

**PENERAPAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN  
DI PT. ABDI RAKYAT BAKTI MEDAN**



**TUGAS SARJANA**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas  
dan Syarat-syarat Untuk Mencapai  
Gelara Sarjana Teknik*

Oleh :

**Ronald Situmorang**

No. STB : 98.815.0015



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2004**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS TEKNIK  
PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**

**TUGAS SARJANA**

**PENERAPAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN  
DI PT. ABDI RAKYAT BAKTI MEDAN**

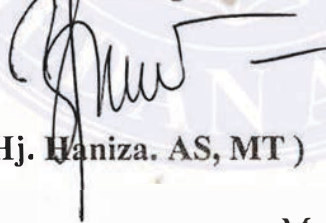
Oleh :

**Ronald Situmorang**

No. STB : 98.815.0015

Komisi Pembimbing :

Pembimbing I,



( Ir. Hj. Haniza. AS, MT )

Pembimbing II,




( Ir. Kamil Mustafa, MT )

Mengetahui :



Dekan,



( Drs. Dadan Ramdan, M. Eng, Sc )



Ka. Program Studi,



( Ir. Kamil Mustafa, MT )

Tanggal Lulus :

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS TEKNIK JURUSAN TEKNIK INDUSTRI**

**SERTIFIKAT EVALUASI TUGAS SARJANA**

Nomor :     /     /     /2004

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa melakukan :

1. Seminar Proposal Tugas Sarjana
2. Bimbingan Terhadap Tugas Sarjana
3. Seminar Draft Tugas Sarjana
4. Pemeriksaan/Perbaikan Terhadap Tugas Sarjana

Terhadap Mahasiswa :

Nama : **RONALD SITUMORANG**  
No. Stb : **98.815.0015**  
Tempat / Tgl. Lahir : **Medan, 22 September 1973**  
Judul Tugas Sarjana : **PENERAPAN PENILAIAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP PENGARUH PENGEMBANGAN  
KARYAWAN DI PT. ABDI RAKYAT BAKTI  
MEDAN**

MENERAPKAN KETENTUAN HASIL EVALUASI SEBAGAI BERIKUT :

1. Dapat menerima Draft Tugas Akhir
2. Dapat menerima pembuatan buku Tugas Akhir Sarjana dan kepada penulisnya

MENEMPUH UJIAN AKHIR

Yang diselenggarakan pada tanggal :

Medan, 25 - 03 - 2004

Diketahui oleh  
Ketua Jurusan Teknik Industri



( Ir. Kamil Mustafa, MT )

Tim Pembimbing /Penguji

1. Ir. Hj. Hianiza AS, MT
2. Ir. Kamil Mustafa, MT
3. Ir. Adil Surbakti

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan ucapan syukur.  
(Filipi 4 : 6)

Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri.  
(Amsal 3 : 5)

Lagi pula anakku waspadalah !  
Membuat banyak buku tak akan ada akhirnya, dan banyak belajar melelahkan badan.  
(Pengkhotbah 12 : 12)

Kupersembahkan buat :

Ayahanda T. Situmorang, S.H.

Ibunda Tianur Demak br. Marpaung.

Abang Harold Situmorang, Adik Reynold Situmorang,

Nelly br. Situmorang serta yang saya sayangi Nurhayani br. Purba.

Terima kasih atas doa dan bimbingan selama ini.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karuniaNya, yang telah memberikan kesehatan dan petunjuk kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tugas akhir ini merupakan syarat untuk mengikuti ujian sarjana pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Medan Area.

Penyusunan tugas akhir ini dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan PT. Abdi Rakyat Bakti Medan yang berjudul **"Penerapan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengaruh Pengembangan Karyawan."**

Selesainya tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan peran serta yang diberikan oleh berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga pada orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan baik moril maupun material selama penulis kuliah.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis banyak menerima bantuan dan saran dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Kamil Mustafa MT, selaku Ketua Jurusan Teknik Industri serta selaku koordinator kerja praktek yang telah memberikan pengarahan dan petunjuk kepada penulis.

