

**ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PT JASA RAHARJA  
CABANG SUMATERA UTARA**

**Ami Radianti<sup>1</sup>, Azizah Rahmah<sup>2</sup>, Gita Aulyia Utami<sup>3</sup>, Zainarti<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**Univrsitas Islam Negeri Sumatera Utara**

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang,  
Sumatera Utara 20371

**E-mail:** [amirradianti0704@gmail.com](mailto:amirradianti0704@gmail.com)<sup>1</sup>, [rahmahazizah125@gmail.com](mailto:rahmahazizah125@gmail.com)<sup>2</sup>, [gitaaulia@gmail.com](mailto:gitaaulia@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[zainartimm60@gmail.com](mailto:zainartimm60@gmail.com)<sup>4</sup>

***Abstract***

*This study aims to analyze the performance appraisal information system of employees in improving the quality of human resources at the raharja service company. This research is a qualitative descriptive research which is a research method based on the philosophy of postpositivism used to examine natural object situations where the researcher is the key instrument of data collection techniques by means of interviews. In collecting this research data, researchers divided it into two, namely primary data sources. Primary data sources derived from interviews with Mr. Rival Irwanson Damanik Head of Eajib Contribution and Public Relations of PT Jasa Raharja North Sumatra Branch and secondary data sources derived from previous studies and websites that are closely related to the topic of the problem that the researcher wants to examine. The results of this study are in the application of an employee performance appraisal system at PT Jasa Raharja (Persero) North Sumatra Branch in accordance with the theory that is used for determining rewards, education and training programs, career development. At PT Jasa Raharja (Persero) North Sumatra Branch, it evaluates employee performance using several predetermined forms as a reference for assessing employees in carrying out their work, such as form A to form F.*

**Keywords:** System, Employee Performance Evaluation, Improving Quality, Human Resources, PT Jasa Raharja North Sumatra Branch

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem informasi penilaian kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan jasa raharja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada situasi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci teknik pengumpulan data dengan cara wawancara. Dalam pengumpulan data penelitian ini, peneliti membagi menjadi dua yaitu sumber data primer. Sumber data primer yang berasal dari hasil wawancara oleh Bapak Rival Irwanson Damanik Kasubag Sumbangan Eajib dan Humas PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dan sumber data sekunder berasal dari penelitian-penelitian sebelumnya dan web-web yang sangat berkaitan dengan topik permasalahan yang ingin peneliti teliti. Hasil penelitian ini adalah dalam Penerapan sistem penilaian kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara sesuai dengan teori yaitu digunakan untuk penetapan imbalan, program pendidikan dan pelatihan, pembinaan karir. Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara melakukan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan beberapa formulir yang telah ditetapkan sebagai acuan untuk menilai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya seperti formulir A sampai dengan formulir F.

**Kata Kunci:** Sistem, Penilaian Kinerja Karyawan. Meningkatkan Kualitas, Sumber Daya Manusia, PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara

---

Received November 30, 2022; Revised Desember 2, 2022; Desember 13, 2023

\* Korespondensi e-ail, [amirradianti0704@gmail.com](mailto:amirradianti0704@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa asuransi pada saat sekarang ini banyak mengalami perubahan, adanya era perdagangan bebas (liberalisasi perdagangan), mengharuskan setiap perusahaan untuk menghadapi persaingan ketat dari seluruh dunia. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk segera meningkatkan mutu dan daya saing dengan cara melakukan perbaikan secara konsisten dan terus-menerus agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dan pasar perusahaan itu sendiri.

Perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu penilaian seharusnya menggambarkan tentang kinerja perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai. Bagaimana pun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Dalam kinerja rutin PT. Asuransi Jasa Raharja masih sering terjadi waktu penyelesaian proses administrasi dan keuangan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, hal ini menunjukkan belum tercapainya tingkat pencapaian antara rencana kerja dengan hasil kerja, permasalahan di bidang keorganisasian dan sumber daya manusia juga belum begitu optimal dilaksanakan.

