

Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Hikari Jayatama Technology

Rahmah Shaumi Diyanti¹, Febrisi Dwita^{2*}

^{1,2} Manajemen Administrasi, Universitas Bina Insani; Jl. Raya Siliwangi No.6, RT.001/RW.004, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi, (021) 82400924; e-mail: rahmashaumi@gmail.com, dwitafebrisi@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: dwitafebrisi@binainsani.ac.id

Diterima: 19 Maret 2024; Review: 22 April 2024; Disetujui: 12 Mei 2024

Cara sitasi: Diyanti RS, Dwita F. 2024. Pelaksanaan Penilaian Kinerja karyawan Pada PT Hikari Jayatama Technology. Jurnal Mahasiswa Bina Insani. Vol 9(2): 125 – 134.

Abstrak: Penilaian Kinerja Karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pihak sumber daya manusia untuk menilai kinerja karyawannya dalam suatu periode penilaian. Tujuan Penilaian yang dilakukan untuk mengetahui tentang tingkat kinerja dan perilaku kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisa deskriptif. Metode penilaian kinerja karyawan yang digunakan menggunakan metode skala angka dengan menyebutkan sejumlah dimensi kerja didalamnya. Dalam melaksanakan penilaian kinerja tim penilai harus objektif supaya hasil penilaian sesuai dengan kemampuan karyawan yang sebenarnya. Dari hasil penelitian pelaksanaan penilaian kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang ditentukan perusahaan. Dalam penilaian kinerja yang dilakukan akan terlihat bagus tidaknya kinerja karyawan, apabila bagus maka karyawan akan diberikan penghargaan seperti kenaikan gaji atau promosi jabatan dan apabila kinerja karyawan di bawah standar maka akan diberikan *training*, *counseling* atau *coaching*. Penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai informasi untuk pengembangan karir karyawan kedepannya di dalam perusahaan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Metode Rating Scale, Penilaian Kinerja.

Abstract: *Employee Performance Assessment is an activity carried out by human resources to assess employee performance during an assessment period. The assessment is carried out to find out whether the level of employee performance and work behavior is in accordance with the standards provided by the company. This research uses qualitative methods with descriptive analysis. The employee performance appraisal method used uses a numerical scale method by stating a few work dimensions in it. In carrying out a performance assessment, the assessment team must be objective so that the assessment results are in accordance with the employee's actual abilities. From the research results, the implementation of employee performance appraisals is in accordance with the provisions for implementing employee performance appraisals determined by the company. In the performance assessment carried out, it will be seen whether the employee's performance is good or not, if it is good then the employee will be given awards such as a salary increase or position promotion and if the employee's performance is below standard then they will be given training, counseling or coaching. Performance appraisals can also be used as information for future employee career development within the company.*

Keywords: *Employee Performance, Rating Scale Method, Performance Appraisal.*

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini sedang mengalami perkembangan yang cukup pesat, salah satunya pada aspek manajemen sumber daya manusia. Setiap perusahaan harus meningkatkan kualitasnya baik produk maupun layanan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain [6]. Dalam rangka meningkatkan daya saing dan kualitas di suatu perusahaan maka, pengembangan kinerja karyawan juga menjadi prioritas yang perlu dihadapi dalam perkembangan era globalisasi [4]. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi, oleh karena itu manajemen lebih peduli melalui implementasi kebijakan [3]. Adanya fenomena yang terjadi dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada ketenagakerjaan. Dilihat dari evaluasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Dimana karyawan memiliki peran penting dalam strategi untuk mencapai visi dan misi organisasi dengan potensi dan sumber daya yang sangat strategis [1].

Kinerja dikatakan efisien apabila input tertentu dapat dicapai dengan *output* yang maksimal. Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi kinerja, menyiapkan rencana pengembangan, dan mengkomunikasikan hasil proses karyawan itu sendiri. Penilaiannya dilakukan pada kelompok Indikator kinerja berupa *input*, *output*, hasil, manfaat dan dampak. Setiap organisasi mengharapkan keberhasilan, mencapainya membutuhkan sumber daya berkualitas tinggi [7]. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas diperlukan motivasi yang kuat dari pihak manajer maupun dari karyawan itu sendiri, salah satu cara untuk meningkatkannya adalah perusahaan harus menjaga kinerja karyawannya, hal ini dilakukan melalui evaluasi kinerja [8].

