

EVALUASI KINERJA INDIVIDUAL PADA PERUSAHAAN KARYA SELARAS JAYA ABADI

Tommy Gunawan¹ dan Christina Yanita Setyawati²

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra, Surabaya
E-mail: tgunawan01@student.ciputra.ac.id¹ & csetyawati@ciputra.ac.id²

Abstract: *This research is aimed at evaluating the individual performances in Karya Selaras Jaya Abadi. The poor performance levels have prevented the company from achieving its sales target. Hence, the purpose of this research is to evaluate the individual performance of Karya Selaras Jaya Abadi. The indicators of this research are work quantity, work quality, punctuality, attendance, and collaboration ability (Bangun, 2012). Purposive sampling is used as sampling technique in this qualitative research. Additionally, member check technique is used to test the validity and reliability of the research data. This research also employs the Miles and Huberman data analysis model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Based on the individual performance analysis, the CEO fulfills the punctuality, attendance, and collaboration ability criteria, but not the work quantity. The same can be said for the CFO and CMO. Research results indicate that the work quality criterion cannot be measured, because the company does not have work standards (MoU).*

Keywords: *Individual Performance, Individual Performance Evaluation, Performance,*

Abstrak: Penelitian ini berisi tentang evaluasi kinerja individual pada perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja individual yang rendah pada perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi sehingga target penjualan tidak tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja individual pada perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi. Indikator penelitian yang digunakan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama (Bangun, 2012). Sampel dilakukan dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan *member check*. Analisis data menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016) dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Evaluasi kinerja individual pada CEO sudah memenuhi *indicator* ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan kerjasama dan *indicator* jumlah pekerjaan belum terpenuhi, CFO juga belum memenuhi *indicator* jumlah pekerjaan sedangkan *indicator* ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama sudah terpenuhi. CMO juga belum memenuhi *indicator* jumlah pekerjaan sehingga, *indicator* ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama sudah terpenuhi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu dari kelima indikator yang belum terpenuhi yaitu kualitas pekerjaan belum dapat dilakukan evaluasi karena perusahaan tidak memiliki standar pekerjaan (MoU).

Kata kunci: Evaluasi Kinerja Individual, Kinerja, Kinerja Individual

PENDAHULUAN

Indonesia menjadi salah satu negara di dunia yang mengalami perbaikan kinerja ekonomi. Hal itu sesuai pendapat Menteri Keuangan Sri Mulyani bahwa ekonomi Indonesia pada tahun 2017 berada di peringkat ke-5 terbesar di dunia dengan pendapatan USD29.300 per kapita (Sindonews, 2017). Salah satu penunjang ekonomi Indonesia adalah produk otomotif. Peningkatan penjualan produk otomotif menjadi peluang bagi perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi. Karya Selaras Jaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak di Industri manufaktur sejak tahun 2014. Karya Selaras Jaya Abadi menawarkan produk *chemical* yaitu parfum mobil dengan merek DOUX Car Perfumery. DOUX Car Perfumery merupakan parfum mobil yang digantung dengan aroma buah-buahan.

Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi didirikan oleh empat *owner* yang mempunyai *jobdesk* yang berbeda-beda, namun dalam prakteknya pembagian tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan jabatannya. Menurut Amos (Eiden, 2015), spesifikasi pekerjaan individual berkaitan dengan aspek pribadi dari latar belakang pekerjaan, ketrampilan, pengetahuan, kemampuan dan karakteristik lainnya yang berhubungan dengan *keefektivan* kerja.

Kinerja perusahaan yang berkualitas dapat melakukan persaingan bisnis didorong dengan sumber-sumber keunggulan kompetitif. Hal ini sesuai pendapat salah satu CEO PT. Unilever Floris (Bangun, 2012) untuk memenangkan persaingan bisnis diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Menurut Cooper (Burhanuddin, *et.al.*, 2015), prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh individual, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi memiliki target penjualan Rp1.500.000 per semester, tetapi pada realisasinya perusahaan tidak dapat memenuhi target (lihat Gambar 1.1 pada lampiran). Menurut Kusuma dan Kirana Ririn (2017), terdapat lima jenis ukuran kinerja objektif yaitu ukuran produksi, penjualan, data personal, tes kinerja, dan ukuran unit bisnis. Kinerja penjualan biasanya diukur berdasarkan jumlah penjualan (dalam Rupiah) yang dibuat dalam kurun waktu tertentu. Dengan tidak terpenuhinya target penjualan yang telah ditetapkan maka peneliti ingin mengevaluasi kinerja individual pada perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Wibowo (Suwati, 2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Handoko dalam Timothy (2017) menambahkan kinerja merupakan ukuran terakhir keberhasilan individual dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebuah perusahaan membutuhkan peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut bisa dicapai jika memiliki sistem manajemen kinerja yang berkualitas. Bangun (2012) mendefinisikan sistem manajemen kinerja adalah proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan individual dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012), tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- Evaluasi antar individual dalam organisasi
- Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi
- Pemeliharaan Sistem
- Dokumentasi.

Indikator Kinerja Individual

Menurut Bangun (2012), indikator kinerja individual dapat diukur secara jelas melalui:

- Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individual atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut individual harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

-Kualitas Pekerjaan

Setiap individual dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

-Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

-Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran individual selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja individual ditentukan oleh tingkat kehadiran individual dalam mengerjakannya.

-Kemampuan Kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang individual atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarindividual sangat dibutuhkan. Kinerja individual dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif disebut sebagai metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya (Sugiyono, 2016). Menurut Satori dan Komariah (2014), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada kualitas atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa.

Subjek dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini terdapat subjek dan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017), objek adalah situasi sosial yang diteliti yaitu kinerja individual Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi. Subjek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang memberikan informasi dan data terkait dengan kajian penelitian tentang kinerja individual pada Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Subjek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terpilih berdasarkan kriteria :

a. *Owner* perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi

- Aktif dalam mengelola perusahaan lebih dari 2 tahun.
- Berkontribusi dan berperan langsung selama bisnis berjalan.

b. Pakar SDM dalam bidang Sumber Daya Manusia

- Memiliki pengalaman bekerja dalam bidang SDM lebih dari 2 tahun.
- Memahami cara meningkatkan kinerja individual pada perusahaan.

c. Dosen *Project* yang mengetahui bisnis perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi

- Pernah membimbing bisnis perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi.
- Mengetahui permasalahan perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya (Sudaryono, 2017). Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan wawancara semiterstruktur. Wawancara semiterstruktur adalah wawancara yang digunakan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya (Sugiyono, 2017). Menurut Faisal dalam Sugiyono (2016) ada tujuh langkah dalam penggunaan wawancara untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif, yaitu:

1. Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan.
2. Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan.
3. Mengawali atau membuka alur wawancara.
4. Melangsungkan alur wawancara.
5. Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya.
6. Menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan.

7. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk menguji keabsahan sebuah penelitian, maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *membercheck*. Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2016), pelaksanaan *membercheck* dapat dilakukan dengan cara peneliti datang ke pemberi data, melakukan kesepakatan bahwa data yang diberikan oleh informan sudah siap untuk dipublikasikan. Setelah data disepakati bersama, maka pemberi data diminta untuk menandatangani dan melakukan dokumentasi berupa foto bersama agar data tersebut lebih valid.

Menurut Sugiyono (2016), reliabilitas pada penelitian kualitatif bersifat majemuk/ganda, dinamis/selalu berubah, sehingga tidak ada yang konsisten, dan berulang seperti semula. Uji reliabilitas pada penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan cara audit data kepada auditor independen atau para ahli di bidangnya dalam rangka menganalisis seluruh kegiatan penelitian dalam melakukan penelitiannya.

