proses penilaian yang efektif memastikan bahwa semua karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Balam Berlian Sawit sudah melakukan sistem penilaian yang terarah dimana tidak adanya permasalahan yang terjadi saat melaksanakan penilaian kinerja pada karyawan. Sehingga perusahaan mengetahui apakah karyawan yang telah dinilai berhak untuk dipertahankan di perusahaan atau tidak. Penilaian prestasi juga bermanfaat dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti, menyusun program pelatihan untuk pegawai, Merencanakan program suksesi dan pengembangan karier dan membina pegawai. Setiap perusahaan akan berupaya meningkatkan produktivitas karyawannya, dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan. Hal ini sesuai dengan wewenang yang diberikan kepada perusahaan dalam mengatur ketentuan ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13

tahun 2003. Dalam kerangka tersebut, perusahaan memiliki kewenangan untuk menetapkan aturan terkait kinerja karyawan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

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. 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). 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.

Kinerja, pada prinsipnya, mencakup sikap mental dan perilaku yang mengedepankan gagasan bahwa pekerjaan saat ini harus melebihi kualitas pekerjaan sebelumnya, serta berupaya untuk mencapai tingkat kualitas yang lebih tinggi di masa depan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya komunikasi dan kerjasama, serta penurunan hasil kerja. Kinerja yang dianggap baik adalah ketika individu dapat menjalankan tugas-tugas mereka secara optimal, dalam lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Budiardjo (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. Menurut Hutahaean (2015) Sistem merupakan serangkaian prosedur yang terkait satu sama lain, yang terorganisir secara bersama untuk menjalankan aktivitas tertentu atau mencapai tujuan tertentu. 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.

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

Penilaian kinerja karyawan di perusahaan adalah salah satu hal atau kegiatan yang sangat penting untuk dilaksanakan setiap tahun di sebuah perusahaan. Dikarenakan dengan adanya sebuah penilaian kinerja di sebuah perusahaan akan menjadi salah satu faktor perusahaan mengetahui apakah karyawan tersebut masih layak atau tidak layak untuk dipertahankan di perusahaan. Karena karyawan merupakan salah satu faktor tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi di perlukan sistem penilaian kinerja agar hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan agar evaluasi kinerja bisa tepat sasaran dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Penilaian kinerja juga memiliki beberapa tujuan yaitu, pengembangan, pemberian penghargaan, promosi / kenaikan jabatan, perencanaan sumber daya manusia, kompensasi, komunikasi terjalan baik antara atasan dan karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah penelitian bentuk deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan realitas sosial yang kompleks yang ada di sekitaran masyarakat. Penelitian ini dilakukan di PT. Balam Berlian Sawit Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir-Riau.

Dalam rangka untuk melengkapi data yang di butuhkan, peneliti memperoleh data yang bersumber dari Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari seseorang atau individu saat terjun lapangan atau objek penelitian, misalnya dengan hasil wawancara. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku, serta dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara adalah interaksi komunikasi di antara dua orang atau lebih, yang seringkali dilakukan secara langsung tatap muka. Dalam proses ini, salah satu individu berperan sebagai pewawancara, sedangkan yang lainnya berperan sebagai narasumber atau yang diwawancarai. Tujuan dari wawancara tersebut bervariasi, namun seringkali mencakup pengajuan sejumlah pertanyaan kepada narasumber dengan maksud untuk memperoleh jawaban yang relevan terhadap topik yang sedang dibahas (Fadhallah, 2021). Observasi adalah suatu metode pengumpulan data melalui proses pengamatan langsung terhadap gejala atau fenomena yang terjadi dilapangan.

Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif, yang melibatkan pengumpulan data yang komprehensif dan penyajiannya secara terperinci berdasarkan fakta-fakta lapangan, serta menghubungkannya dengan -teori yang relevan terhadap masalah yang sedang dihadapi. Setelah itu, akan menafsirkan hasil-hasil yang signifikan dan mengambil kesimpulan serta memberikan saran yang sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Kinerja Bagi PT. Balam Berlian Sawit

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.

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 yaitu: (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-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

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

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). Kemudian 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.