Adapun penilaian kinerja dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti metode SMART [15], metode Metode *Simple Additive Weighting* [9], maupun menggunakan sistem penilaian kinerja [9]. Adapun penelitian yang dilakukan oleh [2] yang menyatakan bahwa, dalam Menentukan Karyawan Terbaik dapat dilakukan secara cepat, tepat dan akurat serta bebas dari subjektivitas, dengan menggunakan sistem pendukung menggunakan metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) yang dapat memberikan penilaian kinerja karyawan dengan cara akurat, adapun hasil penelitian menyatakan bahwa penilaian kinerja dinilai meningkat dengan menggunakan metode SMART. Evaluasi kinerja yang baik atau buruk yang digunakan berhasil dan efektif. Evaluasi kinerja dilakukan dengan tujuan suatu kondisi yang ingin dipertahankan atau untuk memantau dan mengetahui objek [11];[12]. PT Hikari Jayatama Technology merupakan perusahaan konsultan lingkungan dan teknik swasta yang menyediakan berbagai layanan konsultasi lingkungan termasuk konsultasi kepatuhan lingkungan, penilaian lingkungan, pengelolaan lingkungan, dan pemantauan lingkungan.

PT Hikari Jayatama Technology juga menyediakan berbagai layanan konsultasi lingkungan untuk sektor publik dan swasta. Perusahaan memberikan layanan dan bantuan terkait izin proses lingkungan (Proyek Lingkungan & Rencana Pengelolaan, Izin, Permohonan Lisensi dan Otorisasi, UKL-UPL/AMDAL, SPPL-PROPER-IZIN IPAL & LIMBAH B3). Unit operasional Pada PT Hikari jayatama Technology ini telah melaksanakan penilaian kinerja karyawan, disini lain peneliti menemukan permasalahan pada kinerja karyawan yang menurun disebabkan dari kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, dan kehadiran. Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan direktur utama PT Hikari Jayatama Technology terkait kinerja, peneliti menemukan permasalahan berdasarkan aspek kinerja, antara lain: Jumlah pegawai masih dianggap standar, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, dan rendahnya produktivitas perusahaan yang terhambat, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada PT Hikari Jayatama Technology di masa depan sehingga tanggung jawab karywan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain di luar pekerjaan.

Namun tujuan umpan balik dari penilaian kinerja yang selama ini telah dilakukan oleh perusahaan dirasa belum maksimal. Sehingga perlul adanya penerapan sistem penilaian yang baik untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan dari penilaian. Dengan memiliki sistem penilaian yang baik dan objektif akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dari penilaian kinerja dan memperoleh umpan balik yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian ini yang berjudul "**Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Hikari Jayatama Technology**".

2. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial dan budaya melalui cara-cara yang mendalam dan mendetail. Pendekatan ini biasanya digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman individu, interaksi sosial, serta makna-makna yang mereka ciptakan dalam kehidupan sehari-hari. Teknik pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan cara wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen untuk mengumpulkan data [14]. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menangkap nuansa dan kompleksitas situasi yang tidak dapat diungkapkan melalui metode kuantitatif yang lebih terstruktur. Dalam penelitian kualitatif, validitas dan reliabilitas sering dicapai melalui triangulasi data, di mana peneliti menggabungkan berbagai sumber informasi untuk memastikan bahwa temuan peneliti lebih akurat dan komprehensif. Penelitian kualitatif juga sering menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema dalam data mereka, yang kemudian digunakan untuk mengembangkan teori atau pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dengan pengamatan secara langsung pada perusahaan PT Hikari Jayatama Technology. Melakukan wawancara dengan 2 (dua) informan terkait pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Hikari Jayatama Technology. Melakukan dokumentasi pelaksanaan penilaian kinerja karyawan agar peneliti memahami tentang penilaian kinerja karyawan yang akan diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

PT Hikari Jayatama Technology didirikan di Jakarta, mulai beroperasi pada 7 Juli 2017 yang berada di kawasan industri MM200100, Vasanta Innopark Ruko Kosai No. 97, Gandamekar, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. PT Hikari Jayatama adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak Tahun 2015 yang didirikan oleh konsultan muda dan profesional yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu serta pengalaman di bidang perencanaan strategis, ilmu lingkungan, teknik, dan manajemen. Perusahaan ini melayani berbagai macam kebutuhan pasar industri untuk melayani sektor energi untuk memenuhi kebutuhan industri.