Metode Analisis Data

Menurut Miles dan Faisal (dalam Sujarweni, 2014), analisis data dilakukan selama pengumpulan data di lapangan dan setelah semua data terkumpul dengan teknik analisis model interaktif yaitu analisis data berlangsung secara bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang utama atau pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambar yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa berupa teks yang bersifat naratif, grafik, matrik, *network* dan *chart*.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi lebih jelas, dapat berupa hubungan interaktif, hipotesis atau teori.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan dapat dinilai dari banyaknya pekerjaan sesuai *jobdesc* yang dikerjakan oleh individu secara keseluruhan sedangkan individu yang belum atau tidak pernah bekerja sesuai dengan *jobdesc* maka jumlah pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan porsinya. Hasil wawancara dengan informan menyatakan bahwa jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh CEO yaitu Agnes Carollina tidak sesuai karena CEO dinilai belum melakukan evaluasi pekerjaan setiap anggotanya tetapi, CEO dinilai sudah melakukan perencanaan untuk kemajuan perusahaan. Jumlah pekerjaan CFO juga dinilai belum sesuai. CFO dinilai bekerja tidak sesuai keahliannya sehingga, CFO tidak bisa melakukan penganggaran dana dan pembuatan laporan keuangan perusahaan. Jumlah pekerjaan COO dinilai belum sesuai. COO dinilai belum memiliki inisiatif untuk mengatur jumlah stok barang yang dimiliki perusahaan. Jumlah pekerjaan CMO dinilai belum sesuai karena CMO dinilai belum melakukan pengumpulan *feedback* dari tempat konsinyasi. Semua individual pada indikator jumlah pekerjaan dinilai tidak sesuai dengan porsi untuk masing-masing individu.

Kualitas Pekerjaan

Dari segi kualitas pekerjaan individu, kualitas yang dikerjakan oleh semua individual dalam perusahaan tidak bisa dievaluasi karena perusahaan tidak memiliki MoU tentang standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap individual dalam perusahaan.

Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu dievaluasi dengan melakukan penilaian dengan waktu atau *deadline* pengumpulan tugas. Menurut Suwondo dan Sutanto (Lusri dan Siagian, 2017), salah satu pengukuran kinerja dapat diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat dari hasil wawancara menyatakan semua individual dalam perusahaan dapat mengumpulkan tugas sesuai *deadline*. Kinerja individu dapat dikatakan baik jika individu tersebut selalu tepat waktu dalam pengumpulan tugas sedangkan jika individu mengumpulkan tugas lewat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja individu tersebut dapat dikatakan buruk. Ketepatan waktu pada CEO dinilai tepat waktu. Salah satu informan berpendapat bahwa CEO adalah orang yang kritis sehingga dalam pengumpulan tugas selalu sesuai *deadline*. Penilaian CFO juga merupakan anak yang rajin dan mayoritas berpendapat bahwa ketepatan waktu dalam pengumpulan tugas sesuai dengan *deadline*. Ketepatan waktu COO dinilai sangat tepat waktu. Salah satu informan berpendapat bahwa COO adalah orang yang dapat diandalkan. Ketepatan waktu CMO dinilai sudah tepat waktu. Salah satu informan berpendapat bahwa CMO terkadang terlambat dalam mengumpulkan tugas tetapi, mayoritas informan berpendapat CMO bekerja sesuai *deadline*.

Kehadiran

Dalam penilaian kehadiran individu dalam Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi, pertemuan diadakan minimal satu minggu sekali dengan dosen *project* di hari efektif perkuliahan. Individu dalam perusahaan memiliki tingkat kehadiran yang berbeda. Kehadiran individu dapat dikatakan baik ketika individu tersebut hadir lebih dari 11 kali dari 14 kali pertemuan diskusi sedangkan jika individu hadir kurang dari 11 kali dari 14 kali pertemuan maka kinerja individu tersebut dapat dikatakan buruk. Kehadiran individu pada CEO dikatakan baik karena menurut semua informan CEO selama ini selalu hadir dalam setiap pertemuan. Kehadiran CFO dinilai baik tetapi, kurang maksimal karena adanya ketidakhadiran dari pertemuan. Kehadiran COO dinilai baik meskipun adanya ketidakhadiran tanpa alasan. Kehadiran CMO pada pertemuan juga dinilai selalu hadir meskipun, ada halangan tidak hadir sekali waktu.