Namun mengatur pegawai merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, gedung dan lain-lain. Melihat begitu kompleksnya pegawai dalam suatu organisasi maka diperlukan suatu evaluasi dan penilaian terhadap kinerja pegawai. Bagi perusahaan Penilaian Kinerja pegawai merupakan salah satu tugas penting manajer dalam sebuah perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam melakukan penilaian kinerja secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang secara akurat.

Cara penilaian kinerja terhadap pegawai banyak bergantung pada bagaimana Sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa seseorang tidak akan bekerja kecuali akan diawasi dan dikendalikan dengan ketat, dalam hal ini cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat subjektif. Oleh karena itu laporan tentang penilaian kinerja pegawai merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya, jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatan lainnya maka kemampuan manusia dapat ditambah dan dikembangkan. Perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian untuk mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan para pegawai.

Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya dalam menjaga kestabilan produktivitas karyawan. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi internal perusahaan itu sendiri antara lain dengan peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan disiplin kerja yang dilakukan karyawan sehari-hari.

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan disiplin karyawan adalah masih adanya kendala di mana beberapa karyawan terlambat hadir jam kerja. Kemudian masih terdapat beberapa karyawan tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu kerja, seperti telat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

yang diberikan oleh perusahaan. Keterlambatan masuk jam kerja termasuk pelanggaran karyawan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam konteks ini, PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara sebagai perusahaan asuransi yang memberikan pelayanan asuransi kecelakaan wajib dan asuransi sosial kepada masyarakat yang mengalami kecelakaan baik transportasi darat, udara maupun laut tersebut merasa perlu untuk melakukan penilaian kinerja yang baik terhadap pegawai di perusahaan. Dengan adanya Penilaian Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian lebih mendalam mengenai, *“Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.”*

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang berdomisili di Jl. Gatot Subroto No.174 D, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123. Penelitian ini dimulai pada 13 – 15 Desember 2022. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni data primer dan data sekunder yang di kumpulkan menggunakan metode wawancara dan studi kepustakaan.

Metode deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada situasi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci teknik pengumpulan data dengan cara wawancara.

Dalam pengumpulan data penelitian ini, peneliti membagi menjadi dua yaitu sumber data primer. Sumber data primer yang berasal dari hasil wawancara oleh Bapak Rival Irwanson Damanik Kasubag Sumbangan Eajib dan Humas PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara dan sumber data sekunder berasal dari penelitian-penelitian sebelumnya dan web-web yang sangat berkaitan dengan topik permasalahan yang ingin peneliti teliti. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut secara wawancara serta observasi langsung dan tidak langsung.

## **LANDASAN TEORI**

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk kuantitas, serta tanggung jawab karyawan dengan perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain memiliki kinerja yang baik karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah ter bekal oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan bekerja tetapi juga bisa dipengaruhi oleh kedisiplinan yang bertujuan untuk peningkatan produktivitas serta kuantitas karyawan di perusahaan.

Menurut Siagian, sondang P. (2005:225) Sistem Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan Penilaian Prestasi Kerja para pegawai dimana terdapat beberapa faktor, yaitu :

## ***ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PT JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA***

1. Penilaian dilakukan untuk menilai manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seorang pegawai serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil Penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu dipertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam menjalankan jabatannya pada periode tertentu untuk mengukur hasil kerja, perilaku dan kemampuan kerja serta potensi pegawai. (PT Jasa Raharja : 2004). Pelaksanaan sistem penilaian kinerja yang efektif diperusahaan akan mendukung tercapainya etos kerja atau perilaku SDM yang berorientasi pada pencapaian kinerja perusahaan.

Sistem informasi SDM (Human Resouces Information System) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Kualitas pelayanan merupakan suatu kegiatan pemenuhan kebutuhan keinginan masyarakat serta tingkat keunggulan untuk memenuhi harapan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan dalam melayani asuransi kecelakaan lalu lintas. Kualitas pelayanan yang baik, maka pada akhirnya timbul kesesuaian antara harapan masyarakat dengan kinerja yang dirasakan oleh pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Pelayanan yang baik merupakan suatu harapan setiap orang yang berurusan dengan badan atau instansi yang memiliki tugas melayani masyarakat.