Setiap elemen yang terlibat dalam proses penilaian memiliki manfaat tersendiri sesuai dengan perannya. Penilaian tersebut dibagi menjadi tiga peran, yaitu Manfaat bagi karyawan yang dinilai adalah meningkatkan motivasi dalam bekerja, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka, memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif, memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki, membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja, mengurangi kelemahan semaksimal mungkin, memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan nilai), meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.

Manfaat bagi penilai adalah mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan sebagai bahan perbaikan manajemen selanjutnya, mengembangkan suatu pandangan mengenai pekerjaan individu dan departemen dengan lengkap, memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya, mengidentifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi, meningkatkan kepuasan kerja penilai sebagai seorang pemimpin atau atasan bagi timnya, memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai karyawan, memberikan kesempatan untuk menjelaskan tujuan perusahaan dan prioritas apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, memberikan pandangan yang lebih baik mengenai bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan, menjadi wadah untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan, mengurangi kesenjangan antara karyawan dan atasan, meningkatkan hubungan antara pribadi dengan karyawan dan manajer.

Manfaat bagi perusahaan adalah perbaikan seluruh elemen yang ada dalam perusahaan akan memperoleh hasil, meningkatkan pandangan setiap elemen dalam perusahaan menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan dalam departemen khususnya, atau lintas departemen umumnya, meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh, meningkatkan keharmonisan hubungan dalam upaya pencapaian tujuan bersama, meningkatkan kepercayaan setiap karyawan mengenai sistem pengawasan manajemen terhadap kinerja karyawan, menumbuhkan harapan dan pandangan jangka panjang mengenai area mana yang dapat dikembangkan, mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan, meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan, saran penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan, menginternalisasi budaya perusahaan, memudahkan proses penentuan kader potensial untuk dipromosikan.

Metode Penilaian Kinerja Karyawan PT. Balam Berlian Sawit

kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan 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.

Metode penilaian kinerja terdiri dari *rating scales* (skala rating), *critical incidents* (insiden-insiden kritis), *essays*, *work standars* (standar kerja), *ranking*, *forced distribution*, *forced-choice and weighted checklist performance report*, *behaviorally anchored scales*, metode pendekatan *Management By Objektif* (MBO) (Rismawati & Mattalata, 2018). Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan 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.

Metode penilaian *rating scales* (skala rating) adalah 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.

Metode penilaian *Critical Incidents* (Insiden-insiden Kritis) adalah penilaian melakukan evaluasi pada saat saat kritis saja, yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya. Metode penilaian *Essay* adalah penilaian menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Evaluasi ini sangat mengandalkan kemampuan menulis penilai. Metode penilaian *Work Standars* (Standar kerja) adalah membandingkan kinerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Metode penilaian *Ranking Penilai* adalah menempatkan semua karyawan yang dinilai ke dalam urutan *ranking*. Metode penilaian *Forced Distribution* adalah metode diasumsikan bahwa karyawan dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu dari kategori yan paling baik, baik, cukupan, buruk, sangat buruk. Metode penilaian *Forced-choice and Weighted Checklist Performance Report* adalah laporan memerlukan penilai untuk memilih karyawan mana yang dapat mewakili kelompoknya. Factor yang dinilai adalah prestasi karyawan. Metode penilaian *Behaviorally Anchored Scales Evaluasi* adalah berdasarkan catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam katannya dengan pelaksanaan kerja. Metode penilaian Pendekatan *Management By Objektif* (MBO) adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran perusahaan, tujuan individu dan saran-saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Rismawati & Mattalata, 2018).

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. 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 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

Metode penilaian *rating scales* (skala rating) adalah 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.

Tabel 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

**Tabel 3. Penjelas Aspek Penilai pada (Form Penilaian Kinerja)
PT. Balam Berlian Sawit**

No	Aspek Penilaian	Penjelasan	Dimensi
I	Proses Kerja		
1	Perencanaan	Memahami dan mengutamakan perencanaan serta pengaturan kerja secara efektif dan efisien.	Job behavior
2	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
II	Hasil Kerja		
1	Kuantitas/ banyaknya hasil kerja	Pekerjaan yang dihasilkan maksimal dan memuaskan sesuai target.	Competency
2	Mutu hasil kerja	Mutu hasil kerja yang dicapai memuaskan dan sesuai target.	Performance
III	Sikap Dan Tingkah Laku		
1	Disiplin kerja	Disiplin kerja yang baik, hadir bekerja tepat waktu dan memiliki keteraturan dalam pelaksanaan proses kerja.	Job behavior
2	Tanggung jawab dan tekad	Siap menerima dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan benar, bekerja dengan tepat dan tuntas serta bekerja sesuai target.	Job behavior

3	Kerjasama	Mampu bekerjasama dalam team work yang solid dan handal dalam koordinasi kerja yang sehat.	Job behavior
4	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. 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 mendapatkkan 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 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.