Kemampuan Kerjasama

Kemampuan kerjasama adalah kemampuan setiap individu dalam bekerjasama dengan individu lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan kerjasama individu dikatakan baik ketika individu bisa bekerjasama dengan individu lainnya sedangkan individu yang tidak bisa bekerjasama sama dengan individu lain maka kemampuan kerjasama individu tersebut dapat dikatakan buruk. Kemampuan kerjasama CEO dinilai baik karena CEO selalu berkomunikasi jika ada permasalahan dalam perusahaan dan juga tidak membedakan tiap individu dalam perusahaan. CFO juga dinilai memiliki kemampuan kerjasama yang baik karena CFO sangat mudah untuk diajak bekerjasama. COO dalam bekerjasama juga merupakan orang yang ringan tangan dan bisa bekerjasama dengan individu lainnya. Kemampuan kerjasama CMO juga dinilai baik karena CMO memiliki kemudahan dalam bergaul dengan individu lainnya.

Pembahasan

CEO (*Chief Executive Officer*)

Evaluasi kinerja pada CEO yang menyatakan bahwa CEO belum memiliki jumlah pekerjaan yang sesuai karena CEO belum melakukan evaluasi pekerjaan pada anggotanya. CEO pada perusahaan seharusnya melakukan evaluasi pekerjaan pada anggotanya karena evaluasi pekerjaan pada individual dalam perusahaan diperlukan untuk menentukan jumlah dan kompensasi yang merupakan hak dari setiap individu dalam organisasi (Bangun, 2012). Kualitas pekerjaan CEO tidak dapat dievaluasi karena perusahaan belum memiliki MoU standar pekerjaan yang ditentukan di awal berdirinya perusahaan. Ketepatan Waktu CEO dinilai selalu tepat waktu dalam hal pengumpulan tugas di perkuliahan tetapi, penilaian ketepatan waktu dalam bekerja di perusahaan tidak dapat dievaluasi karena perusahaan tidak memiliki standar ketepatan waktu pekerjaan. Kehadiran CEO dinilai selalu hadir dalam setiap pertemuan hal itu dilihat dari kehadiran dalam perkuliahan yaitu 14 kali dalam satu semester tetapi, kehadiran dalam setiap pertemuan di dalam perusahaan tidak dapat dievaluasi karena tidak ada jadwal pertemuan rutin yang telah ditentukan bersama. Kemampuan bekerjasama CEO sangat baik karena CEO selalu berkomunikasi jika ada permasalahan yang ada.

CFO (*Chief Financial Officer*)

Evaluasi kinerja pada CFO yang menyatakan Jumlah pekerjaan CFO belum sesuai karena CFO tidak memiliki keahlian di bidang *finance* sehingga CFO tidak bisa melakukan perencanaan keuangan perusahaan dan membuat laporan keuangan dengan baik. Hal itu sesuai pernyataan Sujak dalam (Wibie, 2014) Keahlian yang merupakan karakteristik individu berbeda-beda meliputi kebutuhannya, sikap, nilai, dan minat dalam bekerja sehingga, kinerja individual akan buruk jika bekerja tidak sesuai dengan karakteristiknya. Kualitas pekerjaan

CFO tidak dapat dievaluasi karena perusahaan belum memiliki MoU standar pekerjaan yang ditentukan di awal berdirinya perusahaan. Ketepatan waktu pengumpulan tugas CFO dinilai sudah tepat waktu di dalam perkuliahan tetapi, penilaian ketepatan waktu dalam perusahaan belum dapat dievaluasi karena perusahaan tidak memiliki standar ketepatan waktu pekerjaan. Kehadiran dalam pertemuan CFO memiliki kehadiran 11 kali dari 14 kali pertemuan dalam perkuliahan tetapi, penilaian kehadiran dalam perusahaan tidak dapat dievaluasi karena tidak ada jadwal pertemuan rutin yang telah ditentukan bersama. Kemampuan kerjasama CFO juga dinilai baik karena CFO adalah orang yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