PT Hikari Jayatama Technology memberikan berbagai produk, solusi, dan layanan yang komprehensif untuk proses produksi. Tentunya perusahaan memberikan hasil yang berkualitas untuk klien sesuai dengan hukum dan peraturan Indonesia. Adapun produk dan layanan yang kami sediakan seperti: a) Konsultan; Lingkungan perusahaan menyediakan layanan dan bantuan terkait dengan izin proses lingkungan (Proyek Lingkungan & Rencana Pengelolaan Izin, Aplikasi Lisensi dan Otorisasi, UIKL-UIPL/AMDAL, SPPL-PROPER-IZIN IPAL & Limbah B3), b) Perdagangan Kimia; Perusahaan ini adalah produsen, pengadaan, dukungan teknis untuk bahan kimia pengolahan air, proyek pengolahan air, pabrik pengolahan air baku, dan pemeliharaan industri. Selain itu juga menyediakan alat laboratorium, analisa air reagen dengan standar internasional, c) Kontruksi, Mekanikal, dan Plumbing; Perusahaan menyediakan jasa manajemen profesional yang didukung oleh tenaga profesional dari berbagai disiplin ilmu, elektrikal, dan plumbing, d) Mesin; Perusahaan menyediakan berbagai alat untuk mesin.

Berdasarkan hasil penelitian wawancara dan observasi mengenai pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Hikari Jayatama Technology secara sederhana penelitian ini memiliki analisis sebagai berikut: Karyawan melihat dari perspektif individu, kapasitas kerja memiliki pengaruh yang lebih dapat diandalkan terhadap prestasi kerja. Pegawai dalam hal pendidikan dapat bekerja lebih berorientasi pada keterampilan yang dimiliki, sehingga mempengaruhi prestasi kerja pegawai, disiplin kerja agar pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang benar dan teratur sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. prestasi kerja karyawan, *reward* akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi *reward* yang diberikan, semakin optimal kinerja karyawan, demikian juga dengan penalti (*career path*), maka semakin

tinggi pula jenjang karir karyawan tersebut akan mempengaruhi optimalisasi kerja karyawan tersebut. Beberapa hal yang mendukung kinerja karyawan antara lain:

1). Kualitas

Kualitas kinerja karyawan harus selalu dirumuskan dan dilaksanakan baik kinerja individu maupun kinerja tim sesuai dengan kebijakan perusahaan. Untuk mengetahui efisiensi kerja seorang pegawai perlu adanya penilaian prestasi kerja untuk mengetahui seberapa efektif kerja pegawai tersebut agar dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Kualitas pekerjaan ini berkaitan dengan kualitas yang diciptakan pegawai dalam suatu pekerjaan di PT Hikari Jayatama Technology, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian dengan pekerjaan yang diharapkan oleh pegawai dalam organisasi. Selain itu, kualitas juga dapat dijelaskan dengan melihat bagaimana suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan apa yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai kualitas kinerja karyawan dengan direktur PT Hikari Jayatama Technology yaitu bapak Suljarwo sebagai berikut:

“Hasil kerja pegawai cukup baik karena pekerjaan dilakukan tidak terburu-buru dan selesai tepat waktu, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya agar tidak merugikan pihak yang berkepentingan. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang perlu dilakukan karena tugas diterima dan diselesaikan dengan tepat waktu dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan berkualitas bagi organisasi”.