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

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah di tetapkan 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.

Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Balam Berlian Sawit

Adapun teknik yang dapat dipergunakan dalam evaluasi individu adalah: (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. (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).

Ruang lingkup penilaian kinerja karyawan pada PT. Balam Berlian Sawit, meliputi 4 dimensi yaitu (1) *Job Behaviour*, kesiapan menampilkan perilaku kerja yang membantu prestasi kerja. (2) *Performance*, keberhasilan dan pencapaian sasaran tugas dalam jabatan dan pekerjaan. (3) *Potensi*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan dan di wujudkan. (5) *Competency*, kemahiran atau penguasaan karyawan terhadap pekerjaan/tugas yang diberikan.

Faktor Penilaian Kinerja Karyawan PT. Balam Berlian Sawit

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.

Faktor-faktor penilaian kinerja karyawan terdiri dari (1) Kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan kemampuan untuk menginspirasi orang lain agar memberikan yang terbaik dari diri mereka, (2) *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 yang memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi mencakup studi tentang struktur, fungsi, dan kinerja, organisasi, yang bertujuan untuk memahami, menjelaskan, dan meramalkan perilaku individu di dalamnya, (4) 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) Kompetisi 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 (Pranogyo et al, 2022).

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

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 susahny 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 tidak adanya kontrak lanjutan bagi karyawan kontrak, karyawan jadi harus menunggu lebih lama untuk mendapatkan promosi atau kenaikan gaji atau pelatihan, terhambatnya pertumbuhan karier karyawan, menyebabkan kesulitan dalam menilai kinerja secara akurat dan adil, yang dapat mempengaruhi keputusan manajemen, dapat mengganggu alur kerja administratif, seperti pengolahan data penilaian dan pembaruan catatan karyawan, kesulitan dalam mengidentifikasi dan memperbaiki kinerja.

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 adalah (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.

PENUTUP

Sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Balam Berlian Sawit menggunakan metode penilaian *Rating Scales* (skala rating), dimana diketahui bahwa setiap penilaian diberikan skala tertentu dimana di PT. Balam Berlian Sawit skala penilaian dimulai dari angka 41-50 (tidak memuaskan), 51-60 (perlu perbaikan), 61-80 (rata-rata/cukup), 81-90 (memuaskan), 91-100 (sangat memuaskan), yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilai yang bertugas menilai akan melihat sendiri bagaimana seorang karyawan atau orang yang dinilai dalam melakukan pekerjaannya apakah sudah sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan atau malah sebaliknya.

Perusahaan sebaiknya melakukan penegasan kepada karyawan bahwasanya sistem penilaian kinerja sangat penting untuk menjadikan acuan dalam mengevaluasi kedepannya yang bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Diharapkan PT. Balam Berlian Sawit terus selalu melihat situasi dan kondisi tentang penilaian kinerja di dalam perusahaan yang mana efektif dan yang tidak efektif untuk diterapkan berdasarkan ilmu dalam teori dengan penerapan langsung di lapangan sehingga dalam penilaian kinerja memberikan hasil yang baik, yang dapat memuaskan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish. Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Pekalongan : Penerbit NEM.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Fadhallah. (2021). *Wawancara*. Jakarta : UNJ Press.
- Fathoroni, A., Fatonah, R. N. S., Andarsyah, R., & Riza, N. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. CV. Kreatif Industri Nusantara.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Quadrant.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Hutahaeen, J. (2015). *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Bandung : CV Feniks Muda Sejahtera.

- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.
- Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam : CV. Rey Media Grafika.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember : STAIN Jember Press.
- Tyoso, J. S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish