



RINGKASAN EKSEKUTIF

HARIMAN WIRADIREKTA, 1996. Analisis Proses Penilaian Prestasi Kerja Karyawan CV. Dunkindo Abadi, di bawah bimbingan Y. Bayu Krisnamurthi dan Moelyadi.

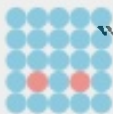
Dalam rangka persiapan menghadapi era globalisasi, para pengusaha baik yang berskala besar, menengah maupun kecil sudah harus mulai melaksanakan pembenahan kinerja dari manajemen perusahaan yang dimiliki, termasuk manajemen sumber daya manusia. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia adalah melakukan penilaian prestasi kerja.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja bagi CV. Dunkindo Abadi merupakan alat untuk mengukur prestasi karyawan yang kemudian hasilnya dimanfaatkan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, misalnya pemberian penghargaan dan pengembangan karyawan.

CV. Dunkindo Abadi yang berdiri tahun 1986, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan dan "fastfood". Sebagai pemegang "franchise" (waralaba) Dunkin Donuts, perusahaan ini

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IPB



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



telah memiliki 20 outlet di kota Bandung dan jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak 399 orang.

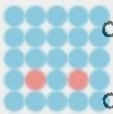
Tujuan dari geladikarya ini adalah mengkaji pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap karyawati bagian penjualan yang merupakan ujung tombak perusahaan, dan kesesuaiannya dengan tujuan serta manfaat yang diharapkan, mengidentifikasi dan mengkaji syarat-syarat serta faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penilaian prestasi kerja, dan menyusun alternatif pengembangan sistem penilaian prestasi kerja di CV. Dunkindo Abadi.

Geladikarya ini dilakukan dengan metode observasi. Obyek penelitian adalah 60 orang karyawati bagian penjualan dan 20 orang supervisor bagian penjualan di 20 outlet Dunkin Donuts di Bandung dan sekitarnya

Berdasarkan hasil analisis penilaian prestasi kerja terhadap karyawati bagian penjualan di CV. Dunkindo Abadi, dapat disimpulkan bahwa : (1) Pengembangan sumber daya manusia, kurang memberikan motivasi kepada karyawati dalam membantu perusahaan untuk meningkatkan penjualannya. (2) Pelatihan yang diberikan kurang menekankan kepada kebutuhan yang diperlukan oleh karyawati yang dinilai (3) Masih

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© 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.

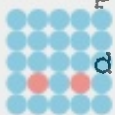


ditemukan hasil penilaian prestasi kerja yang belum ditandatangani oleh karyawan. (4) Adanya beberapa supervisor dalam melaksanakan penilaian terhadap bawahannya hanya dipengaruhi oleh hal-hal yang positif dan kejadian yang baru terjadi (5) Jadwal penilaian yang dilaksanakan menyita tugas supervisor dan masih bersifat tertutup serta formulir penilaian belum menyediakan lembar rekomendasi dari penilai, disamping masalah skala penilaian yang kurang jelas dan hanya diketahui oleh penilai saja.

Berdasarkan kesimpulan diatas, diajukan beberapa saran sebagai berikut : (1) Pengembangan SDM, dalam rangka memberikan motivasi kepada karyawan, sebaiknya didasarkan kepada aspek dimana karyawan tersebut mempunyai kelemahan, (2) Perlu adanya pencatatan kegiatan dan prestasi karyawan oleh supervisornya untuk menghindari penilaian yang hanya dipengaruhi oleh hal-hal yang positif dan kejadian yang baru terjadi. (3) Jadwal penilaian agar dilaksanakan 3(tiga) bulan sekali dan sifatnya agar lebih terbuka. (4) Formulir penilaian agar dilengkapi dengan lembar rekomendasi dari penilai (5) Perlu disusun tolok ukur penilaian yang diketahui oleh seluruh karyawan yang dinilai.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik IPB



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.