Kata kualitas dapat diartikan sebagai mutu. Kualitas secara sederhana dapat sebagai standar baik atau buruknya suatu produk. Definisi kualitas menurut Ibrahim (2008:22) mengatakan bahwa kualitas suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan di mana penilaian kualitas ditentukan pada saat terjadi pemberian pelayanan publik tersebut. Selanjutnya Hermawan (2000:51) kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Kemampuan supervisi dan teknis merupakan salah satu faktor penentu kinerja yang baik, dan kemampuan teknis setiap pegawai tersebut dapat diukur dari tingkat kesesuaian terhadap keahlian seorang pegawai sangat menentukan kualitas pekerjaan yang dia kerjakan. Dari hasil wawancara tersebut sebagian besar informan mengatakan bahwa tidak sesuai dengan keahliannya. Apabila mendapat sesuatu pekerjaan yang baru yang berbeda dari keahlian yang dimiliki, mau tidak mau, senang tidak senang harus belajar lagi sesuai bidang pekerjaan yang digeluti saat ini, namun dalam setiap organisasi akan lebih efektif apabila kemampuan yang mendasari setiap pegawai sesuai dengan posisi atau jabatan yang diduduki. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut karena pada dasarnya telah mempunyai kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas pokok yang ditetapkan.

Pada wawancara yang dilakukan terkait target yang dicapai tiap bulannya di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan baik di bidang klaim, SDM maupun teknik akuntansi dapat dilihat bahwa

target pekerjaan di sini merupakan deadline atau batas waktu dari setiap pekerjaan. Tiap pekerjaan mempunyai tempo waktu yang berbeda-beda sehingga tidak dapat dihitung jumlah pekerjaan yang diselesaikan tiap bulannya.

Selain itu banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan terkadang menyulitkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Ibu Ernita selaku PA bagian SDM justru mengatakan pekerjaan yang dilakukan tidak terpaku pada target karena merupakan tugas rutin saja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mengetahui target-target yang ada dalam organisasinya. Padahal seharusnya target dalam organisasi harus diketahui betul oleh pegawainya, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Karena akan sulit dalam pencapaian organisasi apabila tiap anggota tidak memahami target yang harus dicapai atau dipenuhi tiap bulan dan tiap pekerjaan.

#### **A. Metode Penilaian Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai digunakan dua pendekatan :

- 1) Past Oriented, yaitu penilaian yang didasarkan atas prestasi masa lalu pegawai yang meliputi:
  - a. Management by Objective (MBO)  
Hasil kerja yang diukur dengan membandingkan antara target individu (yang disepakati bersama antara atasan dan bawahan) dengan realisasi.
  - b. Behaviour Anchored Rating Scale (BARS)  
Penilaian terhadap perilaku individu pegawai di dalam menjalankan jabatannya.
  - c. Critical Incident  
Suatu kegiatan pencatatan terhadap kejadian-kejadian kritis (ekstrim baik maupun ekstrim buruk) yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan jabatannya.
  - d. Forced Rank  
Kegiatan pemeringkatan pegawai yang dilakukan oleh atasan terhadap sejumlah bawahannya berdasarkan hasil pengamatan dan pemeringkatan yang berfungsi sebagai koridor bagi atasan dalam memberikan nilai pada masing-masing bawahan langsungnya berdasarkan tingkat dan jenis jabatan.
- 2) Futured Oriented  
Futured Oriented yaitu penilaian yang berdasarkan atas potensi pegawai yang dapat dikembangkan dimasa yang akan datang (pengembangan karir dan pendidikan & pelatihan). Penilaian terhadap potensi meliputi :
  - Tanggung Jawab
  - Kompetensi
  - Hubungan Sosial
  - Keinginan Berprestasi
  - Komunikasi
  - Arah minat

#### **B. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**

Ruang lingkup Penilaian Kinerja Pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara meliputi 4 dimensi sebagai berikut:

- 1) Performance

**ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PT JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA**

Keberhasilan atau pencapaian sasaran tugas dalam jabatan

- 2) Competency  
Kemahiran atau penguasaan seseorang terhadap pekerjaan/ tugas sesuai dengan tuntutan jabatan.
- 3) Job Behaviour  
Kesediaan untuk menampilkan perilaku kerja yang menunjang prestasi kerja.
- 4) Potensi  
Kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan dan diwujudkan.