Mengukur kualitas kerja di PT Hikari Jayatama Technology dilakukan dengan melibatkan semua orang yang terlibat dalam pekerjaan, yang dapat menjadi sumber informasi untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan. Dengan melibatkan semua yang terlibat, kami dapat mengatakan itu adalah keterlibatan dan memungkinkan kualitas pekerjaan menjadi akurat. Pengukuran kualitas pekerjaan ini dilakukan dengan tiga proses yaitu pada level proses, pada tingkat keluasaan dan pada tingkat hasil, sehingga dengan mengukur kualitas pekerjaan karyawan tidak hanya terpaku pada outputnya saja. Tetapi bagaimana proses penyelesaian pekerjaan itu dan bagaimana hasilnya apakah memberikan manfaat kedepannya ataupun tidak. Kualitas pekerjaan karyawan bukan hanya tentang hasil. Tapi bagaimana proses menyelesaikan pekerjaan dan sejauh mana hasilnya akan bermanfaat di masa depan.

2). Kuantitas

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti, kuantitas merupakan target beban kerja yang harus dilakukan dan diselesaikan. Dalam hal ini pegawai yang gesit dan tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang ditentulkan oleh organisasi disini yaitu PT Hikari Jayatama Technology.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti tentang kualitas kerja direktur yaitu bapak Suljarwo PT Hikari Jayatama Technology sebagai berikut:

“Kuantitas seorang pegawai dapat dilihat dari seberapa besar jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan oleh atasan”.

Jumlah pekerjaan yang dapat diperoleh dari hasil pengukuran pekerjaan atau penetapan tujuan partisipatif. Penentuan beban kerja dapat dilakukan melalui diskusi antara atasan dan bawahan, dimana pembahasan meliputi tujuan kerja, peran mereka dalam kaitannya dengan tugas lain, persyaratan organisasi dan kebutuhan karyawan. Jadi, kuantitas ini dimaksudkan untuk menentukan berapa banyak tanggung jawab atau beban kerja yang sesuai yang diberikan kepada seorang karyawan.

Saat menilai beban kerja ini, setiap karyawan dievaluasi berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus dia lakukan sesuai dengan tugas dan jabatannya dalam setahun. Tugas dan pekerjaan dibagi menjadi tugas, tugas diselesaikan dalam sebulan, kuartal, semester atau tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dari pemeriksaan tujuan prestasi kerja dan hasil yang dapat dicapai karyawan, dapat diketahui bahwa setiap

karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dan bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan atau tidak.

Ini terlihat dengan beban kerja diberikan kepada setiap pegawai menjadi suatu masalah dan tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai tersebut. Namun lebih dari itu, dalam mengukur aspek kuantitatif ini tentunya tidak hanya diukur dari jumlah atau volume pekerjaan yang diberikan dan diselesaikan oleh pekerja setiap tahunnya, tentunya harus berkaitan dengan aspek kualitas, waktu dan biaya hingga pada akhirnya dapat menyimpulkan apakah pekerjaan telah selesai dilakukan oleh setiap pegawai dapat dianggap telah memenuhi harapan dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

3). Tepat waktu

Karyawan juga harus mengatur waktunya dengan baik dan tidak terlalu banyak membicarakan hal-hal di luar konteks bisnis saat melayani pelanggan dan dalam hal apapun ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendorong kecepatan, ketepatan dan ketepatan pekerjaan. Sarana dan prasarana yang dimiliki harus dilengkapi dengan kemajuan teknologi terkini. Pada akhirnya, sarana dan prasarana ini dioperasikan oleh orang-orang yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti tentang kualitas kerja terhadap direktur yaitu bapak Suljarwo PT Hikari Jayatama Technology sebagai berikut:

"Semua pekerjaan ada batas pengumpulan, harus sesuai dengan layanan yang dibutuhkan, agar pekerjaan tidak menumpuk dan menjadi masalah."

Sangat umum bahwa manajemen waktu adalah salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki karyawan dalam bisnis atau dunia kerja. Memiliki tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan harapan setiap karyawan.

4). Efektivitas

Waktu berlalu tanpa henti, tidak bisa diulang dan tidak bisa dipercepat. Oleh karena itu, sebagai seorang karyawan harus menggunakan waktu Anda dengan sebaik mungkin agar tidak terbuang percuma dan harus dimanfaatkan sebaik mungkin, serta menjauhi aktivitas yang tidak begitu penting atau tidak bermanfaat sama sekali.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti tentang kualitas kerja terhadap direktur yaitu bapak Suljarwo PT Hikari Jayatama Technology sebagai berikut:

"Kita sebagai Perusahaan konsultasi harus bisa membuat client merasa nyaman saat sedang berkonsultasi, sebaiknya kami pegawai mendengarkan dengan baik dan harus menjawab dengan baik".