2. Ibu Ir. Hj. Haniza AS, MT, selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing penulis.
3. Bapak Ir. Kamil Mustafa, MT, selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan laporan ini.
4. Seluruh Staf dan Pengajar yang telah memberikan bimbingan.
5. Bapak Indra Syam, SH, Pelaksana Kabag Personalia pada PT. Abdi Rakyat Bakti Medan.
6. Bapak Nurbahagia, SE, Kabag Pelayanan Produksi pada Pt. Abdi Rakyat Bakti Medan.
7. Bapak Sutrisno, ST, Kabag Bahan Mentah pada PT. Abdi Rakyat Bakti Medan.
8. Seluruh Staf dan Karyawan–Karyawati pada PT. Abdi Rakyat Bakti Medan.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Jurusan Teknik Industri Universitas Medan Area.
10. Kedua Orang Tua, sebagai pendorong semangat pada komitmen Cita-cita yang tidak pernah usai.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih belum sempurna, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca agar lebih sempurnanya laporan ini .

Akhir kata penulis mengucapkan Terima kasih .

Medan, 25 - 03 - 2004

Penulis



**(Ronald Situmorang)**

## **ABSTRAKSI**

**RONALD SITUMORANG. Penerapan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengaruh Pengembangan Karyawan di PT. Abri Rakyat Bakti Medan,** Jalan Yos Sudarso 10,3 Medan – Belawan, dengan bimbingan Ir. Hj. Haniza, AS, MT, sebagai Pembimbing I dan Ir. Kamil Mustafa, MT, sebagai Pembimbing II.

PT. Abdi Rakyat Bakti Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi kaca lembaran. Yang mana proses produksi yang menggunakan digital dari bahan baku tersebut didatangkan dari Sumatera sendiri/lokal, seperti : pasir kwarsa, kapur, dolomit, selfan, dan bahan kimia dari luar negeri seperti soda asli, neptlin dan lain-lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan atau penerapan prestasi kerja terhadap pengaruh pengembangan karyawan melalui suatu penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan ataupun organisasi di dalam perusahaan tersebut. Karena keberhasilan satu karyawan akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik dan mutu sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan perusahaan perlu adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional untuk melaksanakan tugas-tugas serta memberikan hubungan dan bertanggung jawab yang baik.

Jadi secara umum masalah yang akan selalu ada pada setiap pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan, yang menyebabkan perusahaan harus memperkirakannya, sehingga masalah tersebut tidak menghambat pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja PT. Abdi Rakyat Bakti Medan menemui kendala, baik datangnya perusahaan secara umum maupun karyawan itu sendiri secara khusus, tetapi dengan adanya pendidikan dan latihan maka kendala itu dapat tercapai.

Usaha dalam penerapan penilaian prestasi kerja adalah menggunakan metode-metode penilaian yaitu Metode *Rangking, perbandingan karyawan dengan karyawan (Person to person comparison)*, Skala Grafis, Check List atau Metode Kualitatif dan Kuantitatif dengan penyebaran angket (kuesioner) dalam sampel 33 orang, untuk mengumpulkan data tersebut yang lengkap demi terwujudnya skripsi ini, maka digunakan Metode Deskriptif, dengan hasil 86,45%.

Data yang digunakan yaitu Data Kualitatif yang nantinya diubah menjadi Data Kualitatif. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa persentasi jawaban adalah 86,45%, persentasi yang kurang adalah 12,97%.

