Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

Analisis Penerapan dan Usulan Penilaian Kinerja di PT. A

Ririn Dwi Lestari. H, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343869&lokasi=lokal

---

Abstrak

Tugas akhir ini berisi analisis penerapan dan usulan Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) di PT. A, sebuah BUMN di bawah Departemen Perhubungan yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengusahaan jasa bandar udara di Indonesia (profil perusahaan lihat lampiran 1). Sebagai salah satu sub sistem dalam pembinaan pegawai berdasarkan prestasi (merit system) di PT. A maka terapkanlah PKP sejak tahun 1994. Pada kenyataannya sistem PKP ini tidak berjalan dengan semestinya. Salah satu penyebabnya adalah sistem PKP di PT. A menggunakan sistem penilaian multi-raters. Sistem penilaian ini mengharuskan bawahan menilai alasan, sedangkan budaya perusahaan belum siap menerimanya. Sistem PKP yang sudah ada juga kurang spesifik mengukur hasil kerja karena belum ada Sasaran Kerja Individu-nya. Selain itu masih ada hal-hal lain yang belum diatur pada sistem PKP PT. A antara lain tidak adanya féedback dan jabatan khusus yang bertugas dan bertanggung jawab atas jalannya PKP. (lihat analisis data pada halaman 15-32).

Menanggapi kondisi di PT.A, penulis menginformasikan bahwa PKP sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja harus kongruen dengan strategi, tujuan dan budaya dari Suatu organisasi Sementara itu masih ada faktor-faktor eksternal (di luar sistem PKP) yang dapat memuluskan jalannya PKP di suatu organisasi, seperti dukungan yang signifikan dari manajemen senior dan dijadikannya PKP sebagai masalah strategis dalam organisasi.

Berdasarkan analisis sistem PKP di PT. A, penulis memberikan usulan sistem PKP yang disesuaikan dengan budaya PT. A. Penyesuaian terdapat pada sistem penilaian dan penerapan PKP’ berbasis sasaran (SKI) yang salah satu sasarannya kerjanya adalah menjalankan PKP dengan tepat waktu Sehingga jalannya PKP terjamin dan terpantau. Usulan juga diberikan terhadap hal-hal yang belum diatur dalam sistem PKP PT. A seperti pemberian feedback dan jabatan khusus Dari dua alternatif sistem penilaian yang ada (single-rarer dan multi-raters), penulis merekomendasikan sistem penilaian tetap multi-raters
namun bawahan tidak lagi sebagai penilai. Atasan I, atasan II, rekan sekerja dan diri sendiri menjadi penilai pemegang jabatan manajer atau supervisor. Untuk penerapan SKI diusulkan agar dikerjakan oleh konsultan bekerjasama dengan personalia PT. A.