Setiap pegawai memiliki kewajiban dan harus memahami etika independensi di PT Hikari Jayatama Technology. Tanpa etika independensi yang baik, besar kemungkinan PT Hikari Jayatama Technology akan kehilangan client jika tidak memiliki nilai etika independensi yang benar.

5). Kemandirian

Bertindak mandiri di depan client yang datang ke PT Hikari Jayatama Technology merupakan tamu penting, tamu terhormat yang perlu dilayani dengan maksimal. sehingga pelanggan merasa dihargai, dihormati dan mampu menyelesaikan setiap masalah yang ada pada sistem.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti tentang kualitas kerja dengan direktur yaitu bapak Suljarwo PT Hikari Jayatama Technology sebagai berikut:

"Anda harus konsisten dengan apa yang telah dilakukan atau lakukan di bidangnya dan pada dasarnya belajar sebelum Anda melakukan apa yang akan Anda lakukan".

Untuk menerapkan kemandirian pegawai PT Hikari Jayatama Technology, mereka harus tanggap, gesit dan ramah, kualitas yang harus dimiliki pegawai yang paling penting adalah 3S (Senyum, Sapa, Salam).

6). Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Tingkat komitmen yang sangat tinggi terhadap pekerjaan di tempat Anda bekerja. Tingkat keterikatan kerja yang sangat tinggi berarti terdapat ketidaknyamanan seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti tentang kualitas kerja dengan direktur yaitu bapak Suljarwo PT Hikari Jayatama Technology sebagai berikut:

“Komitmen kerja itu seperti perjanjian karyawan untuk mengerjakan suatu tugas yang sudah ditentukan. Hal ini dilakukan agar tidak kehilangan posisi pekerjaan”.

Keterlibatan yang tinggi di tempat kerja berarti berpihak pada perusahaan yang mempekerjakan mereka.

3.2 Analisis Pembahasan

Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT Hikarai Jayatama Technology

Kinerja pegawai PT Hikari Jayatama Technology merupakan sesuatu yang pribadi, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan. Seorang manajer dapat mengukur karyawan dilihat dari sistem kerja mereka berdasarkan kinerja setiap karyawan. Kinerja adalah tindakan, bukan peristiwa. Membagikan performa itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil yang dapat dilihat secara bersamaan.

Pada hakekatnya kinerja merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan. Artinya kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu dan berfokus pada hasil.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat juga dipahami bahwa kinerja adalah sekumpulan hasil yang dihasilkan dalam suatu fungsi atau aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja pekerjaan keseluruhan sama dengan jumlah atau kinerja rata-rata dari fungsi pekerjaan kritis. Fungsi terkait pekerjaan yang akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui rasa saling percaya yang tinggi di antara para anggota, yang berarti para anggota saling mempercayai dan terintegrasi, berkarakteristik, dan memiliki kemampuan masing-masing. Mencapai kinerja tinggi membutuhkan waktu lama untuk dibangun, serta membutuhkan kepercayaan dan perhatian penuh dari pihak manajemen. Salah satu produk yang ditawarkan PT Hikari Jayatama Technology adalah *environmental consulting*. Dimana perusahaan ini memfokuskan kepada layanan dokumen dan regulasi yang sudah dikenal baik oleh masyarakat. Dan produk ini sangat diminati oleh pelanggan. Karena layanan ini memberikan keahlian dan nasihat mengenai masalah lingkungan dilihat dari segi bisnis, organisasi, atau lembaga.

Konsulting merupakan salah satu tugas pokok karyawan di PT Hikari Jayatama Technology dimana salah satunya berbasis layanan konsultan lingkungan termasuk konsultasi kepatuhan lingkungan, penilaian lingkungan, pengelolaan lingkungan, pemantauan lingkungan, serta regulasi yang akan digunakan oleh para pelanggannya. Selain itu, perusahaan ini juga menyediakan berbagai layanan konsultasi lingkungan untuk sektor publik dan swasta. Perusahaan ini juga memberikan layanan dan bantuan terkait izin proses lingkungan (Proyek Lingkungan & Rencana Pengelolaan, Izin, Permohonan Lisensi dan Otorisasi, UIKL-UIPL/AMDAL, SPPL-PROPER-IZIN IPAL&LIMBAH B3).

