

**SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PADA
PT. BARATA INDONESIA (Persero)
UNIT USAHA MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

INDAH ROLANDA
No. stb : 01.832.0003



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2006

**SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PADA
PT. BARATA INDONESIA (Persero)
UNIT USAHA MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

Oleh

**INDAH ROLANDA
NO. STAMBUK : 01.832.0003**

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi
Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2006

**JUDUL SKRIPSI : SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA
PADA PT. BARATA INDONESIA (Persero)
UNIT USAHA MANDIRI MEDAN**

Nama Mahasiswa : INDAH ROLANDA

Nomor Stbk : 01.832.0003

Jurusan : MANAJEMEN



Mengetahui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

(Drs. H. Jhon Hardy, MSi)

Pembimbing II,

(H. Syahriandy, SE, Msi)

Mengetahui

Ketua Jurusan,

(Drs. H. Jhon Hardy, MSi)



Dekan,

(H. Syahriandy, SE, Msi)

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur kehadiran **Allah SWT.** Karena berkat rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi sebagian dari syarat-syarat memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen** untuk itu penulis mengadakan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul : **“Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Barata Indonesia UUM Medan“.**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan. Dengan segala keterbukaan, maka penulis menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam melaksanakan penelitian ini maupun dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Drs. H. Jhon Hardy, Msi,** selaku **Ketua Jurusan Manajemen,** sekaligus sebagai pembimbing penulis.
2. Bapak **Pimpinan PT. Barata Indonesia UUM Medan** yang telah membantu dalam pemberian data-data yang diperlukan didalam penulisan skripsi ini.
3. Seluruh **karyawan PT. Barata Indonesia UUM Medan** yang telah memberikan waktu luang untuk membantu saya.

4. Kepada **Bapak Jefri, SE**, yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Kedua Orang Tua saya **Bapak Ramli** dan **Ibu Delmalinda** serta kakak dan adik-adik sekalian yang telah memberikan bantuan moral maupun material serta kasih sayang yang tiada terhingga pada penulis. Semoga kebaikan yang mereka berikan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap semoga dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan.

Medan, September 2006

Penulis,



INDAH ROLANDA

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Luas dan Tujuan Penelitian	3
D. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
E. Metode Analisis	5
BAB II LANDASAN TEOROTIS	
A. Kerangka Teori	6
1. Pengertian Prestasi Kerja	6
2. Sistem Penilaian Prestasi Kerja	6
3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	11
4. Metode Penilaian Prestasi Kerja	15
5. Produktivitas Kerja	16
B. Kerangka Berfikir	23
C. Hipotesis	24
BAB III GAMBARAN UMUM PT. BARATA INDONESIA	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	27

B. Struktur Organisasi Perusahaan	30
C. Pengertian Prestasi Kerja	41
D. Tujuan dan Kegunaan Penilaian karyawan.	41
E. Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	45
BAB IV ANALISA DAN EVALUASI	
A. Unsur-unsur Biaya Produksi	48
B. Penyusunan Anggaran Biaya Produksi	49
C. Sistem Pengendalian Manajemen.....	52
D. Laporan Pertanggungjawaban Biaya Produksi	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN



A. Alasan Pemilihan Judul

Dari setiap pekerja organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Tetapi itu organisasi yang menanamkan keyakinan dalam diri karyawannya bahwa dengan komitmen penuh pada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para karyawan akan terwujud dan terpenuhi.

Salah satu cara yang segera dapat ditempuh ialah menunjukkan sikap penerimaan yang ikhlas sambil menegaskan bahwa karyawan itu diharapkan akan menjadi pekerja yang produktif, loyal kepada organisasi dan kepada teman sekerja serta berperilaku positif, sekaligus memberikan kesan bahwa organisasi akan berusaha memenuhi kepentingan karyawan yang bersangkutan dengan kata lain sejak dini harus ditekankan bahwa karyawan itu menunaikan kewajibannya dengan baik, maka ia akan memperoleh haknya dengan baik pula. Tetapi karyawan itu harus segera menyadari bahwa organisasi mempunyai hak-hak tertentu. Keberhasilan menjaga keseimbangan antara keduanya, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak merupakan jaminan serasinya antara karyawan, organisasi, prestasi dan produktivitas kerja.

Penekanan ini menjadi lebih penting mendapat perhatian dalam mengelola sumber daya manusia dalam setiap organisasi, karena ada kecenderungan tingginya jumlah karyawan yang minta berhenti. Padahal berbagai langkah yang ditempuh dalam proses seleksi dan rekrutmen bukannya tanpa biaya, semakain besar pula pemborosan yang terjadi, suatu hal perlu yang selalu diwaspadai.

Jelaslah bahwa mewaspadai keadaan seperti itu para pejabat dengan petugas yang bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia dalam organisasi perlu sikap proaktif dalam arti bahwa mereka harus mampu mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar para karyawan merasa betah berkarya dalam organisasi apabila mereka merasa cocok untuk meniti karir dalam organisasi yang baru saja dimasukinya. Salah satu cara yang tepat untuk ditempuh dalam sikap yang proaktif adalah mengusahakan terjadinya sosialisasi melalui para pejabat dan petugas pengelola sumber daya manusia serta atasan langsung para karyawan yang ditujukkann pada pemahaman kultur organisasi, nilai-nilai organisasional dianut, norma-norma yang berlaku dan tradisi organisasi.

Dengan demikian para karyawan itu dalam waktu yang tidak terlalu lama menjadi anggota organisasi yang benar-benar memahami sikap, prilaku dan tindakan yang mengakibatkan seseorang diterima sebagai anggota organisasi yang baik. Semakin cepat para karyawan memahami cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel, maka semakin cepat pula mereka memberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Musanef, 1992, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Penerbit CV. Haji Masagung,
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Penerbit BPFE.
- Sedarmayanti, 1995, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Angkasa.
- Soekidjo Notoatmodjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- T. Hani Handoko, 1988, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jogjakarta : Penerbit BPF.
- Siagian, Sondang P, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Bambang Wahyudi, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : Penerbit Sulita.
- Malayu S.P. Hasibuan, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Gunung Agung.
- M. Agus Tulus, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Intermedia.
- _____, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama dan Aptik.
- Nasution, S. Thomas, M. 2002. *Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi, Makalah*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara