



EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

PEDOMAN WAWANCARA

PERANAN PENILAIAN KINERJA (STRATEGIC PERFORMANCE MANAGEMENT) DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) Tbk.

Identitas Responden:

Jenis Kelamin	: - Laki-laki	- Perempuan
Status Pernikahan	: - Menikah	- Belum Menikah
Pendidikan	: - SMP	- SMA/ Sederajat
	- D3	- S1
	- S2	- S3

Daftar Pertanyaan Wawancara

A. Penilaian Kinerja

1. Bagaimanakah perilaku manajemen sumber daya manusia atas penilaian kinerja karyawan?
 - a. Mendefinisikan kinerja
 - b. Mengukur kinerja
 - c. Mendorong kinerja
 - d. Semuanya benar
2. Apakah perilaku manajemen sumber daya manusia atas penilaian kinerja telah sesuai?
 - a. Ya

- b. tidak
- 3. Apakah penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan?
 - a. Ya
 - b. Tidak
- 4. Apakah tujuan dari sistem penilaian kinerja?
 - a. Untuk memberi umpan balik kepada karyawan
 - b. Sebagai wahana informasi
- 5. Apakah penilaian kinerja sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan?
 - a. Iya
 - b. Tidak
- 6. Kenapa penilaian kinerja sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan?
 - a. Karenapenilaian memberi umpan balik kepada karyawan, dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karier
 - b. Karenapenilaian menggunakan banyak kriteria

B. Kesetiaan, kejujuran, tanggung jawab, kerjasama dan kepemimpinan

- 7. Apakah kesetiaan, kejujuran, tanggung jawab, dan kepemimpinan berpengaruh pada penilaian kinerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan?
 - a. Ya
 - b. Tidak
- 8. Apakah kesetiaan, kejujuran, tanggung jawab, dan kepemimpinan sudah di terapkan oleh karyawan didalam perusahaan?
 - a. Ya

- b. Tidak
9. Apabila setiap karyawan tingkat kejujuran bekerja kurang, tindakan apa sajakah yang dilakukan perusahaan?
- a. Memberikan pelatihan, motivasi dan pengarahan yang baik
 - b. Mengeluarkannya langsung
10. Apakah karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara benar?
- a. Ya
 - b. Tidak
11. Apakah karyawan mampu menjaga kerjasama antara sesama pegawai?
- a. Ya
 - b. Tidak
12. Unsur- unsur apa sajakah yang digunakan untuk menilai kinerja?
- a. Standar kerja
 - b. Ukuran kinerja
 - c. Kesalahan penilai
 - d. Standar kerja, ukuran kerja dan kesalahan penilai

C. Metode Penilaian Kinerja

13. Metode apa sajakah yang digunakan perusahaan untuk melakukan penilaian?
- a. Metode penilaian kategori
 - b. Metode perbandingan
 - c. Metode perilaku/tujuan
 - d. Metode penilaian kategori, perbandingan, naratif, dan perilaku/tujuan

14. Apakah dengan menggunakan metode penilaian sangat membantu dan mempermudah melakukan penilaian kinerja?
- a. Ya
 - b. Tidak
15. Siapa sajakah yang melakukan penilaian kinerja?
- a. Atasan langsung
 - b. Teman kerja
 - c. Bawahan
 - d. Penilaian dari piha luar
16. Kapan dan berapa kali penilaian dilaksanakan?
- a. Setahun sekali
 - b. 2 kali dalam setahun
 - c. 3 bulan sekali
17. Apakah dengan menggunakan metode penilaian akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan?
- a. Ya
 - b. Tidak

D. Prestasi Kerja

18. Apakah hubungan sesama pegawai selau terjaga?
- a. Iya
 - b. Tidak
19. Apakah karyawan mampu mengoperasikan komputer dengan baik?
- a. Iya
 - b. Tidak

20. Apakah Karyawan menguasai salah satu bahasa asing (bahasa inggris)?
- a. Iya
 - b. Tidak
21. Datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan
- a. Iya
 - b. Tidak
 - c. Kadang-kadang
22. Saya belum pernah absen atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas
- a. Iya
 - b. Tidak
23. Sikap yang baik dan menyenangkan dalam bekerja mencerminkan kepribadian yang mendapat apresiasi khusus dalam perusahaan
- a. Iya
 - b. Tidak
24. Hubungan sesama pegawai selalu terjaga
- a. Iya
 - b. Tidak
25. Saya mampu mempertanggungjawabkan masalah dalam tugas dengan baik
- a. Iya
 - b. Tidak
26. Saya mengerjakan satu pekerjaan sesuai tata cara sesuai prosedur
- a. Iya
 - b. Tidak

27. Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa meminta bantuan pegawai lain

- a. Iya
- b. Tidak

28. Apa yang merupakan faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja adalah?

- a. Usaha, abilities, dan Task perception
- b. Usaha dan pelatihan

29. Apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja?

- a. Faktor individu, lingkungan, kemampuan dan motivasi
- b. Faktor keluarga dan motivasi

30. Apa sajakah yang merupakan faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan?

- a. Peralatan, waktu, pendidikan, dan pelatihan
- b. Usaha dan sifat-sifat personal

Kebijakan perusahaan

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sebagai perusahaan yang berusaha dibidang industri, persemenan, pertambangan, produksi, perdagangan barang dan jasa, energi, pengelolaan limbah, investasi dan pemberian jasa yang terkait dengan industri semen dan/atau industri lainnya mempunyai komitmen untuk selalu meningkatkan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan. Dalam mengelola Perusahaan, Direksi menetapkan kebijakan sebagai berikut :

Senantiasa berupaya memenuhi harapan dan kebutuhan konsumen serta mengutamakan mutu, ketersediaan dan layanan.

Melakukan upaya peningkatkan efisiensi, produktifitas dan kapasitas produksi dalam rangka memenuhi permintaan pasar serta menjaga penguasaan pangsa pasar domestik dan mengembangkan pasar regional.

Melakukan upaya pemenuhan bahan baku dan energi serta pengembangan Organization Capital, Information Capital dan Human Capital untuk menjamin kelangsungan operasional dan pertumbuhan usaha.

Meningkatkan nilai perusahaan melalui pengembangan usaha dengan mengoptimalkan potensi sumberdaya yang dimiliki dan peluang bisnis yang ada serta melaksanakan proyek-proyek strategis yang produktif dan efektif secara mandiri.

Memperkuat sinergi group dalam upaya peningkatan daya saing dengan mengoptimalkan sumberdaya dan jaringan bisnis yang dimiliki perusahaan.

Mengelola dan mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan dengan cara :

- a. Selalu menaati peraturan & perundang-undangan yang relevan dengan bisnis perusahaan;
- b. Pengelolaan lingkungan yang lebih baik untuk mengantisipasi dampak pemanasan global, termasuk upaya pengurangan pencemar udara; pengurangan dan pemanfaatan limbah B3 dan/atau Non B3; konservasi air; perlindungan keanekaragaman hayati; efisiensi energi; serta pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
- c. Pemenuhan Standar Nasional Indonesia (SNI) dan standar internasional, melakukan pengujian menggunakan peralatan yang terkalibrasi, metode pengujian yang standar serta didukung sumber daya manusia yang kompeten dan bebas tekanan;
- d. Secara proaktif meningkatkan komitmen terhadap pengembangan masyarakat sekitar.

Peningkatan profitabilitas, pengelolaan lingkungan dan pemberdayaan masyarakat sekitar yang dilakukan perusahaan sejalan dengan fungsi triple bottom line dan selalu memperhatikan aspek risiko serta praktek terbaik Good Corporate Governance (GCG) untuk mewujudkan Perusahaan bertaraf internasional.

Kebijakan Perusahaan dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan dan dilaksanakan secara konsisten, dievaluasi serta ditingkatkan secara terus-menerus di dalam rencana kegiatan yang dituangkan dalam Sasaran Perusahaan.

Gresik, 26 Januari 2015

Direktur Utama

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Ir. Suparni

Employee Performance Management System (ePMS)



SISTEM INFORMASI

DEPARTEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
PT. SEIEN INDONESIA (PERSERO) Tbk.

MARTANUS SUDANA, Jr. (00001364)



Main Menu | Appraisal X

Unit Bawahan Langsung

Nama Karyawan: Tahun: 2013

How : Quarter : 3 :: (In Appraisal) ||| Year : 2013
Next : Quarter : 4 :: (In Pending) ||| Year : 2013

No. Karyawan	Nama Karyawan	Quarter				Annual Kompetensi Total	Unit Kerja	Tahun Valid Period
		Q1	Q2	Q3	Q4			
1	00000821 WAHJUDY ERNANTO PUTRO, ST.	3,70	3,40	3,60	2,55	0,00	Bureau of Elect & Instt Maintenance II	2013 01-01-2013 - 31-12-2013
2	00001446 SYACHUL AMIN, ST.	3,70	3,40	3,60	2,55	0,00	Bureau of Machine Maintenance II	2013 01-01-2013 - 31-12-2013
3	00001649 SAMSURI	3,70	3,80	3,60	1,95	0,00	Bureau of Cinkir Production II	2013 01-01-2013 - 31-12-2013

