

Program penyusunan instrumen penilaian kerja di PT. X

Gultom, Natasha Julia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20302953&lokasi=lokal>

Abstrak

PT. X adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang freight forwarder atau yang lazim disebut sebagai jasa pengurusan transportasi (kargo). Untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan maka pada saat ini PT. X melakukan penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala yaitu setiap 6 bulan sekali.

Dalam sistem penilaian kinerja di PT, X ada beberapa hal yang dapat dianggap sebagai kekuatan sistem penilaian kinerja yang berlaku saat ini yaitu adanya briefing sebelum memulai periode penilaian, digunakannya multi rater dan adanya sesi umpan balik. Akan tetapi ada keluhan bahwa lembar penilaian kinerja yang digunakan untuk seorang pimpinan departemen kurang cukup untuk menilai kinerjanya secara keseluruhan. Dengan kata lain ada defisiensi dalam penilaian kinerja dimana instrumen penilaian kinerja kurang mencakup aspek yang penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Harris, 1997). Kelemahan dari instrumen penilaian kinerja di PT. X saat ini juga tampak dengan adanya ambiguitas dari dimensi yang diukur dan standar yang menjadi ukuran sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan interpretasi antara penilai. Nampaknya kelemahan dari instrumen di PT. X disebabkan karena dimensi yang diukur tidak ditentukan dengan tepat dan lengkap dan ukuran keberhasilan tidak diuraikan dalam bentuk perilaku yang mudah diamati dan diukur. Dimensi-dimensi yang diukur pada instrumen penilaian kinerja di PT. X pada saat ini bersifat umum dan tidak ditentukan berdasarkan analisa jabatan.

Untuk mengatasi masalah di atas maka penulis mengusulkan suatu program penyusunan instrumen penilaian kinerja yang efektif di PT. X. Pada tahap awal, program tersebut ditujukan kepada jabatan yang ada di level operasional yaitu pimpinan departemen, kasir, costumer services, sales administration, handling dan traffic. Instrumen penilaian kinerja yang diusulkan oleh penulis didasarkan oleh kompetensi. Kompetensi tersebut akan diukur dalam suatu lembar penilaian kinerja yang berbentuk behaviorally anchored rating scale (BARS). Dengan penilaian kinerja yang didasarkan pada kompetensi dan diukur dalam bentuk BARS maka relevansi dari dimensi yang diukur dapat dipertanggung jawabkan karena kompetensi diidentifikasi melalui suatu metode analisa jabatan yang cermat dan tepat. Selain itu masalah ambiguitas pun dapat diatasi karena kompetensi menggunakan bahasa perilaku yang jelas, dan skala penilaian dijangkarkan oleh contoh perilaku yang jelas dan mudah diamati.