PT Hikari Jayatama Technology membutuhkan seorang pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggannya. Pegawai merupakan aset terpenting yang sangat mempengaruhi keberhasilan PT Hikari Jayatama Technology. Meski kata pegawai sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari, atau bahkan memakainya sebagai kebanggaan kita. Tentu saja, seorang karyawan ditugaskan dari apa yang telah ditentukan oleh pimpinan atau manajer. Biasanya karyawan yang berangkat kerja hanya harus melakukan tugas yang telah diinstruksikan, atau terkadang karyawan juga dapat mengekspresikan kreatifitasnya sesuai dengan instruksi saat bekerja.

Kelincahan, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja sangat diperhatikan oleh setiap karyawan, karena biasanya hal-hal tersebut dapat menentukan penilaian pimpinan terhadap karyawannya. Yang sering diperhatikan dalam aspek ketepatan waktu, kelincahan dan disiplin kerja yang menjadi fokus utama para pimpinan, banyak perusahaan sangat mementingkan hal ini dalam mengevaluasi karyawannya. Untuk menjadi karyawan relatif tidak sulit, jika sudah terbiasa bekerja tidak perlu banyak berpikir tentang menemukan cara untuk memecahkan masalah di tempat kerja, karena biasanya pekerjaan dilakukan sebagai rutinitas sehari-hari atau pekerjaan dilakukan begitu saja. Namun ada beberapa area di mana karyawan diharuskan menangani masalah tertentu, namun masalahnya tidak begitu rumit, karena semakin kompleks masalahnya, akan ditangani oleh orang-orang yang lebih berkualitas di dunia kerja.

Sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh PT Hikari Jayatama Technology menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI). Kunci Performa Indikator ini adalah kunci atau alat atau sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya, dan karyawan akan menemukan hasil kerja mereka selama bekerja di perusahaan. PT Hikari Jayatama Technology berdiri sejak awal dibentuknya, mereka telah memiliki *Key Performance Indicator* (KPI). KPI yang terdapat dalam PT Hikari Jayatama Technology adalah ketepatan kerja, kerja sama, kepatuhan terhadap peraturan, dan produktivitas kerja baik dari unit bisnis *development*, *project*, *chemical*, dan *marketing* yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur kinerjanya. Indikator Kinerja Utama biasanya digunakan untuk menilai keadaan bisnis serta tindakannya diperlukan untuk memenuhi kondisi tersebut. Jadi staf yang mendapatkan kinerja rendah akan memungkinkan lebih banyak punishment yang diberikan oleh pihak pimpinan. Namun bagi karyawan yang berprestasi akan menerima imbalan (*reward*) dari perusahaan berupa insentif, selain itu karyawan akan diberikan kenaikan jabatan setiap akhir tahun untuk meningkatkan performa kinerja yang sudah diterapkan oleh karyawan tersebut.

3.3 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT Hikari Jayatama Technology

Sistem penilaian kinerja karyawan PT Hikari Jayatama Technology telah berjalan dari tahun 2017. Sejak berdirinya perusahaan, sistem penilaian kinerja hanya menggunakan aspek subjektif berdasarkan penilaian atasan, individu.

Sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh PT Hikari Jayatama Technology menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicator* adalah kunci atau alat atau sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan karyawan akan mengetahui hasil kinerjanya selama bekerja di perusahaan tersebut. Sejak awal berdirinya, PT Hikari Jayatama Technology telah memiliki *Key Performance Indicator* (KPI). KPI adalah metrik keuangan dan non-keuangan yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur kinerjanya. KPI sering digunakan untuk menilai keadaan bisnis dan tindakan yang diperlukan untuk mengatasi kondisi tersebut. Dengan demikian, karyawan dengan KPI rendah akan lebih semangat bekerja, dan karyawan dengan KPI kinerja yang tinggi akan mendapatkan reward perusahaan berupa insentif untuk mempertahankan kinerja karyawan.