Dengan kesimpulan bahwa Penerapan penilaian prestasi kerja telah dilaksanakan dengan benar dan objektif, sehingga terdapat pengembangan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>I - 1</b>
I.1. Latar Belakang .....	I - 1
I.2. Pokok Masalah .....	I - 2
I.3. Pembatasan Masalah .....	I - 3
I.4. Asumsi .....	I - 4
I.5. Tujuan Penelitian .....	I - 4
I.6. Metodologi Penelitian .....	I - 5
I.7. Sistematika Penulisan .....	I - 5
<b>BAB II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b> .....	<b>II -1</b>
II.1. Sejarah Perusahaan .....	II - 1
II.2. Aktivitas Perusahaan .....	II - 2
II.3. Lay Out Perusahaan .....	II - 3

<b>BAB III.</b>	<b>ORGANISASI DAN MANAJEMEN .....</b>	<b>III –1</b>
III.1.	Struktur Organisasi .....	III – 1
III.2.	Uraian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab .....	III – 1
III.3.	Tenaga Kerja .....	III – 8
III.4.	Jam Kerja .....	III – 10
III.5.	Sistem Pengupahan .....	III – 11
<b>BAB IV.</b>	<b>PROSES PRODUKSI .....</b>	<b>IV –1</b>
IV.1.	Bahan Baku .....	IV – 1
IV.2.	Bahan Penolong .....	IV – 2
IV.3.	Uraian Proses Produksi .....	IV – 3
IV.4.	Spesifikasi Mesin dan Peralatan .....	IV – 4
IV.5.	Unit-unit Pendukung .....	IV – 6
<b>BAB V.</b>	<b>LANDASAN TEORI .....</b>	<b>V –1</b>
V.1.	Pengertian Prestasi Kerja .....	V – 1
V.2.	Pengertian Penilaian Pelaksanaan/Prestasi Kerja .....	V – 2
V.2.1.	Tujuan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja .	V – 3
V.2.2.	Sistem Penilaian Prestasi Kerja .....	V – 4
V.2.3.	Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	V – 6

V.3.	Pengertian dan Arti Penting Pengembangan Karyawan .....	V – 13
V.3.1.	Pengertian .....	V – 13
V.3.2.	Fungsi dan Tujuan Pengembangan Karyawan .....	V – 14
V.3.3.	Metode Pengembangan Karyawan .....	V – 15
V.3.4.	Usaha-usaha Pengembangan Karyawan untuk Meningkatkan Prestasi Kerja .....	V – 17
V.3.5.	Standard Prestasi Kerja .....	V – 21
<b>BAB VI.</b>	<b>PENGUMPULAN DATA .....</b>	<b>VI –1</b>
VI.1.	Uji Coba Kuesioner .....	VI – 1
VI.2.	Penyebaran Kuesioner .....	VI – 2
VI.3.	Sampel Penelitian .....	VI – 2
VI.4.	Teknik Data .....	VI – 3
<b>BAB VII.</b>	<b>PENGOLAHAN DATA .....</b>	<b>VII –1</b>
VII.1.	Analisa Data Penelitian .....	VII – 1
VII.2.	Evaluasi Data .....	VII – 2
<b>BAB VIII.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>VIII –1</b>
VIII.1.	Kesimpulan .....	VIII – 1
VIII.2.	Saran .....	VIII – 2

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
III.1.	Jumlah Tenaga Kerja PT. Abdi Rakyat Bakti Medan .....	III – 9
VII.1.	Latar Belakang Pendidikan .....	VII – 2
2.	Tanggapan Penilaian Prestasi Kerja Yang Ada .....	VII – 3
3.	Penarikan Tenaga Kerja Baru .....	VII – 4
4.	Cara Pemberian Tugas kepada Bawahan .....	VII – 5
5.	Hubungan Pemberian Bimbingan dan Terhadap Pengembangan .....	VII – 6
6.	Dasar Penilaian dalam Mengadakan Promosi dan Aktivitas .	VII – 7
7.	Penilaian terhadap Hasil Kerja Bawahan .....	VII – 8
8.	Perhatian terhadap Persentase Hasil Kerja Bawahan .....	VII – 9
9.	Perlu Pendidikan dan Latihan dalam Melaksanakan Kerja Guna Pengembangan Karyawan .....	VII – 10
10.	Usaha-usaha dalam Penilaian Prestasi Kerja Karyawan ....	VII – 11
11.	Studi Perbandingan ke Perusahaan Lain .....	VII – 12
12.	Sesuai Kecakapan dan Pendidikan dengan Bandingan Bidang Tugas .....	VII – 13
13.	Perhatian Pimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	VII – 14
14.	Proses Penerapan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan .....	VII – 15

