



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Panca Budi adalah perusahaan produksi plastik yang didirikan oleh Djonny Taslim pada tahun 1979, yang diawali dari penjualan umum dan distribusi kantong plastik jadi berbahan baku, PP, HDPE, dan PE. Pada tahun 1990 Pak Djonny Taslim mendirikan PT. Panca Budi yang beroperasi menjadi produksi komersial dengan bahan produksi utama plastik, pada tahun 1991 PT. Panca Budi mulai aktif dalam produksi memproduksi banyak plastik yang kemudian pada 2002 PT. Panca Budi mendapatkan lisensi ISO 9001 yang berarti mendapatkan sertifikasi pengakuan secara internasional untuk proses manajemennya dalam proses produksinya (Panca Budi, 2019).

PT. Panca Budi memiliki 36 anak perusahaan yang terbagi nasional maupun internasional, beberapa anak perusahaan terbesarnya meliputi Panca Budi Pratama, Panca Budi Idaman, Stellarway Indonesia, Polypack Indo Hausen. Panca Budi merupakan PT. pertama yang terdaftar secara resmi memiliki merk produk jadi kantong plastik di Indonesia, pertama tersebar di pluit yang kemudian menyebar dan berkembang, menjadi merek-merek berupa, Tomat, Bangkuang, Jeruk, Cabe, 222, Wayang, Gapura, Sparta, Liberty, Dayana, PB dan beberapa merek lainnya.

Pasar yang pertama kali dijangkau oleh Panca Budi adalah pasar di daerah Jabodetabek, dan bertahap menuju penjualan nasional. Pada 2011, Panca Budi mendirikan PT. Panca Budi Niaga sebagai perusahaan yang memiliki peranan pendistribusian produk kantong plastik jadi dengan berbagai cara pendistribusian produk, yaitu:

- a) Perseroan distribusi langsung ke pedagang eceran di pasar tradisional;
- b) Perseroan distribusi ke pedagang semi grosir ke pedagang eceran di pasar tradisional;
- c) Perseroan distribusi ke pedagang grosir ke pedagang semi grosir ke pedagang eceran di pasar tradisional.

Panca Budi juga merupakan perusahaan pertama yang mengiklankan kantong plastik pada televisi nasional, dan mendapatkan penghargaan *best brand* dari MARS. Merek Tomat telah memperoleh *best brand award* sejak tahun 2009 dengan *Platinum best brand* di tahun 2015. Sedangkan, merek Wayang telah memperoleh *best brand award* sejak tahun 2010 dengan *Platinum best brand* di tahun 2016.

Panca Budi pada 2006 mulai mengembangkan sayapnya dengan memulai EXIM (ekspor, impor). Pasar eksportnya adalah Inggris, Jerman, Belanda, Spanyol, UAE, Nigeria,

Amerika Serikat, Taiwan dll. Panca Budi membuat pabrik ke kota kota besar untuk menjadi basis produksi yang terletak di

- a) kota Solo – Jawa Tengah
- b) Medan – Sumatera Utara
- c) Tangerang – Banten (Banten adalah pabrik yang memproduksi heavy duty sack)
- d) Cilegon – Banten (pabrik di Cilegon)

2.1.1 Visi Misi Perusahaan

Adapun Panca Budi memiliki Visi dan Misi yang harus dicapai dan di dapatkan, adapun visi dan misinya adalah sebagai berikut ;

2.1.1.1 Visi

Menjadi Perusahaan Plastik dengan Jaringan Distribusi Terluas yang Mengutamakan Kualitas dan Pelayanan kepada Pelanggan dan Mitra Bisnis.

2.1.1.2 Misi

1. Memperluas Jaringan Distribusi di Seluruh Indonesia dan mancanegara;
2. Meningkatkan Standar Produksi dan Kualitas Produk;
3. Memberikan Pelayanan Terbaik dengan didukung Tenaga Kerja yang Terlatih dan Handal;
4. Menggunakan Sistem Informasi Teknologi yang Cepat dan Tepat;
5. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Mitra Bisnis.