Kompetensi

Info Karyawan

Jabatan : SM of Machine Maintenance II
 Unit Kerja : 50019213-Bureau of Machine Maintenance II
 Approval Status : Approve Appraisal
 Validity Period : 01-April-2013 - 30-June-2013
 Absensi Langung : MARTANUS SUDANA, Jr. (00001364)
 Absensi Tdk Langung : 0

Nilai Kompetensi:

3.60

Displaying 1 to 3 of 3 Items

No	Close	Nama Kompetensi	Nilai
1	1	Team work (Kejasama Tim)	4
2	1	Mengumpulkan sikap terbuka untuk bekerja sama	4
3	2	Menggunakan sikap terbuka terhadap perbedaan-perbedaan dalam tim	4
4	3	Membakukan laporan kegiatan tim dan pada kesempatan pribadi membantu terdapat perbedaan pendapat/ konflik di antara anggota tim	3
5	3	Mendorong kontribusi dalam kerja tim	3
6	2	Continuous Learning (P. Berkelanjutan)	3
7	1	Mengidentifikasi kebutuhan belajar	4
8	2	Menerapkan media pembelajaran internal maupun eksternal	3
9	3	Terbuka terhadap perubahan-perubahan dan ide baru	3
10	4	Berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain	3
11	5	Mengkomunikasikan hasil belajar guna meningkatkan urlik kerja	3
12	3	Services Orientation (Omnialah melayani)	3

Together We Build A Better Future



PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Compete with clear and synergized vision