15.	Tanggapan Karyawan tentang Penerapan Prestasi Kerja	
	Karyawan .....	VII – 16
16.	Bentuk Latihan-latihan yang Diberikan oleh Pimpinan .....	VII – 16
17.	Tanggapan Karyawan jika Pimpinan Mengadakan Penilaian Prestasi Kerja .....	VII – 17
18.	Pemberitahuan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan ...	VII – 18
19.	Sistem Pengupahan Kerja dalam Pelaksanaan Penilaian ...	VII – 19
20.	Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja .....	VII – 20
21.	Usaha-usaha yang Dilakukan untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan .....	VII – 21
22.	Pemberian Petunjuk dan Arahannya Mengenai Pengembangan Karyawan .....	VII – 21
23.	Dampak Setelah Mengikuti Pendidikan dan Latihan .....	VII – 22
24.	Baik Tidaknya Penerapan Penilaian Prestasi Kerja .....	VII – 23

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
V.1. Sistem Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan .....	V – 6



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran	
1. Daftar Pertanyaan (Kuisisioner) Untuk Pimpinan.....	L1-1
2. Daftar Pertanyaan (Kuisisioner) Untuk Bawahan .....	L2-1
3. Struktur Organisasi PT. Abdi Rakyat Bakti Medan .....	L3-1
4. Flow Proses Chart Pembuatan Kaca Lembaran .....	L4-1
5. Lay Out PT. ABDI RAKYAT BAKTI Medan .....	L5-1
6. Flow Sheet .....	L6-1

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Selama melakukan Kerja Praktek di PT. Abdi Rakyat Bakti Medan ada hal yang menarik perhatian bagi Penulis yaitu masalah SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang sangat menentukan bagi keberhasilan dunia usaha. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompetisi secara global, semakin penting bahkan menempati prioritas utama pada Perusahaan Industri. Pada hakekatnya persaingan antar perusahaan merupakan persaingan mutu sumber daya manusia, sehingga memiliki prestasi kerja yang berkualitas akan unggul dalam persaingan. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan benar, perlu perusahaan memerlukan personal yang handal atau management sumber daya manusia yang mampu memperoleh sumber daya manusia tersebut.

MSDM merupakan suatu cara, pola dan pegangan dalam menentukan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam sarana pekerjaan pada bidangnya masing-masing, adanya personalia yang baik maka pimpinan dapat merumuskan, membagi tugas dan tanggung jawab kepada bawahan sesuai dengan kemampuan dan potensi masing-masing.



Agar tujuan perusahaan dapat berhasil, perlu tersedia tenaga kerja yang terampil dan berprestasi serta kemampuan dalam motivasi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk itu perlu diperhatikan tenaga kerja tersebut mulai dari pelaksanaan kerja, penilaian, pengembangan, penempatan, promosi serta menghargai secara objektif, sehingga meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja yang tinggi.

Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarnya tergantung dari keberhasilan, mengangkat dan mendapatkan tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaan tersebut. Faktor manusia sebagai tenaga kerja sangat menentukan dalam segala bidang usaha, perusahaan PT. Abdi Rakyat Bakti memerlukan tenaga kerja yang ahli dan trampil dalam bidangnya untuk menjalankan usahanya sehingga bila hal ini tidak benar-benar dilaksanakan dapat mengganggu kelancaran operasionalnya.

Demikian penulis mencoba mengangkat masalah tersebut dengan sebuah judul **"PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DI PT. ABDI RAKYAT BAKTI MEDAN."**

