

Rancangan Performance Appraisal (Penilaian Kinerja) yang Efektif Bagi PT.X

Tati Maryanti Indah Lestari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344600&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini merupakan laporan kegiatan penulis dalam upaya memberikan usulan rancangan sistem penilaian kinerja manajemen unjuk kerja yang efektif bagi PT. X. Hal ini sebagai upaya untuk membuat sistem penilaian kinerja/manajemen unjuk kerja yang bukan berfungsi sebagai administratif atau formalitas semata. Teori yang dirujuk sebagai dasar dalam pembuatan rancangan sistem penilaian kinerja/manajemen unjuk kerja yang efektif adalah teori performance appraisal atau penilaian kinerja, dan teori analisis jabatan.

Permasalahan yang timbul bahwa performance appraisal atau penilaian kinerja hanya bagian dari kewajiban administratif akibatnya tidak bermakna secara organisasional dan secara individual, padahal tujuan penilaian kinerja bukan hanya untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga terfokus pada tujuan strategik dan pengembangan serta berfungsi sebagai sumber informasi bagi manajemen untuk menjalankan kebijakan promosi atau pelatihan. Karena terlalu panjangnya waktu pemantauan yang dijalankan yaitu 3 (tiga) kali dalam satu tahun.

Performance appraisal atau penilaian kinerja sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, Cascio (2003) mengatakan proses performance appraisal atau penilaian kinerja mencakup tiga elemen, yaitu (1) mendefinisikan kinerja, (2) memfasilitasi kinerja (3) mendorong kinerja. Sedangkan Topchic (dalam Riani Tiurlina) sistem ini merupakan perputaran dari tiga elemen, yaitu perencanaan, pemantauan dan penilaian. Senada dengan hal itu Alwi (2001) mengatakan bahwa proses performance appraisal atau penilaian kinerja secara fundamental meliputi tiga kegiatan, yaitu : identifikasi (identification), pengukuran (measurement), dan pengelolaan (management). Berdasarkan ketiga teori diatas dapat diperoleh gambaran bahwa menciptakan performance appraisal atau penilaian kinerja yang bermanfaat dan efektif di seluruh organisasi tidaklah mudah.

Oleh karena itu, dianggap perlu dirancang suatu sistem performance appraisal atau penilaian kinerja yang efektif bagi PT.X. Agar sistem PKIK ini dapat berjalan dengan efektif maka perlu diperhatikan beberapa hal yaitu waktu penilaian, alat penilaian, waktu pelaporan hasil PK/MUK, perhitungan dan kategori total nilai unjuk kerja karyawan, dasar usulan kenaikan berkala dan diterapkannya buku catatan harian kerja harian (logs book) bagi setiap karyawan.