Kriteria evaluasi kinerja pegawai didasarkan pada hasil yang dicapai oleh pegawai kontrak pada saat mulai bekerja. Pada akhir periode dapat dilihat apakah data yang diperoleh konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jika konsisten dengan tujuan yang dicapai, maka karyawan tersebut telah mencapai kriteria evaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja pegawai antara pegawai baru dan pegawai lama seharusnya berbeda karena hasil kinerjanya juga berbeda. Untuk karyawan baru, evaluasi dilakukan dalam proses 3 bulan sedangkan pegawai lama dievaluasi setahun sekali. Sistem yang saat ini digunakan di perusahaan ini hadir secara objektif dan subjektif, tetapi merupakan rintisan pengembangan dan perbaikan evaluasi dilakukan selanjutnya.

3.4 Temuan dan Kendala

Pada penelitian ini yang dilakukan di PT Hikari Jayatama Technology, peneliti menemukan beberapa kendala dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Kendalanya berupa Kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang, rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, dan rendahnya produktivitas perusahaan yang terhambat, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja perusahaan.

3.5 Solusi/Usulan Produk Penyelesaian Masalah

Staff PT Hikari Jayatama Technology perlu meningkatkan kinerja karyawan, namun akan lebih baik jika atasan mendorong karyawan untuk lebih memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi aspek penilaian kinerja karyawan, untuk menghindari anggapan bahwa evaluasi kinerja karyawan di perusahaan subjektif.

Atasan sebaiknya mendiskusikan terlebih dahulu hasil dari penilaian kepada karyawan dan memberikan solusi kepada karyawan sebelum dilakukannya pendekatan, agar karyawan dapat mengukur terlebih dahulu kinerja yang sudah dimilikinya. Berikut contoh formulir penilaian kinerja karyawan yang diusulkan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Formulir Penilaian Kinerja Karyawan PT Hikari Jayatama Technology

FORMULIR PENILAIAN KINERJA STAFF/PELAKSANA					 Hikari Jayatama Technology	
Periode Penilaian				Nilai	Penilaian / Daftar Nilai	
Nama Karyawan				Nilai Sebelumnya	Sangat Baik 4	
Bagian - NIP				Nilai Tahun Lalu	Baik 3	
Tanggal Masuk				Nilai Sekarang	Sedang 2	
Tanggal Penilaian				Nilai Akhir	Buruk 1	
Faktor Kompetensi	Bobot	Nilai	Tarj	Bobot x Nilai	Lembar Pengesahan	
1. Kepribadian dan perilaku					Cikarang (Tahun)	
Kedisiplinan					Karyawan yang dinilai	
Integritas						
Tanggung jawab						
Komunikasi						
Antusiasme dalam bekerja						
Total					Jakarta,	20.....
2. Prestasi dan Hasil Kerja					Atasan Langsung	
Pelayanan kepada konsumen					Cikarang (Tahun)	
Pengalaman dan kemampuan Teknis						
Efektifitas dalam bekerja						
Kerjasama dalam bekerja						
Tindakan lanjut dari pendebegasan						
Pelaksanaan tugas khusus/saat kritis					Cikarang (Tahun)	
Total						
3. Proses Kerja					HRD	
Pengaturan waktu kerja					Cikarang (Tahun)	
Kreatifitas dalam bekerja						
Pencatatan, penyimpanan & pelaporan						
Pengelolaan alat dan lingkungan kerja						
Kemampuan persuasif						
Total					Direktur	
Total Score						
ANALISA SPESIFIK (Dasar jika nilainya sangat menonjol Baik/Buruk *)						
TINDAKAN PERBAIKAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASINYA *)						
PROGRAM PELATIHAN YANG SEBAIKNYA DIKUTI *)						
KOMENTAR SECARA KESELURUHAN DARI KARYAWAN						
FORMULIR PENILAIAN KINERJA STRUKTURAL						

Sumber: Data Diolah Penulis (2023).