Have high spirit for continuous learning

Act with high accountability

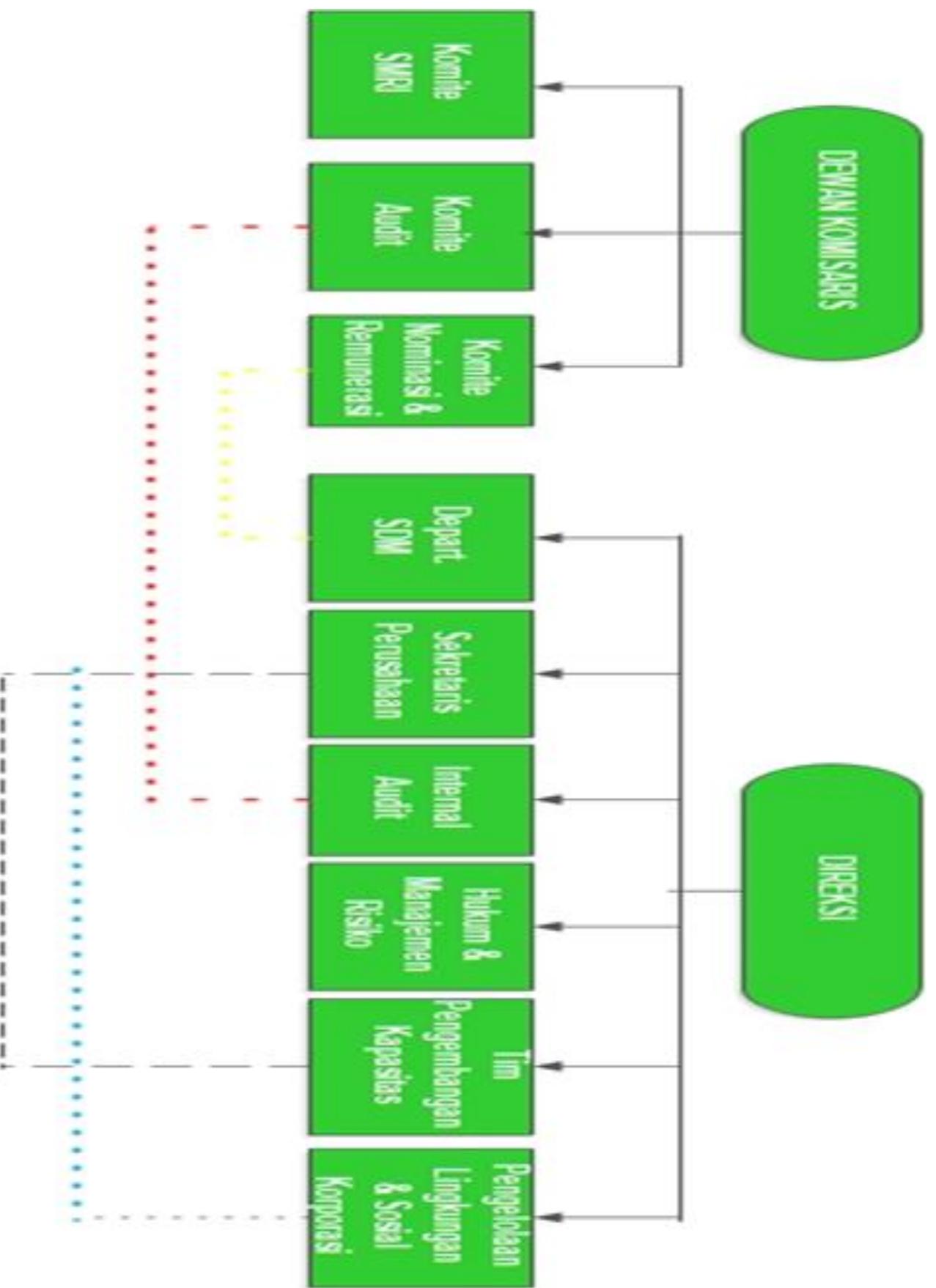
Meet customer expectation

Perform ethically with high integrity

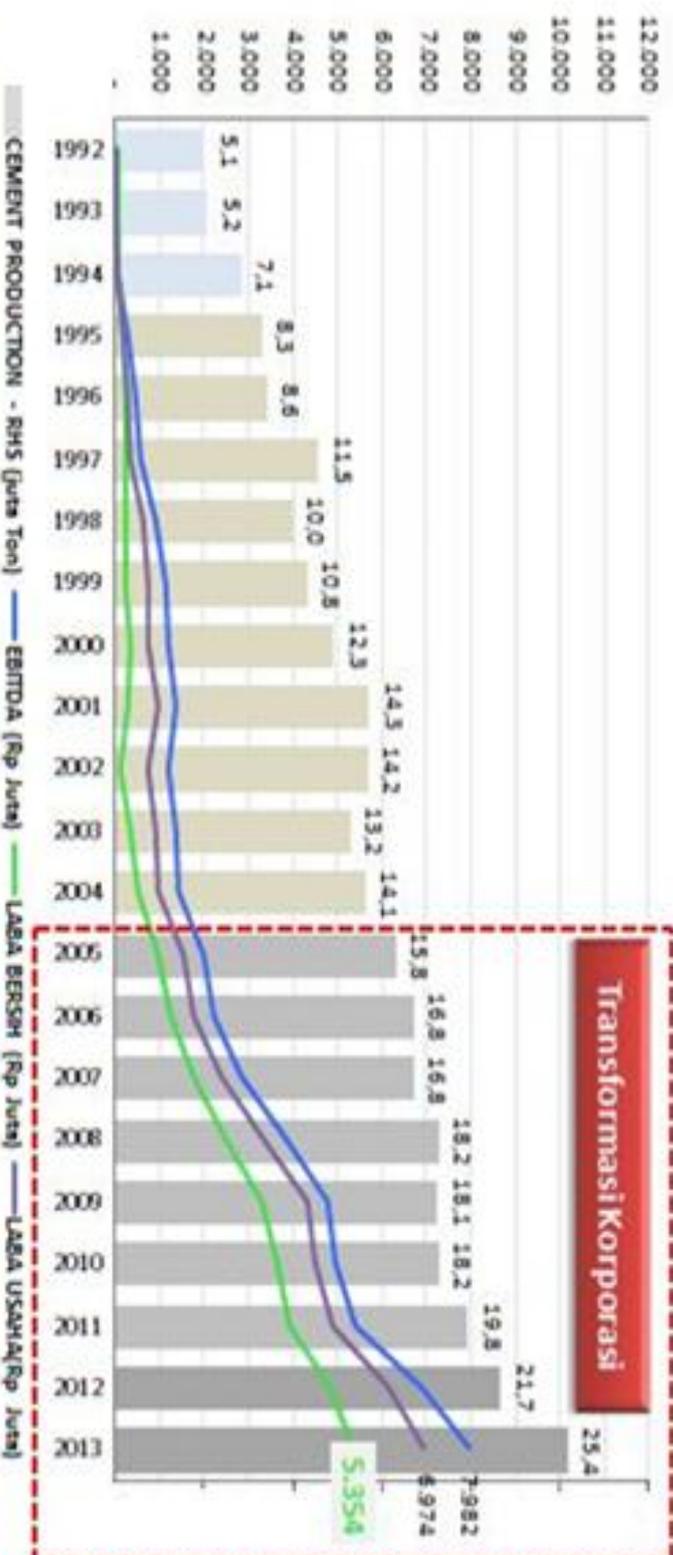
C
ORPORATE
CULTURE
S
t
Strengthen teamwork