## **I.2. Pokok Masalah**

Dari setiap perusahaan pentingnya sumber daya manusia dalam pertumbuhan perusahaan serta pengembangan karyawan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain yang berkembang baik skala nasional maupun skala tingkat internasional secara global.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Dessler, Garry, "Personal Manajemen" Third Edition Publishing Co, New York, 1989.
2. Elizur, Dov. "Evaluasi Pekerjaan", Seri Manajemen No. 103, LPPM, 1991.
3. Handoko, T. Hani, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta, 1988.
4. Harsono, E.K, "Manajemen Personalia", Edisi kedua BPFE, Yogyakarta, 1982.
5. Heidjrachman. "Manajemen Personalia", Edisi Kedua BPFE, Yogyakarta, 1982.
6. John, Suprihanto, "Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karvawan", Edisi satu, BPFE, Yogyakarta, 1988.
7. Manullang, M. "Dasar-dasar Manajemen". Cetakan Keempat Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
8. Moekijat, "Manajemen Kepegawaian", Cetakan VII, Mandar Maju, Bandung, 1989.
9. Musanef, "Manajemen Kepegawaian di Indonesia", Penerbit Haji Masaagung, Jakarta, 1991.
10. Nitisemito, S, Alex, Ec. Drs. "Manajemen Personalia", Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986.
11. Siagian, Sondang, P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
12. Waney F. Cascio & Elias M, Awad, "Human Resources Management AN Information System Approach", Reston Publishing Company, Inc. Virginia, 1981.

## LEMBARAN ANGKET

### A. PETUNJUK

1. Sudilah kiranya Bapak/Ibu memberikan Jawaban atas pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kenyataan di PT. ABDI RAKYAT BAKTI Medan.
2. Adapun maksud dan tujuan angket ini membantu survei penelitian dalam penyusunan skripsi.
3. Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar.
4. Jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi kedudukan dan tugas Bapak/Ibu.
5. Kesiediaan Bapak/Ibu sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
6. Setelah Bapak/Ibu isi, mohon dikembalikan kepada yang memberikannya.
7. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

### B. Pertanyaan Untuk Pimpinan

1. Apakah pendidikan terakhir yang Bapak/Ibu miliki sekarang ini.
  - a. Perguruan Tinggi sederajat
  - b. Tamatan SLTA sederajat
  - c. Tamatan SLTP sederajat

2. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang prestasi kerja yang ada sekarang ini
  - a. Sudah memadai
  - b. Kurang memadai
  - c. Tidak memadai
3. Dalam melakukan penarikan tenaga kerja baru, apakah pimpinan mendatangkan calon karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja.
  - a. ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
4. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam memberikan tugas kepada bawahan di kantor agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
  - a. Memberikan penjelasan terlebih dahulu tentang tugas kepada bawahan di kantor.
  - b. Tugas diberikan tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu
  - c. Menggunakan isyarat saja
5. Apakah ada hubungan antara pemberian bimbingan dan penataran yang dilakukan guna tercapai pengembangan yang ditugaskan.
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. tidak
6. Apakah yang menjadi dasar penilaian dalam mengadakan promosi dan mutasi karyawan.
  - a. Prestasi kerja
  - b. Unsur senioritas
  - c. Persaudaraan

7. Apakah hasil kerja karyawan di nilai secara kontinue
  - a. Ya, setahun sekali
  - b. Jarang sekali
  - c. Tidak pernah
8. Apakah Bapak/Ibu selalu memperhatikan persentase hasil kerja bawahan
  - a. Ya, perlu
  - b. Kadang-kadang
  - c. tidak pernah
9. Menurut Bapak/Ibu apakah perlu diadakan pendidikan dan latihan dalam melaksanakan suatu prestasi kerja agar terdapat pengembangan karyawan.
  - a. Ya, perlu
  - b. kurang perlu
  - c. tidak perlu
10. Usaha-usaha apa yang Bapak/Ibu dilakukan dalam penerapan penilaian prestasi kerja karyawan
  - a. Pendidikan
  - b. Memberikan training
  - c. Promosi
11. Apakah Bapak/Ibu pernah mengirimkan karyawan dalam studi perbandingan ke perusahaan lain
  - a. Pernah, 1-2 kali
  - b. Jarang
  - c. Tidak pernah
12. Apakah kecakapan dan pendidikan yang Bapak/Ibu telah miliki sesuai dengan bidang tugas sekarang
  - a. Sesuai
  - b. kurang sesuai
  - c. Tidak sesuai