2.1.2 Nilai Panutan Perusahaan

Setiap perusahaan selalu memiliki kode etik yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang terlibat didalam perusahaan, adapun nilai nilai itu di perusahaan Panca Budi

a) Rasa Hormat Kepada Setiap Orang

Kami percaya bahwa menghargai dan menghormati setiap individu dengan menjunjung tinggi toleransi dan keterbukaan sangatlah penting bagi kesejahteraan dan pertumbuhan perusahaan kami.

b) Standar Integritas Yang Tinggi

Kami menjunjung tinggi integritas kami dalam setiap aspek bisnis yang kami jalankan, dengan memperhatikan nilai-nilai Kejujuran, Etika dan Komitmen kepada para mitra bisnis maupun konsumen kami.

c) Inovasi Yang Berkesinambungan

Kami percaya kreativitas, tekad yang kuat dan keberanian mengambil resiko adalah pendorong kami dalam berkembang dan berinovasi terus-menerus, dengan tujuan utama memberikan produk dan pelayanan terbaik bagi para pelanggan kami.

d) **Kerjasama Yang Dinamis**

Kami sangat menghargai kesuksesan secara berkelompok/tim. Kami percaya bahwa bersama-sama, kami dapat melakukan lebih banyak hal dan mencapai hasil yang lebih baik daripada secara perorangan.

e) **Fokus Pada Kebutuhan Konsumen**

Kami percaya bahwa kami hadir untuk melayani para konsumen kami. Oleh karena itu kami bertekad memupuk hubungan yang baik dengan setiap konsumen kami, dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dedikasi, dan pemahaman akan setiap kebutuhan konsumen yang berbeda-beda.

2.1.3 Unit Bisnis

Unit bisnis yang dimiliki oleh Panca Budi meliputi ;

2.1.3.1 Unit Distribusi

PT. Panca Budi Merupakan *market leader* dalam distribusi kemasan plastik untuk semua kalangan.

- a. PT Panca Budi Niaga
- b. PT Polypack Indo Meyer
- c. PT Reka Mega Inti Pratama
- d. PT Polytech Indo Hausen
- e. PT Prima Bhakti Pratama
- f. PT Panca Buana Plasindo
- g. PT Sekarnusa Kreasi Indonesia

2.1.3.2 Unit Manufaktur

Manufaktur kemasan plastik yang bersertifikasi dan berkualitas

- a. PT Panca Budi Idaman
- b. PT Polypack Indo Meyer
- c. PT Panca Buana Plasindo
- d. PT Sekarnusa Kreasi Indonesia
- e. PT Polytech Indo Hausen

2.1.3.3 Unit Pemasokan

Untuk menjaga ketersediaan bahan baku dalam rangka menjamin kesinambungan produksi dan perdagangan biji plastik.