**C. Faktor Penilaian Kinerja Pegawai Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**

**Tabel 1. Faktor Penilaian Kinerja Pegawai**

No	Nama Faktor	Pengertian	Dimensi
1	Hasil kerja	Pencapaian Hasil kerja/target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	Performance
2	Pengetahuan Jabatan	Pengetahuan dan pemahaman mengenai cara kerja, dokumen, sasaran, sesuai ruang lingkup tugas dan jabatan	Competency
3	Ketrampilan kerja	Kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi	Competency
4	Pengambilan Keputusan	Kemampuan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terhadap keputusan sesuai ruang lingkup wewenangnya	Competency
5	Kepemimpinan	Kemampuan memotivasi dan mempengaruhi oranglain untuk mencapai tujuan	Competency
6	Kerjasama	Kesediaan untuk berhubungan dan bekerjasama dengan oranglain/ jabatan lain dalam rangka menyelesaikan tugas	Job Behavior
7	Tanggung Jawab	Kesediaan melibatkan diri dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan unit kerja maupun organisasi	Job Behavior
8	Disiplin	Kesediaan untuk teratur dan tertib dalam bekerja agar tidak menghambat pelaksanaan tugas	Job Behavior

**Sumber :** PT Jasa Raharja bagian SDM

Pemberian bobot untuk setiap faktor penilaian dibedakan berdasarkan katagorijabatan sebagai berikut :

**Tabel 2. Bobot Faktor Penilaian Kinerja**

FAKTOR PENILAIAN	BOBOT FAKTOR (BF)		
	STRUKTURAL	FUNGSIONAL	PELAKSANA
1. Hasil Kerja	15	20	25
2. Pengetahuan tentang Jabatan	15	20	10
3. Ketrampilan Kerja	5	20	20
4. Pengambilan Keputusan	15	0	0
5. Kepemimpinan	15	0	0
6. Kerjasama	10	5	10
7. Tanggung Jawab	10	10	10
8. Disiplin	5	10	20
9. Prakarsa / Inisiatif	10	15	5

**Sumber :** PT Jasa Raharja bagian SDM

#### **D. Prosedur Penilaian Kinerja Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**

Prosedur Penilaian adalah serangkaian langkah atau tahapan yang harus dilakukan oleh seorang pejabat penilai dalam melakukan penilaian kepada setiap pegawai yang menjadi bawahannya. Periode dan Tahapan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut : Penilaian dilakukan 2 kali dalam setahun (2 semester)

- a) Periode I : 01 Januari sd 30 Juni
- b) Periode II : 01 Juli sd 31 Desember

Tahapan proses penilaian terdiri dari :

- 1) Sebelum Periode Penilaian  
Menentukan rumusan tugas, indikator, dan sasaran/target kerja individu
- 2) Selama Periode Penilaian
  - Melakukan pengamatan terhadap sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan jabatan (sangat dianjurkan hasil pengamatan dicatat secara tersendiri oleh Pejabat Penilai).
  - Melakukan pencatatan atas kejadian-kejadian kritis (ekstrim positif dan ekstrim negatif) terhadap 9 (sembilan) faktor penilaian, selama periode penilaian.

**ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PT JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA**

- Melakukan pencatatan terhadap setiap tindak pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai bawahannya.
- 3) Setelah Periode Penilaian
  - Menyusun rangking/ pemeringkatan pegawai yang dinilai dari hasil pengamatan dan catatan selama periode penilaian.
  - Melakukan penilaian pegawai
  - Merekap hasil penilaian pegawai
  - Menilai potensi pegawai
- 4) Pelaksanaan Penilaian
  - Membuat penilaian pada setiap akhir semester
  - Membuat rekapitulasi penilaian pada setiap akhir semester dan tahunan.
  - Menghitung Total Nilai Kinerja (nilai terendah 100-nilai tertinggi 600), dengan pembagian katagori sesuai dengan gambar 3.3

**Tabel 3. Total Nilai Kinerja**

<b>Total Nilai Kinerja (TNK)</b>	<b>Kategori</b>	<b>Predikat</b>
100-190	1	Buruk
191-281	2	Kurang Sekali
282-372	3	Kurang
373-448	4	Baik
449-524	5	Sangat Baik
525-600	6	Istimewa

Sumber : PT Jasa Raharja bagian SDM

**E. Administrasi Penilaian Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**

Perangkat atau kertas kerja penilaian terdiri dari:

- 1) Formulir Penilaian Faktor Kuantitas dan Kualitas Hasil Kerja (Formulir-A)
- 2) Catatan Kerja Pegawai (Formulir-B)
- 3) Catatan Pelaksanaan dan Perilaku Kerja Pegawai (Formulir-B.2)
- 4) Catatan Pelanggaran Disiplin (Formulir-B.3)
- 5) Formulir Peringkatan Pegawai (Formulir-C)
- 6) Formulir Penilaian Kinerja Pegawai (Formulir-D.1 s/d D.9)
- 7) Formulir Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai (Formulir-E)
- 8) Formulir Penilaian Potensi Pegawai (Formulir-F)

Penilaian dilakukan oleh pejabat penilai secara berjenjang sesuai dengan Struktur Organisasi. Pejabat Penilai adalah semua pemegang jabatan struktural di Kantor Pusat, Kantor Cabang, dan Kantor Perwakilan (Pejabat Fungsional bukan termasuk pejabat penilai). Khusus penilaian terhadap kepala Divisi dan kepala Cabang dilakukan oleh Direksi. Hasil Penilaian yang diterima oleh Divisi SDM di gunakan untuk kepentingan:

- Penetapan Imbalan (Kompensasi)
- Program Pendidikan dan Pelatihan
- Pembinaan Karir

Pengaturan tentang besaran imbalan/ kompensasi dan ketentuan tentang program pendidikan & pelatihan pegawai berdasarkan hasil penilaian ditetapkan dalam keputusan Direksi.

## **KESIMPULAN**

Dalam Penerapan sistem penilaian kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara sesuai dengan teori yaitu digunakan untuk penetapan imbalan, program pendidikan dan pelatihan, pembinaan karir. Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara melakukan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan beberapa formulir yang telah ditetapkan sebagai acuan untuk menilai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya seperti formulir A sampai dengan formulir F.

Penerapan metode-metode penilaian kinerja pegawai yang digunakan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah, Cabang Sumatera Utara sesuai dengan metode-metode yang ada pada teori. Pihak-pihak yang melaksanakan penilaian pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yaitu atasan langsung menilai kinerja bawahannya. Penerapan Penilaian Kinerja merupakan faktor penting suksesnya manajemen kinerja. Oleh karena itu Sistem Penilaian Kinerja penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategi organisasional pada perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Benjamin, Bukit dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1(1), 15 - 23. <https://eprints.umk.ac.id/263/>
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Jeky K., R., Rolos. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansuransi Jiwasraya Cabang Kota Manado." *Jurnal administrasi bisnis*. 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074>
- Mahfudz, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk." *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(7). <https://www.jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/127>
- Rizki, A. 2021. "Analisis Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara." *Journal Panca Budi*, 1(01). <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2014>

***ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PT JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA***

- Ruliyanti, Siska. 2021. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Lampung." PUSDANSI: Jurnal Ilmiah, 1(2), <http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/view/31>
- Tarigan, A., F. 2021. "Pengaruh Mutasi, Demosi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan." *Journal Panca Budi*, 1(01). <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/1667>
- Tusani, Y., N. 2022. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara." *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/20060?show=full>
- Wirawan, P., A., S. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali." *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 12 - 26. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/118>