Pada tabel diatas merupakan formulir penilaian yang sudah ditambahkan aspek keterangan, sebelumnya di formulir penilaian tidak ada keterangan yang menjelaskan aspek apa saja yang dinilai yang menyebabkan karyawan kurang memahami faktor-faktor penilaian, maka peneliti akan memberikan solusi kepada perusahaan dengan menambahkan keterangan pada aspek penilaian pada formulir penilaian perusahaan PT Hikari Jayatama Technology.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Hikari Jayatama Technology bertujuan untuk mengetahui produktifitas karyawan guna memperbaiki kualitas kerja sebagai acuan dilakukan evaluasi kerja sebagai dasar kebaikan kerja setiap tahun. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan bermanfaat sebagai informasi bagi perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan mengenai pengembangan karir karyawan kedepandan pemberian umpan balik yang sesuai sehingga dapat selalu mendukung perusahaan untuk maju dan berkembang. PT Hikari Jayatama Technology dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap satu tahun sekali pada bulan Desember oleh atasan untuk masing-masing personal. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja terdapat aspek yang harus diperhatikan yang nantinya akan dinilai dengan menggunakan skala angka dari 1 sampai dengan 4. Hasil penilaian dari aspek-aspek ini akan mempengaruhi umpan balik yang akan diterima seperti kenaikan gaji, promosi peluang karir, dan tunjangan kesejahteraan. Penilaian kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur perencanaan yang ada tetapi masih banyak karyawan yang masih kurang paham dengan aspek-aspek apa saja yang menjadi faktor penilaian kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan nilai. Sebaiknya atasan mendorong karyawan untuk lebih memahami dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menjadi aspek penilaian dan sebaiknya dibuatkan keterangan yang menjelaskan aspek penilaian..

Referensi

- [1] Adeline, C. D., & Evangs, M. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website dengan Menggunakan Metode TOPSIS. *Aiti*, 19(1), 31–47.
- [2] Aida, B. C. S., & Sutrisna, J. (2023). Implementasi Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) Dengan Menggunakan Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Karyawan Terbaik. *OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer*, 2(1), 221–230.
- [3] Ami, R., Azizah, R., Gita, U. A., & Zainarti. (2022). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pt Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 35–44.
- [4] Andrika P. D. R., & Anisah, M. (2022). Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai dengan Metode Sosiometri Berbasis Artificial Intellegence. *Journal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(5), 348–360.
- [5] Budiawan, A. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047–1064.
- [6] Dwita, F., & Sadana, S. M. S. (2021). Human resource and supply chain strategy to improve company performance through organizational capability in PT Pos Indonesia. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 2(2), 154-166.
- [7] Ferdi, R. (2023). *Implementation of Employee Performance Assessment in Politeknik Kutaraja*. 1(1), 25–35.
- [8] Fitri, M., & Desma, S. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan di Kantor RUPBASAN Kelas II Blitas Dengan Menggunakan Fuzzy Simple Additive Weighted. *JOINTECS (Journal of Information Technology and Computer Science)*, 4(2), 69.
- [9] Husein, B., & Ruliansyah. (2021). *Sistem Penilaian Kinerja Pegawai My Office*. 4(1), 460–474.
- [10] Joko, P., Normalisa, & Perani, R. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Berprestasi Dengan Metode Simple Additive Weighting. *International Journal of Artificial Intelligence*, 6(1), 82–111. <https://doi.org/10.36079/lamintang.ijai-0601.34>.
- [11] Khairani, P., Hamzah, M. L., Megawati, M., & Jazman, M. (2022). Evaluasi Kinerja Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SI-EKA) Menggunakan Framework Cobit 5 Pada Kementerian Agama Kota Pekanbaru. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 5(1), 8–18.
- [12] Muhammad, S. D. M., & Rido, F. (2021). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Studi Kasus PT Semen Baturaja, Pabrik Pnjang. 1(1), 1–19.
- [13] Rahmatul, P. N., & Firnaldi, P. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Biro Pemerintah dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatra Barat *Nanda*

Rahmatul Putra. 7, 12–24.

- [14] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung (ID): CV Alfabeta.
- [15] Syahrin, B. N. S., Jufriadif, N., & Sumijan. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Retting Tech (Smart). *Ekobistek*, 8(1), 60–70.