- a. Panca Budi Pratama

2.1.4 Kepemilikan Pabrik

Berikut adalah data internal kepemilikan pabrik yang tersebar di Jabodetabek

A. Pabrik I

Jl. Keamanan RT/RW 001/004 Batu Ceper Tangerang Banten

B. Pabrik II

Jl. Raya Mauk KM2, Blok F No 6 Nambo Jaya Karawaci, Tangerang Banten

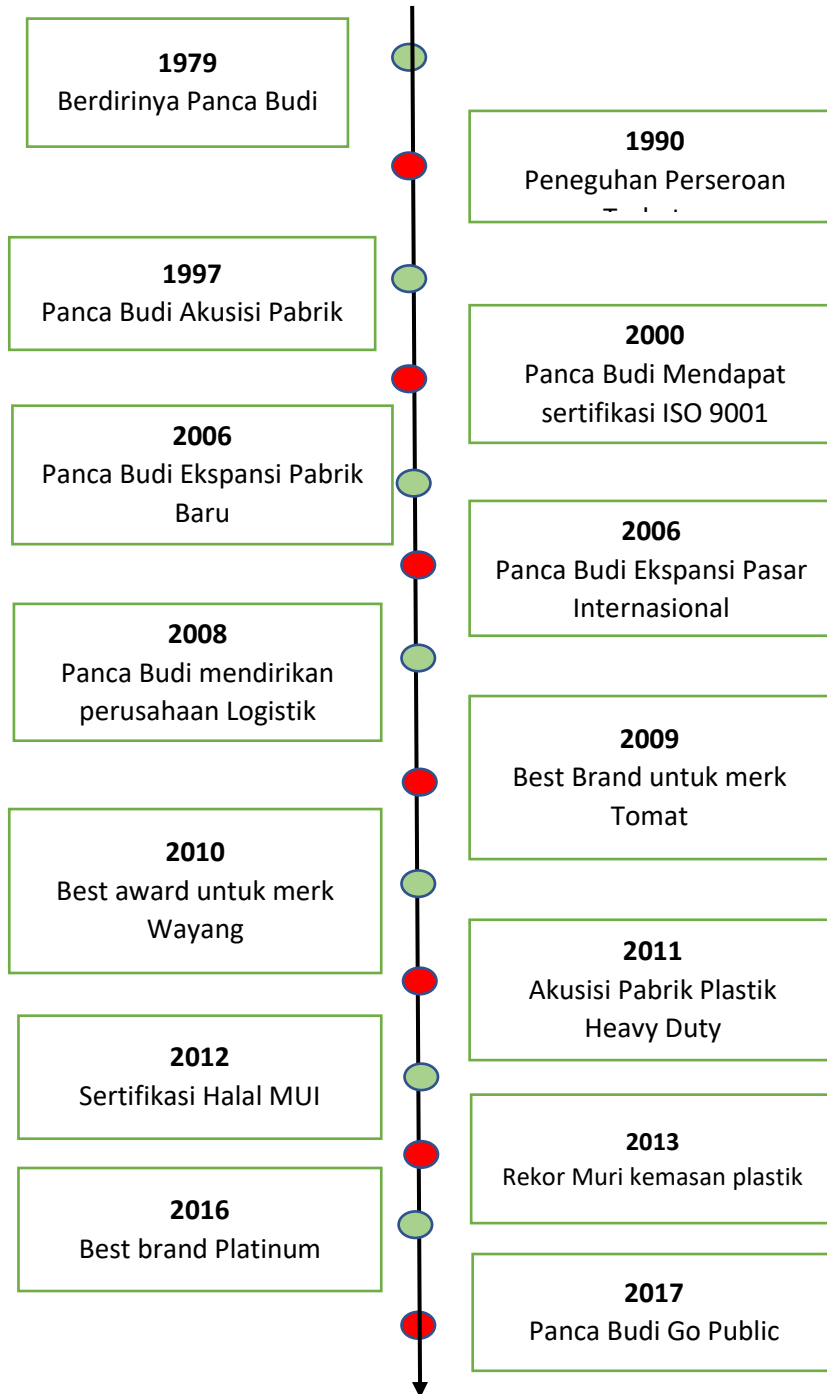
C. Pabrik III

Jl. Jaten Km. 9.6 Jaten Karanganyar Solo Jawa Tengah

D. Pabrik IV

Jl. Mesjid No. 142 Dusun V Desa Paya Geli Medan Sumatera Utara

2.1.5 Milestone PT. Panca Budi



Gambar 2.1 *Timeline/Milestone* PT. Panca Budi

Sumber: Data Perusahaan (2018)

2.2 Struktur Perusahaan

Dalam Panca Budi struktur perusahaan sangat luas dan lebar dikarenakan banyak PT dan anak perusahaannya, akan penulis mulai dengan struktur kepemilikan terlebih dahulu.

2.2.1 Struktur Kepemilikan

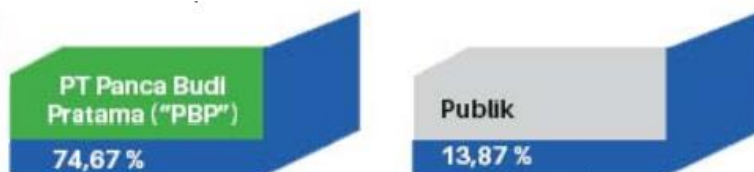
Dikarenakan Panca Budi sudah TBK. Maka memiliki banyak anak perusahaan yang dapat dibeli sahamnya berikut adalah persentasi kepemilikan perusahaan. Dapat dilihat kepemilikan terbesar masih dibawah CEO utama yaitu Djonny Taslim sebesar 98,8 Persen, lalu sisa 1.2% di pegang rata oleh Vicky dan Robby Taslim



Gambar 2.2 Kepemilikan Perusahaan

Sumber: Data Perusahaan (2019)

Yang kemudian turun pada kepemilikan share di pasar terbuka yang masih di pegang dengan 3 pemilik utama yaitu Djonny, Vicky dan Robby Taslim, sebesar 74,67% dengan sisanya sebesar 13,87 persen sudah menjadi saham beredar yang dimiliki oleh sector public

