

Usulan rancangan penilaian kinerja untuk sebuah perusahaan periklanan

Nuniek Yuniati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=94846&lokasi=lokal>

Abstrak

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka menghadapi tuntutan perubahan dan terutama mencapai tujuan adalah dengan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja para karyawannya. Dalam kenyataannya, karyawan memiliki kinerja yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Cascio (2003) menyatakan bahwa hasil dari pengamatan terhadap sejumlah individu yang sama-sama melakukan suatu jenis pekerjaan menunjukkan bahwa beberapa diantaranya bekerja lebih efektif dibanding yang lain.

Menghadapi kenyataan tersebut, perusahaan membutuhkan suatu sistem yang dapat digunakan dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga pihak manajemen dapat memastikan sejauh mana kinerja karyawan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sistem ini dikenal dengan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu upaya meninjau kekuatan dan kelemahan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat ditentukan efektivitas kerjanya (Cascio, 2003 & Ivanchevich, 2001).

Perusahaan N sebagai salah satu perusahaan yang sedang berupaya mengembangkan diri dan meningkatkan daya saing di tengah bisnis periklanan, saat ini sedang menghadapi tantangan dan permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan. Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan terbatasnya data dan informasi yang akurat dan aktual tentang kinerja karyawannya. Permasalahan ini kemudian memicu munculnya permasalahan-permasalahan lain yang berdampak pada kesulitan pihak manajemen dalam menentukan kebijakan dan keputusan di bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisa terhadap permasalahan perusahaan N, diketahui bahwa permasalahan yang dialami perusahaan N umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu: Pertama, tidak adanya suatu sistem evaluasi yang dapat memberikan informasi dan umpan balik tentang kinerja karyawan, dan kedua, tidak adanya standar atau kriteria yang jelas tentang kinerja seperti apa yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, usulan yang dijadikan solusi pemecahan masalah perusahaan N adalah sebuah rancangan penilaian kinerja yang nantinya diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan.

Rancangan formulir penilaian kinerja yang diusulkan menggunakan metode graphic rating scale. Pihak yang menjadi penilai merupakan atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan dan pelaksanaannya dilakukan dalam periode satu tahun dengan penilaian sementara di awal semester. Format penilaian menggunakan kombinasi dari penilaian kuantitatif dan kualitatif sehingga dalam format penilaian terdapat kolom penulisan angka dan penulisan esai. Format penilaian diakhiri dengan kolom tanda tangan dari pihak karyawan maupun atasan sebagai tanda persetujuan kedua belah pihak atas penilaian yang diberikan.

Selain usulan rancangan, selanjutnya juga diajukan rencana langkahlangkah yang dilakukan dalam penilaian kinerja mulai dari penyusunan hingga evaluasi. Langkah-langkah tersebut terdiri dari empat tahapan yaitu; tahap persiapan, tahap penyusunan, tahap ujicoba dan terakhir tahap evaluasi. Keseluruhan rangkaian tahapan kegiatan tersebut direncanakan akan memakan waktu selama kurang lebih dua bulan.