

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari evaluasi dan data-data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya yang berkaitan dengan rumusan masalah, dapat diperoleh kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Perlakuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perlakuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada penilaian kinerja meliputi:

a. Mendefinisikan kinerja

Untuk mendefinisikan kinerja, terdapat beberapa kriteria utama yang juga diterapkan dalam PT Semen Indonesia (Persero) Tbk yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal.

b. Memfasilitasi kinerja

PT Semen Indonesia senantiasa memfasilitasi kinerja dengan pimpinan yang mempunyai komitmen terhadap kinerja maksimum menyadari bahwa salah satu tanggung jawab utamanya adalah menghilangkan kendala-kendala untuk mencapai kesuksesan. Perseroan senantiasa menyediakan peralatan yang memadai (peralatan yang tidak ketinggalan zaman), selalu memelihara peralatan, dan mendesain ruang kerja yang efisien,

c. Mendorong kinerja

Tanggung jawab lain dalam manajemen kinerja yaitu mendorong kinerja. Perseroan dalam mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang berulang, amat penting pemimpin melakukan tiga hal dengan baik, yaitu menyediakan jumlah *reward* yang benar-benar dihargai karyawan, pada waktu yang tepat, dan dengan cara yang fair (adil) dan tulus.

2. Kesesuaian Praktik Penilaian Kinerja dengan Prestasi Kerja PT

Semen Indonesia (Persero) Tbk

Kesesuaian praktik penilaian kinerja PT Semen Indonesia telah sesuai dengan prestasi kerja. Dalam penilaian kinerja, perseroan memperhatikan unsur-unsur penilaian, seperti: kesetiaan, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, dan tanggungjawab.

PT Semen Indonesia telah melakukan *internal branding* yang sangat baik terhadap para karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana PT Semen Indonesia memberikan *treatment* yang begitu baik bagi para karyawannya. *Treatment* ini seperti pemberian *reward* kepada karyawan melalui pemberian penghargaan yang layak bagi para karyawan yang berprestasi seperti: juara GKM (Gugus Kendali Mutu), SIAI (Semen Indonesia Award on innovation), SS (Sistem Saran), 5R, kesenian, olahraga, dan lainnya, penghargaan kepada Karyawan Teladan serta Tanda Ikatan Batin dengan masa kerja 10, 15, 20, 25, 30, dan 35 tahun.

3. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia

Sistem penilaian kinerja karyawan PT Semen Indonesia meliputi:

- a. Sistem Manajemen Mutu SNI 19-9001-2001 dan ISO 9001:2000, sertifikat No. ID03/0267 dari SGS sejak Mei 1996.
- b. Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2004, sertifikat no GB01/19418 dari SGS sejak Februari 2001.
- c. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sejak 1999 dan OHSAS 18001:2007 sejak bulan November 2007 dari SGS.
- d. Memperoleh Sertifikat Akreditasi Laboratorium Pengujian bahan dari KAN yang telah menerapkan secara konsisten ISO/IEC 17025:2000 sejak November 2002 dan ISO/IEC 17025:2005 sejak bulan Maret 2007
- e. API Monogram Sertifikat no. 10A-0044 dari American Petroleum Institute New York

4. Penilaian Kinerja PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Metode penilaian PT Semen Indonesia adalah dengan menggunakan sistem KPI (*key performance indicator*) atau indikator kinerja kunci, dimana KPI ini bersifat terukur, yang merujuk pada hasil kerja (*output*) dan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, yang penilaiannya dilakukan per 3 bulan sekali dan mempunyai target; Cek realisasi di banding dengan target (Pencapaian) yang di sebut skor 1-5.

Setelah melakukan penilaian maka perlu adanya evaluasi. Evaluasi merupakan proses menentukan nilai atau pentingnya suatu kegiatan, kebijakan, atau program. Evaluasi merupakan sebuah

penilaian yang subyektif dan sesistematik mungkin terhadap sebuah intervensi yang di rencanakan, sedang berlangsung ataupun yang telah diselesaikan. dari penilaian yang telah dilakukan oleh atasan, maka dilakukanlah evaluasi, dari sini maka penilai bisa menentukan prestasi kerja karyawan melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya, serta hasil kerja yang yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan hasil evaluasi yang telah diuraikan sebelumnya, mak penulis menyarankan:

1. Bagi pengembangan ilmu ekonomi manajemen sumber daya manusia yaitu dapat menambah refrensi buku-buku yang lebih lengkap mengenai manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi pengambilan kebijakan tentang manajemen sumber daya manusia yaitu untuk penilaian kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan atau rujukan mengenai pengambilan kebijakan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Bagi perusahaan, bahwa pada penilaian kinerja karyawan yang berperan penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan saat ini harus dipertahankan mengingat dari pencapaian tujuan yang diraihinya. Selain itu masyarakat juga sangat mendukung produk PT Semen Indonesia ini yang juga dapat membantu memulihkan kondisi perekonomian di Indonesia.