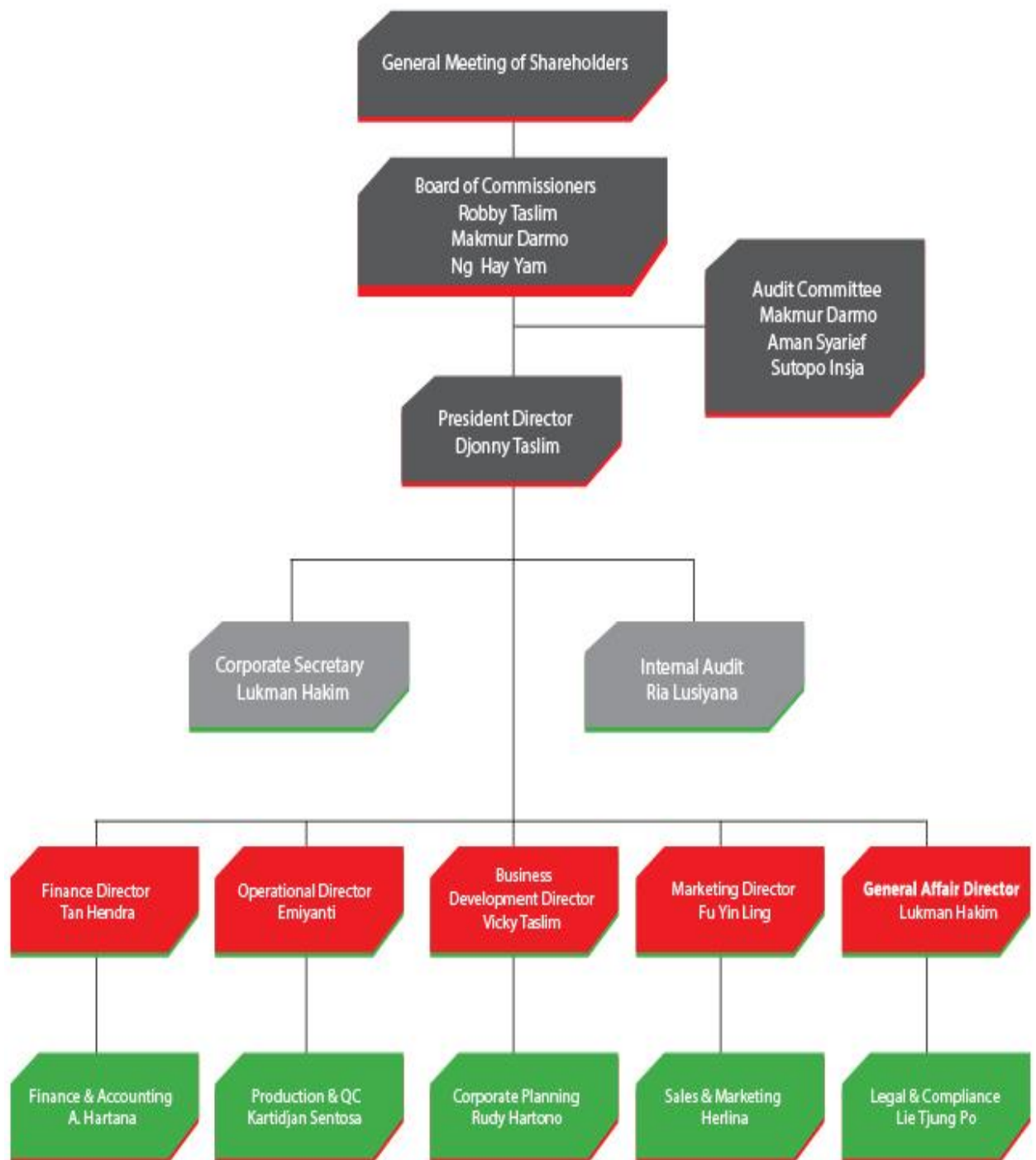


Gambar 2.3 Kepemilikan Saham Perusahaan

Sumber: Data Perusahaan (2019)

2.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi yang dimiliki adalah sebagai berikut ;