A Strategic Holding Company Of

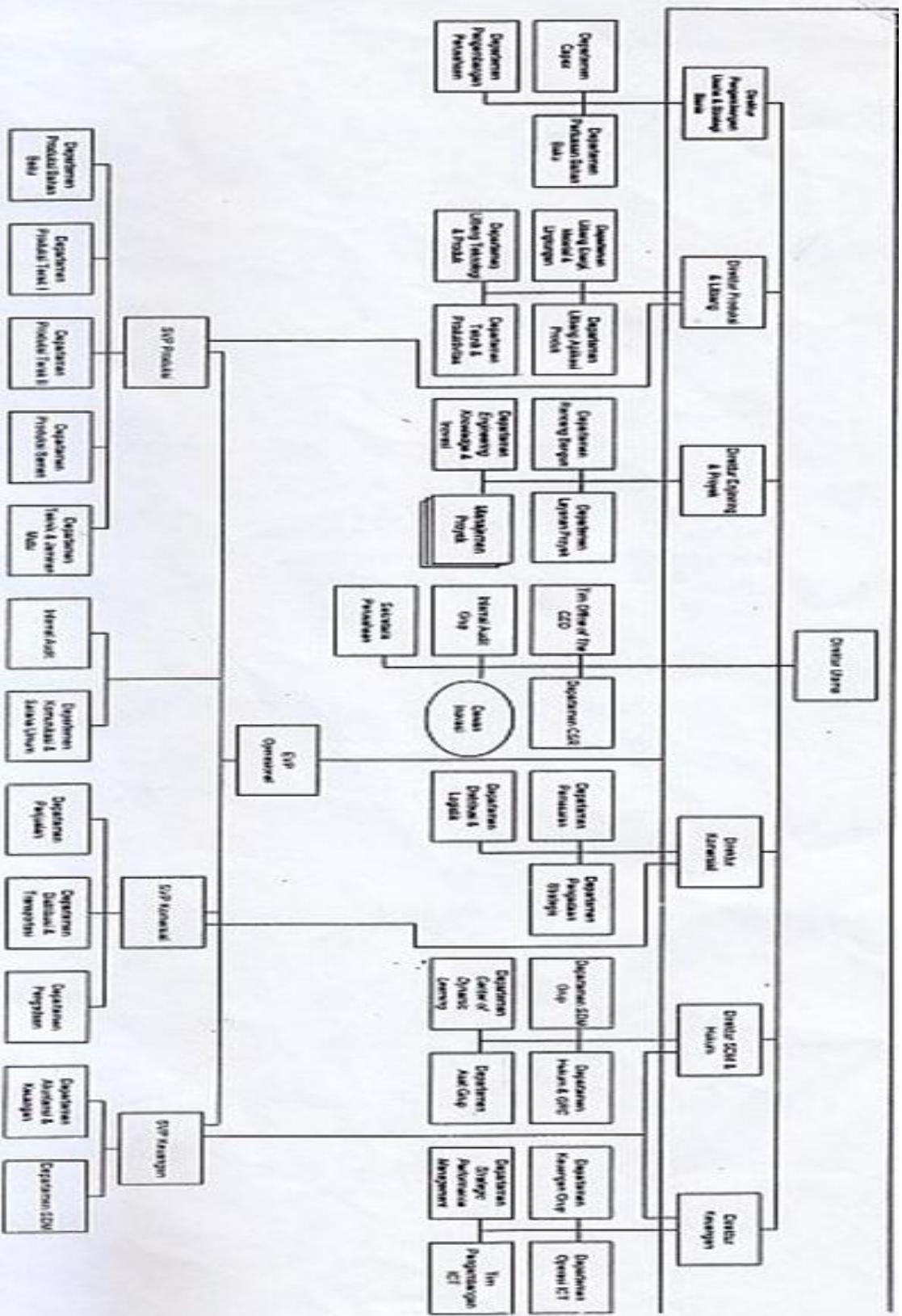




KINERJA SEMEN INDONESIA 2005-2013



KINERJA	2004	2013	NAIK
KAPASITAS PRODUKSI	16 juta ton	30 juta ton	88 %
PENDAPATAN	Rp 6,07 triliun	Rp 24,5 triliun	304 %
EBITDA	Rp 1,4 triliun	Rp 8,1 triliun	479 %
LABA BERSIH	Rp 509 miliar	Rp 5,4 triliun	961 %



Gambar 1. Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
 (Sumber: Laporan Tahunan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. 2023, hal. 100-101)