



RINGKASAN EKSEKUTIF

SITI KUWATI, 2010. Hubungan Penilaian Kinerja, Kinerja Dengan Kompensasi Tunjangan Kerja Pegawai Perum Bulog. Di bawah bimbingan SJAFRI MANGKUPRAWIRA dan AJI HERMAWAN.

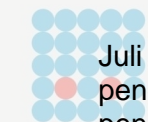
Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Saat ini sistem remunerasi di Perum Bulog belum mendukung tercapainya perubahan yang signifikan terhadap kinerja, dan produktifitas. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian gaji yang sama, baik bagi pegawai yang berkinerja tinggi maupun rendah. Pemberian gaji belum didasarkan pada beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai sehingga belum mencerminkan prinsip keadilan dan kurang mendorong produktivitas. Remunerasi yang ada saat ini tidak dikaitkan dengan kompetensi dan prestasi, namun didasarkan golongan dan masa kerja saja. Demikian pula dengan kompensasi tunjangan kerja, yang perhitungannya berdasarkan prosentase dari gaji pokok dengan berdasarkan golongan dan masa kerja saja, sehingga tunjangan kerja inipun dapat dikatakan tidak mencerminkan prinsip-prinsip pemberian kompensasi secara benar.

Beberapa masalah dalam sistem penilaian kinerja di Bulog antara lain adalah tidak adanya standar penilaian kinerja yang spesifik pada uraian pekerjaan sebagai acuan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Disamping itu terdapat anggapan bahwa penilaiannya subjektif dan sering dilakukan berdasarkan kecenderungan masing-masing penilai yang didominasi persepsi dan tenggang rasa yang berlebihan sehingga hasil penilaian jauh dari unsur obyektivitas. Permasalahan sistem remunerasi dan penilaian kinerja yang belum dilakukan secara benar sehingga memicu nilai akhir dari penilaian kinerja yang kurang mencerminkan kondisi sebenarnya, dimungkinkan dapat menimbulkan penurunan motivasi kerja pegawai dan menurunkan produktivitas perusahaan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada manajemen Perum Bulog dalam merumuskan penilaian kinerja sebagai dasar pemberian kompensasi tunjangan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dimaksud dapat dicapai dengan cara (1) mengetahui persepsi pegawai Perum Bulog mengenai pelaksanaan penilaian kinerja di Perum Bulog, (2) mengetahui persepsi pegawai Perum Bulog mengenai sistem pemberian kompensasi tunjangan kerja di Perum Bulog dan (3) mengetahui hubungan penilaian kinerja, kinerja dengan pemberian tunjangan kerja pegawai di Perum Bulog.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Perum Bulog, Jakarta pada bulan Juni-Juli 2010 dengan menggunakan metode deskriptif. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *non probability sampling* yaitu memilih kelompok responden yang dianggap dapat memahami mengenai variabel penelitian sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Sedangkan pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dan menghasilkan 84 responden dari 514 pegawai di kantor pusat Perum Bulog.



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MIPB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



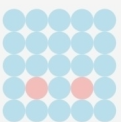
Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Analisis menggunakan uji validitas dan reabilitas, dan korelasi *rank spearman* menghasilkan data yang menunjukkan bahwa hubungan antara penilaian kinerja dengan kinerja mempunyai nilai korelasi berada pada daerah penerimaan atau dengan kata lain tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sistem penilaian kinerja dengan kinerja pegawai pada Perum BULOG Pusat Jakarta. Begitu pula penilaian kinerja dengan tunjangan kerja juga dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang signifikan. Sedangkan kinerja dengan tunjangan kerja mempunyai hubungan yang signifikan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini antara lain adalah bahwa untuk menunjang kinerja pegawai menyesuaikan dengan tugas organisasi yang semakin menantang, maka sebaiknya segera disusun rancangan penilaian kinerja yang lebih mengakomodir kinerja pegawai dan dapat dijadikan dasar pemberian tunjangan kerja, sehingga pegawai merasakan penghargaan sesuai kinerjanya.

Kata Kunci: Kantor Pusat Perum Bulog, manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja, kinerja, tunjangan kerja, korelasi, pegawai

© Hak cipta milik IPB



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.