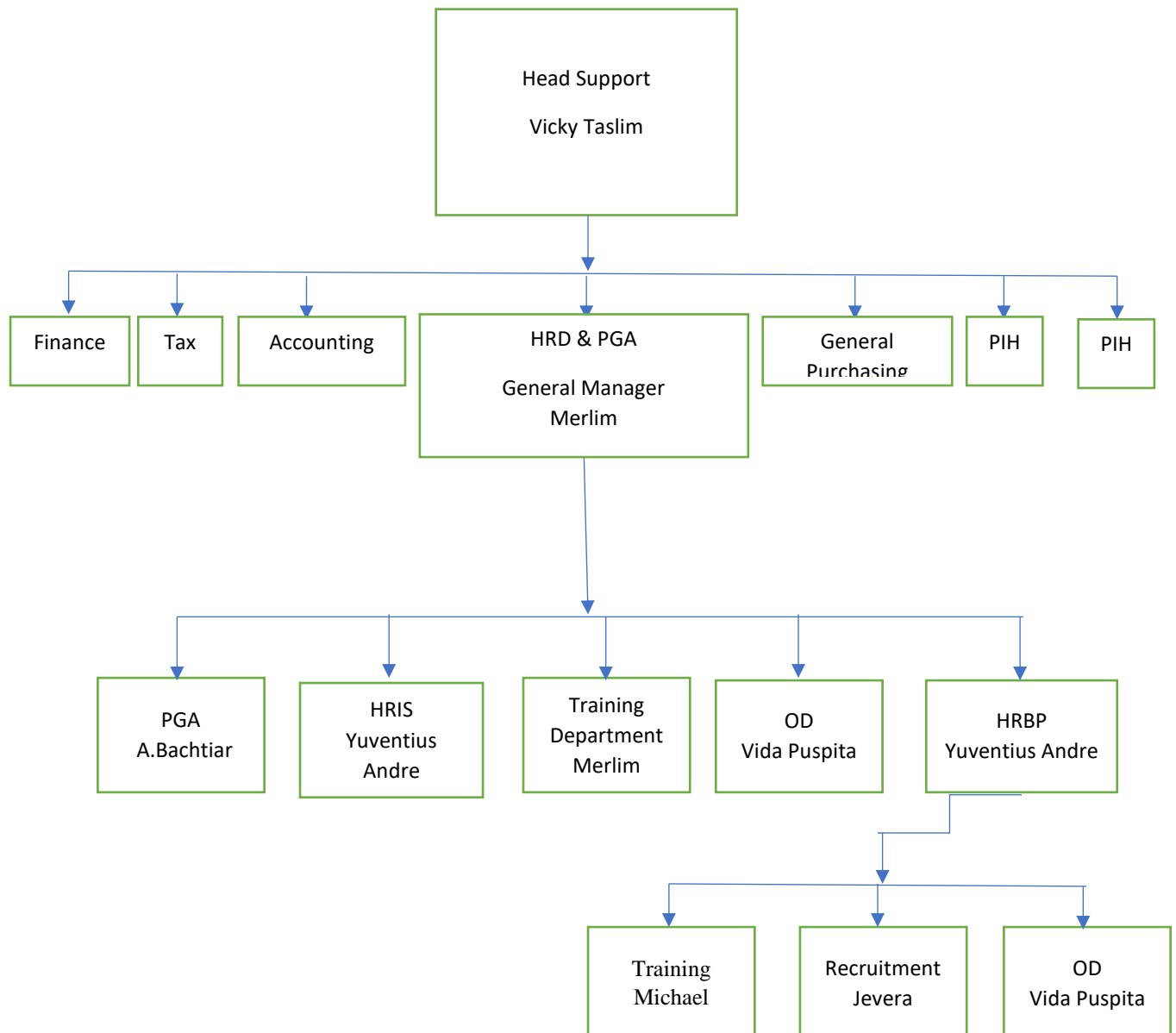


Gambar 2.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: : Data perusahaan (2019)

Dapat dilihat posisi paling atas ditunggangi oleh *BOC (Board of Commissioners)*, yang memiliki 3 orang penunjang bisnisnya yaitu Robby Taslim, Makmur Darmo, dan Ng Hay Yam, yang di tengah oleh committee audit untuk prosedur pencatatan yang juga bertugas sebagai divisi *rechecking*, lalu *president director* Djonny Taslim yang mengepalari 5 *director* utama,

yang kemudian merujuk kepada tempat penulis menjalankan program *internship* yaitu di *Head officenya*, di divisi HR. Pada struktur ini semua memang berfokus pada *president director* Djonny Taslim, sementara penulis sendiri berada langsung dibawah pimpinan Bussiness Development Director yaitu Vicky Taslim. Adapun strukturnya sebagai berikut



Gambar 2.5 Struktur Head Office Panca Budi

Sumber: Data perusahaan (2019)

Dapat dipahami bahwa penulis berada langsung dibawah *HRBP* Manager yaitu Yuventius Andre, *Manager HRBP* mengepalai 4 bagian utama yaitu *Organizational Development, Recruitment, dan Training*.

2.3 Tinjauan Teori

Dalam pelaporan *internship* ini ada beberapa teori yang digunakan dalam pengaplikasiannya terdapat 3 teori utama yaitu *grand theory* yaitu teori umum yang berkaitan disini penulis menggunakan teori tentang manajemen, yang kedua *middle theory*, yaitu teori lebih merujuk ke bidangnya disini penulis menggunakan teori tentang human resource management, dan terakhir *applied theory* yaitu teori untuk mendukung *variable* penelitian yang berkaitan dengan recruitment, assessment, dan *training*.

2.3.1 Management

Dalam setiap organisasi profit maupun non-profit memerlukan pengaturan baik dalam organisasinya, produksi ataupun korporasinya, manajemen sendiri memiliki definisi sebagai proses menghadapi atau mengontrol baik itu orang maupun sebuah strategi atau keputusan tertentu. Menurut bapak manajemen (Drucker, 1995) manajemen adalah sebuah proses *marketing* dan inovasi, dengan ini manajemen harus dapat mencakup aspek aspek dalam perusahaan yang baik dan benar sehingga dalam penjalanannya manajemen dapat menimbulkan sebuah hasil yang baik dan menunjukkan sebuah inovasi dan trobosan baru yang berguna bagi masyarakat.

Lain dari Peter Drucker, menurut (Winarsih & Ratminto, 2005) manajemen adalah sebuah seni dan ilmu untuk merencanakan, dengan menggunakan seni perorganisasian, penyusunan pengarahan dan melakukan pengawasan dari sumber daya baik manusia atau sumberdaya lainnya agar semua yang di atur dan di kelola dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut (Freeman & F, 2012) manajemen adalah sebuah upaya perencanaan mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan sebuah organisasi agar tujuan yang di tuju dapat tercapai.

Menurut definisi definisi di atas, maka manajemen dapat di simpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang menjalankan, pengendalian, memimpin, merencanakan, mengorganisir dan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan

Dengan adanya definisi di atas maka perlu diberikan fungsi fungsi dari manajemen itu sendiri, menurut (Terry, 1953) yang memberikan fungsi manajemen adalah :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*),
- c. Pengarahan (*actuating*)
- d. Pengendalian (*controlling*)

Sedangkan menurut (Safroni, 2012) manajemen memiliki fungsi dasar meliputi :

- a) Perencanaan (*planning*)
- b) Pengorganisasian (*organizing*)
- c) Pengarahan (*commanding*)
- d) Pengkoordinasian (*coordinating*)
- e) Pengendalian (*controlling*).

(Griffin, 2016) menyatakan bahwa fungsi utama manajemen adalah:

- a) Perencanaan dan Pengambilan Keputusan
- b) Pengorganisasian (*organizing*)
- c) Pengarahan (*leading*)
- d) pengendalian (*controlling*)

Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya semua fungsi manajemen sama yaitu meliputi fungsi dasarnya yaitu POLCO (*planning, organizing, leading, controlling*), semua fungsi manajemen didasari oleh Planning, yaitu merencanakan sesuatu dengan baik dan benar sehingga dalam menjalankan fungsinya manajemen memerlukan adanya perencanaan yang matang terlebih dahulu, setelah adanya *planning*, lalu dilanjutkan dengan *organizing*, dengan rencana yang sudah baik maka dilanjutkan dengan organisir, mengatur apa yang sudah di rencanakan, setelah mengatur apa saja yang harus di kerjakan maka ada yang lanjutannya yaitu, *leading* memimpin bagaimana proses tersebut baru berjalan dan berlaku, sehingga dalam pelaksanaannya, dapat dipimpin dan terlihat secara transparan dan terbuka yang berarti dapat dilihat oleh semua karyawan, lalu yang terakhir memiliki fungsi utama sebagai *controlling* yaitu melihat dan menjalani *control* yang sudah di adaptasi dari *planning, organizing, dan leading*.

2.3.2 Human Resource Management

Dalam dunia manajemen, salah satu aspek penting adalah pemberdayaan manusia, perusahaan harus dapat memberdayakan karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2009) manajemen sumberdaya manusia adalah sebuah proses perencanaan yang meliputi pengorganisasian pengarahan dan pengawasan yang berhubungan dengan semua tenaga kerja yang ada didalam sebuah perusahaan demi tercapainya kesejahteraan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan itu tersebut

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) ”sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.”

Lain dari (Snell & Bohlander, 2010) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dimana semua aspek yang berhubungan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Dalam sumberdaya manusia terdapat 7 proses penting yang mungkin terjadi. Menurut (Mathis & Jackson, 2006) 7 prosesnya antara lain

1. Perencanaan dan analisis

Proses ini dilakukan agar didalam pelaksanaannya tidak ada kesalahan fatal yang terjadi, ini sebabnya ini merupakan langkah pencegahan yang dilakukan oleh perusahaan agar kesalahan tidak terjadi didalam perusahaan. Ini mendukung bahwa dalam perusahaan harus ada system informasi yang terintegrasi agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang sebenarnya dapat diminimalisir

2. Kesetaraan tempat kerja

Ini menunjukan bahwa proses ini memastikan dalam perusahaan tidak terjadi ketidakadilan, ini mengatur tentang kesejahteraan karyawan dan keadilan, dipandang sama secara hukum, kesempatan kerja dan lain-lain.

3. Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari proses ini adalah pemberian gaji dan pengganti jerihlelah mereka agar dalam pekerjaannya yang mereka lakukan setimpal dengan apa yang mereka dapatkan, ini menunjukan asas keadilan pada proses sebelumnya.

4. Pengembangan sumber daya manusia

Proses ini melakukan penyheleksian dan menyaring tenaga kerja yang akan bekerja dalam perusahaan, sehingga yang bekerja dalam perusahaan mendapatkan pengetahuan yang lebih baik dari sebelumnya, dan dengan mereka bekerja di perusahaan ini mereka memiliki pengembangan diri yang baik, mengetahui lebih banyak, melakukan lebih banyak dan membuat sesuatu lebih baik.

5. Kompensasi dan tunjangan

Ini merupakan proses dimana dalam perusahaan apa yang karyawan lakukan harus memiliki timbal balik yang setimpal dan sesuai dengan yang mereka kerjakan, dalam melakukan semua pekerjaan terdapat resiko yang harus di tanggung oleh pegawai oleh sebab itu perusahaan wajib untuk memberikan berbagai macam tunjangan, kesehatan, keselamatan kerja dan tunjangan hari tua. Sehingga karyawan yang bekerja merasa lebih aman karena memiliki jaminan – jaminan yang dapat memastikan keselamatan mereka dalam bekerja.

6. Kesehatan, keselamatan, keamanan

Seperti telah dibahas di poin sebelumnya dalam bekerja terdapat berbagai macam resiko yang berlaku ini menyebabkan setiap pekerja harus memiliki tunjangan yang baik, dan harus memiliki kesejahteraan yang baik pula, dengan mereka mendapatkan tunjangan tidak cukup mereka juga harus memiliki rasa aman dalam lingkungan kerja mereka, tentang keselamatan dalam gedung jalur evakuasi, lingkungan kantor juga sangat mempengaruhi.

7. Hubungan karyawan dan manajemen atas

Banyak pegawai yang resign dari perusahaan karena mereka tidak nyaman dengan manajemen atas, karena atasan galak atau tidak sesuai dengan keinginan mereka. Hubungan yang baik juga harus dipantau dan dijalan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, dan tidak ada kekhawatiran yang terjadidalam bekerja.

2.3.3 Training

Pelatihan dan pengembangan manusia atau pekerja di jabarkan oleh (DeSimone & M, 2012), kegiatan yang dimotori oleh kebutuhan perusahaan dalam membentuk karyawannya menjadi lebih baik untuk masa depan sehingga pada setiap pekerjaannya dapat dilakukan lebih baik dari sebelumnya. Adapun tujuan *training* karyawan dalam sebuah perusahaan menurut (Sugiarti, Hartati, & Amir, 2016) adalah

- a. Memperbaiki kinerja karyawan
- b. Memperbaharui keahlian karyawan
- c. Mengurangi waktu pembelajaran sehingga karyawan dapat lebih kompeten di bidangnya
- d. Membantu pemecahan masalah operasional
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- f. Memfokuskan karyawan terhadap organisasinya
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. h)
- h. Menghindarkan keusangan (obsolescence).
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Adapun metode *training* yang dapat dan lumrah digunakan menurut (Bangun, 2012) adalah :

A. *On The Job Training*

Yaitu karyawan mempelajari pekerjaannya dengan cara mengerjakan pekerjaan itu sendiri yang biasanya metode ini membutuhkan seorang mentor yang menjelaskan pekerjaannya sambil karyawan yang menjalani *training* ini mengerti dan paham apa yang harus ia kerjakan dan bagaimana cara pengerjaannya, untuk jenis pelatihan ini terdapat 4 jenis sebagai berikut:

a) *Job Rotation*

Yaitu karyawan di putar jobdesknya dimana ia mencoba mengerjakan hal lain yang mungkin belum pernah ia kerjakan sebelumnya, sehingga pekerja dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena pengetahuan yang sudah bertambah dari perputaran pekerjaan ini.

b) Penugasan yang di rencanakan

Memberikan tugas keluar pekerjaan dengan tujuan yang jelas

c) Pembimbingan

Melakukan mentorship yang menggunakan satu buddy untuk setiap karyawan

d) Pelatihan posisi

Tenaga kerja dilatih untuk menduduki satu posisi tertentu sehingga ketika dipindahkan ke posisi yang bersangkutan karyawan tidak mengalami *culture shock* atau hal lain yang sejenis dengan ini.

