



## RINGKASAN EKSEKUTIF

DEWI HENDARYATI, 1997. Analisis Sistem Penilaian Kinerja  
Karyawan PT. MB, dibawah bimbingan Syamsul Ma'arif dan Moelyadi.

PT. MB yang berdiri pada tahun 1977, merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang kosmetika tradisional Indonesia, berlokasi di 2 (dua) tempat yaitu di Kawasan Industri Pulo Gadung dan Gunung Putri. Tenaga kerja yang dimiliki adalah 2.711 orang yang terdiri dari 661 orang karyawan tetap dan 2.050 orang karyawan tidak tetap.

Sumberdaya manusia tersebut merupakan aset perusahaan, karena keberhasilan operasional perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya manusia. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah lebih meningkatkan peran sumberdaya manusia yang ada, agar karyawan lebih termotivasi untuk lebih berprestasi.

Karyawan sebagai anggota perusahaan, akan berusaha menciptakan situasi agar bekerja lebih efektif dan produktif. Dengan kondisi lingkungan yang mendukung pelaksanaan kegiatan sehari-hari, karyawan akan terdorong dan cenderung memberikan hasil yang lebih baik. Namun sebaliknya dengan kondisi lingkungan yang tidak mendukung, maka karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik, walaupun karyawan sudah berusaha menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya.

Salah satu upaya untuk mengetahui kemampuan dan kualitas sumberdaya manusia adalah penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan kegiatan yang sangat penting dalam pengelolaan sumberdaya manusia, karena penilaian kinerja karyawan bermanfaat bagi perusahaan dan bagi karyawan. Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan suatu informasi yang memberikan masukan mengenai kinerja sumberdaya manusia. Bagi karyawan penilaian kinerja karyawan dapat memberikan umpan balik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan, penerbitan, dan penyiaran, dan tidak diperjualbelikan.  
b. Pengutipan tidak boleh menimbulkan kerugian atau memperbodohkan orang lain.  
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak salinan atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
© Hak Cipta MBik IPB  
MB-IPB  
Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
Institut Pertanian Bogor

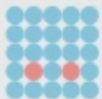






karyawan (8) Dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan, perusahaan belum melibatkan wakil dari karyawan untuk ikut dalam penyusunan instrumen penilaian dan karyawan tidak mengetahui secara pasti hasil dan manfaat penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas diajukan beberapa saran, sedangkan implementasinya diserahkan kepada pihak perusahaan (1) Dalam rangka penilaian kinerja karyawan ditetapkan waktu tertentu untuk melakukan penilaian, yaitu minggu penilaian pada akhir tahun (2) Perlu dilakukan pendekatan diskusi atau tatap muka dalam pelaksanaan penilaian kinerja antara penilai dengan karyawan yang dinilai agar terjadi komunikasi dua arah (3) Perusahaan perlu mencatat kegiatan karyawan ( Personnel Records ) agar penilai mempunyai catatan lengkap tentang kegiatan karyawan (4) Sistem penilaian kinerja karyawan perlu disosialisasikan atau dikomunikasikan kepada karyawan sebagai upaya untuk menyamakan persepsi apa dan bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja karyawan (5) Perlu adanya penyempurnaan formulir penilaian kinerja karyawan yang dilengkapi dengan tolok ukur yang jelas, untuk itu perlu disusun SPK (Standar Prosedur Kerja) sebagai acuan penilaian dan acuan pelaksanaan kegiatan rutin. Usulan formulir penilaian yang disempurnakan dapat dilihat pada lampiran 4. Sebagai dampak dari adanya penyempurnaan sistem penilaian kinerja karyawan ini adalah tercipta adanya komunikasi dua arah serta keterbukaan antara penilai (atasan) dengan karyawan yang dinilai (bawahan) dan merupakan upaya untuk meminimalkan unsur subyektivitas penilai.



1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin dari penulis dan penerbit.  
a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.  
b. Pengutipan tidak diperkenankan untuk diperjual belikan atau publikasi.  
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.