COO (*Chief Operational Officer*)

Evaluasi kinerja pada COO yang menyatakan jumlah pekerjaan COO belum sesuai karena COO belum melakukan pengaturan jadwal untuk kunjungan ke tempat konsinyasi. Menurut Bernardin dan Russel dalam (Timothy, 2017) ketepatan waktu sangat diperlukan untuk dijadikan standar pekerjaan dan jika individu dapat bekerja lebih cepat dari standar yang telah ditentukan maka kinerja individu tersebut dapat dikatakan baik sehingga, COO seharusnya membuat jadwal kunjungan ke tempat konsinyasi. Kualitas Pekerjaan pada COO tidak dapat dievaluasi karena perusahaan belum memiliki MoU standar pekerjaan yang ditentukan di awal berdirinya perusahaan. Ketepatan waktu dinilai sangat tepat waktu dalam pengumpulan tugas di perkuliahan tetapi, penilaian ketepatan waktu dalam perusahaan tidak dapat dievaluasi karena perusahaan tidak memiliki standar ketepatan waktu pekerjaan. Kehadiran dalam pertemuan COO memiliki kehadiran 11 kali dari 14 kali pertemuan di dalam perkuliahan tetapi, penilaian kehadiran di dalam perusahaan tidak dapat dievaluasi karena tidak ada jadwal pertemuan rutin yang telah ditentukan bersama. Kemampuan kerjasama COO juga dinilai baik karena CFO adalah orang yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

CMO (*Chief Marketing Officer*)

Evaluasi kinerja pada CMO yang menyatakan jumlah pekerjaan CMO belum sesuai karena CMO belum melakukan pengumpulan opini atau saran dari tempat konsinyasi. CMO pada seharusnya melakukan pengumpulan opini dari tempat konsinyasi yang merupakan pelanggan Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi, hal itu sesuai pendapat dari Suparyadi (2015) pelanggan merupakan pihak yang paling besar kemungkinannya menerima barang atau jasa yang tidak sesuai harapan dan keinginannya karena kinerja individu yang buruk dari suatu perusahaan. Kualitas Pekerjaan pada CMO tidak dapat dievaluasi karena perusahaan belum memiliki MoU standar pekerjaan yang ditentukan di awal berdirinya perusahaan. Ketepatan waktu dinilai sangat tepat waktu dalam pengumpulan tugas di perkuliahan sehingga, evaluasi ketepatan waktu bekerja di dalam perusahaan tidak dapat dievaluasi. Kehadiran dalam pertemuan CMO memiliki kehadiran 11 kali dari 14 kali pertemuan, tetapi kehadiran di dalam perusahaan tidak dapat dievaluasi karena tidak ada jadwal pertemuan yang rutin yang telah ditentukan bersama. Kemampuan kerjasama CMO juga dinilai baik karena CMO adalah orang yang mudah bergaul dan sering melakukan interaksi dengan orang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi kinerja individual pada Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi, maka hasil evaluasinya adalah:

- Porsi atau jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh masing-masing individu belum sesuai porsi karena banyaknya individu pembagian *jobdesk* belum dilakukan dengan spesifik sehingga, banyak individu yang bekerja merangkap atau bekerja tidak sesuai jabatannya.
- Kualitas pekerjaan belum dapat dievaluasi karena perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi tidak memiliki pengukuran standar kerja yang spesifik dan pembuatan MoU pekerjaan yang disepakati bersama. Perusahaan juga tidak melakukan evaluasi secara rutin.
- Ketepatan waktu setiap individual dalam Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi yang didasarkan dengan pengumpulan tugas sudah terpenuhi dan selalu tepat waktu berdasarkan *deadline*.
- Kehadiran dalam pertemuan mayoritas setiap individual memiliki tingkat kehadiran tinggi. Setiap individu dalam Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi hadir lebih dari 11 kali dari 14 pertemuan yang ada.
- Kemampuan kerjasama antar individu dalam Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi dinilai dapat bekerjasama. Setiap individu dalam Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya dan komunikasi yang baik antar individu.