B. *Off The Job Training*

Training ini dilakukan ketika karyawan sedang tidak melakukan pekerjaannya, sehingga akan di anggap lebih efisien dan lebih baik dalam menilai dan melatiha serta memahami pelatihan yang diberikannya, pilihan ini dilakukan perusahaan ketika tidak ada pelatih yang terdapat di perusahaan, adapun metodenya adalah sebagai berikut:

a) *Business games*

Peserta *training* dilatih untuk mencoba menyelesaikan masalah yang terdapat di perusahaan sehingga dalam prosesnya peserta dapat belajar dan memahami proses masalah yang mungkin dihadapi dan mengerti cara mengatasi bila masalah tersebut benar terjadi

b) *Vestibule school*

Peserta menggunakan alat sebenarnya yang mungkin ada dalam perusahaan tetapi tidak did dalam perusahaan melainkan diluar perusahaan dengan menggunakan vendor tertentu dan melakukan kejadian yang mungkin terjadi (simulasi)

c) *Case Study*

Peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi, kenapa apa penyebabnya dan bagaimana solusi terbaiknya.

2.3.4 Rekrutmen

Rekrutmen adalah sebuah proses yang di lakuakn oleh perusahaan untuk mencari pekerja untuk didalam perusahaan dan mengisi kekosongan jabatan yang dihadapi oleh perusahaan (Winarsih & Ratminto, 2005) rekrutmen memiliki 2 bentuk yaitu :

A. Internal

Pemilihan dan pengangkatan karyawan dilakukan didalam perusahaan dimana pada umumnya perusahaan sudah mempersiapkan kandidat yang akan di angkat atau di promosikan.

B. External

Pemilihan atau pengangkatan karyawan dilakukan dari luar yang dapat menggunakan metode sebagai berikut

- a) Rekomendasi internal
- b) *Head hunter*
- c) *Advertising*
- d) Agen tenaga kerja

2.3.5 HRIS (Human Resource Information System)

HRIS atau *Human Resource Information System*, dapat di definisikan sebagai sebuah system terintegrasi yang digunakan untuk mempermudah pengerjaan data karyawan yang terdapat di perusahaan, juga dapat digunakan untuk mengumpulkan menyimpan dan menganalisa informasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah atau suatu perusahaan (Hendrickson, 2003)

Menurut Mahadi Mahmoudi pada 2008, penggunaan *HRIS* memiliki beberapa alasan dasar yang cukup kuat yaitu :

- a) Meningkatkan keunggulan organisasi
- b) Proses yang berkelanjutan
- c) Mengembangkan kualitas pelaporan
- d) Mengintegrasikan semua system yang terdapat di perusahaan yang bersangkutan dengan karyawan

Selain fungsi dasar di atas yang merupakan alasan penggunaan HRIS ada beberapa juga yang membuktikan bahwa HRIS dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, HRIS juga dapat mempermudah pendataan karyawan yang mempermudah untuk memberikan bonus, kompensasi atau bahkan *punishment*.

2.3.6 Performance Appraisals

Performance Appraisals di tafsirkan oleh (Black & Williams, 2004), adalah sebagai proses mencari bukti untuk melihat pengembangan dan penafsiran yang dialami oleh pekerja, yang kemudian ini dijadikan sebagai pembelajaran terhadap pekerjaan mereka, yang kemudian dijadikan identifikasi untuk menilai apa yang kurang dan apa yang perlu di tajamkan oleh setiap pekerja.

Adapun tipe dari *assessment* adalah sebagai berikut ;

a) *Diagnostic*

Tes yang dilakukan untuk menilai sejauh mana seseorang dapat bekerja dengan keterampilan yang dia miliki sekarang sebagai contoh, saat ia terjun kedalam dunia pemasaran dilihat skillnya untuk memasarkan sebuah produk sepertiapa bagaimana caranya untuk mengait konsumen untuk membeli produk atau jasa yang ia tawarkan.

b) *Formative*

Adalah proses penilaian untuk membantu meningkatkan apa yang akan dicapai dan bagaimana cara pencapaiannya nanti, sehingga pembelajaran yang dilakukan kelak akan lebih efektif dan lebih memumpuni.

c) *Summative*

Adalah proses penilaian yang digunakan untuk mengukur dan melihat sejauh mana proses pembelajaran dan kinerja sukses dan dapat dikembangkan.