Saran bagi Perusahaan Karya Selaras Jaya Abadi

-Sebaiknya perusahaan memiliki standar pekerjaan yang telah ditentukan di awal sehingga semua indikator dapat dievaluasi.

-Melakukan evaluasi secara berkala agar perusahaan dapat menganalisis kesalahan dan kekurangan yang ada dalam perusahaan.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya bisa menggunakan indikator lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi serta, penemuan indikator dalam penelitian ini meliputi inisiatif kerja, motivasi, dan karakteristik individual agar dapat mengevaluasi kinerja individual dari aspek yang lain.

Keterbatasan Penelitian

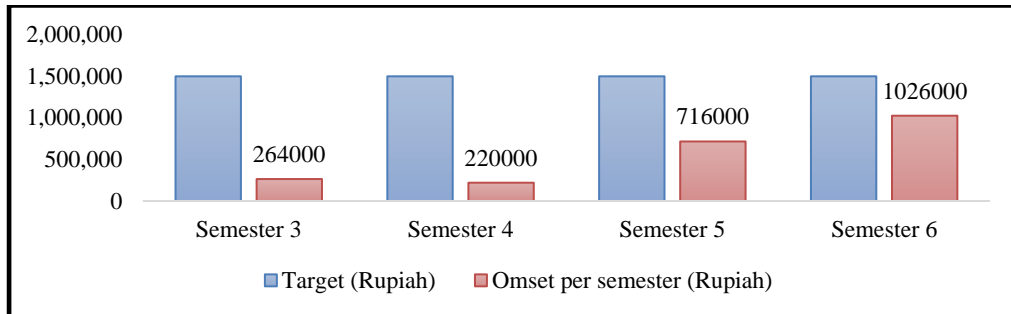
Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu penelitian dalam menyesuaikan jadwal dengan informan.
2. Perusahaan tidak memiliki standar pekerjaan yang ditentukan di awal berdirinya perusahaan sehingga penelitian tidak bisa melakukan evaluasi secara spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burhanuddin, B., Nursiah, T., dan Kusnadi, N. 2015. Perilaku Kewirausahaan pada Usaha Mikro Kecil (UMK) Tempe di Bogor Jawa Barat. *Jurnal Agrobisnis Indonesia*. Vol 3. No 2.
- Eiden, A. G. (2015). Effects of Job Analysis on Personnel Innovation. *International Journal of Business and Management Invention*.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora Vol. 5. No. 1*.
- Kirana, Kusuma Chandra dan Ratnasari, Ririn Tri. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Riesqi Yovanda, Y. (2017, Agustus 15). *Sri Mulyani Soroti Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia*. Satori Retrieved from <https://ekbis.sindonews.com/read/1193791/33/sri-mulyani-soroti-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia-1491201140>. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2017.
- , Djam'an dan Komariyah, Aan. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis*.
- Timothy, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. COCACOLA Amatil Indonesia Surabaya. *Agora, Vol. 5, No. 1*.
- Wibie, Christoffel, Jantje. (2014). Karakteristik Individu, Kompensasi, dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Tbk. *Jurnal EMBA vol.2 No.2*.

LAMPIRAN



Gambar 1. Penjualan Doux Car Perfumery Periode Semester 3 -6
Sumber : Data diolah (2017)

Tabel 1. Job Description

Jabatan	Job Description
Chief Executive Officer (CEO)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkoordinasi dan mengevaluasi pekerjaan anggota. • Membuat perencanaan untuk kemajuan perusahaan.
Chief Financial Officer (CFO)	<ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan penganggaran dana untuk perusahaan. • Membuat arus kas dan laporan keuangan.
Chief Operation Officer (COO)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengatur dan melaksanakan pengiriman produk ke konsumen/ tempat konsinyasi. • Mengatur dan melaporkan jumlah stok barang yang dimiliki perusahaan setiap minggu.
Chief Marketing Officer (CMO)	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memasarkan produk. • Berkunjung ke setiap tempat konsinyasi. • Mengumpulkan opini dan saran dari tempat konsinyasi.