

Usaha Rancangan Penyusunan Instrumen Penilaian Kinerja dengan Metode Mixed Model bagi Penanggungjawab Rubrik Unit Redaksi Tulis di PT.A = Proposal of Mixed Model Performance Appraisal Tool for Rubric Supervisor in Editorial Unit PT. A

Yulia Diniaty Fitria, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343838&lokasi=lokal>

Abstrak

Bagi kebanyakan organisasi, memiliki karyawan yang berbakat merupakan landasan unggul untuk bersaing. Untuk mempertahankan daya saing organisasi, diperlukan penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia di dalamnya. Sistem manajemen kinerja yang baik harus mampu mengakomodir kebutuhan-kebutuhan karyawan, yaitu melalui sistem manajemen kinerja yang 'terintegrasi' dimana sistem ini dapat secara efektif menghubungkan kinerja karyawan dengan strategi perusahaan.

Salah satu tahapan terpenting dalam proses manajemen kinerja adalah penilaian kinerja (Cascio, 2003). Dengan melakukan penilaian kinerja, organisasi mendapat informasi mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya (Noe, 2003). Proses penilaian kinerja mendorong individu untuk melakukan penilaian terhadap diri sendiri dalam usahanya menuju pencapaian tujuan dan target yang telah disepakati. Bagi organisasi sendiri, melalui penilaian kinerja akan diperoleh ukuran atau kriteria yang jelas untuk menempatkan karyawan apakah ia telah bekerja melebihi standar, sesuai dengan standar atau bahkan berada di bawah standar yang diharapkan organisasi (Mathis, 2006). Pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting karena dapat memberikan informasi mengenai baik buruknya kinerja yang ditampilkan karyawan maupun pengambilan keputusan mengenai kompensasi, promosi dan pelatihan bagi karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menemukan masalah yang dihadapi PT.A terkait dengan belum dilaksanakannya sistem penilaian kinerja yang terstandarisasi. Saat ini, segala bentuk keputusan pengelolaan kinerja hanya berdasarkan pada nilai proiit yang diperoleh perusahaan, observasi dan penilaian personal pimpinan perusahaan. Hal ini membuat karyawan merasa kurang termotivasi untuk menunjukkan kinerja lebih dari apa yang pernah ditampilkan sebelumnya.

Mengacu pada permasalahan tersebut maka diajukan usulan rancangan Sistem penilaian kinerja di PT.A. Sistem penilaian kinerja yang diajukan oleh penulis adalah sistem penilaian kinerja berdasarkan mixed model (model gabungan) yang akan difokuskan kepada level penanggungjawab rubrik unit redaksi tulis di PT. A. Dalam model ini, pengukuran fokus pada kedua aspek yaitu performa dan kompetensi. Langkah-langkah yang ditempuh penulis untuk menggali masalah yang sedang dihadapi PT.A, melakukan koordinasi dengan PT.A mengenai mekanisme penyusunan sistem penilaian kinerja yang akan dilakukan, melakukan penyusunan sistem penilaian kinerja mixed model (model gabungan) serta melakukan sosialisasi tentang Sistem penilaian kinerja yang disusun.

.....Most companies believe that one main key to win the competition is having talented employees.

Furthermore, the companies(organization) need to establish an effective assesment of their human resource mangement. The effective management is required to be able in accomodating all the needs ofthe employees through an integrated performance based management system. Hence, the system ables to connect the employee performance with the company strategy.

One crucial step in performance based management process is the performance assesment (Cascio, 2003).

The assesment, indeed, is needed to indicate the performance of the emplyoeyes in doing their job. Moreover, the process of performance assesement is obliged to enhance each person to achieve his/her objectives. Thus, the company will have clearer key performance indicators to portray the level of employeeyes performance through this process (Mathis, 2006). Not only the level or the employeeyes performance, the assesment process also gives significant information for leveling the compensation, promotion and additionally training for the employeeyes.

Based on this background, the writer indicated a problem from PT A that caused by their mismatch in executing a sufficient performance assesment. The mismatch is mainly evidenced by a performance management that only based by the profit value ofthe company and personal observation 5'om the top management that somehow will degenerate the employeeyes motivation.

A system of performance assesment is designed to solve the above problem at PT A. Moreover, the system that proposed is based on a mixed model that will be focusing in performance and competency assesment. The methodology that brought is covering several steps, which are; coordinating with PT A forthe mechanism of performance assesment, designing ofthe mixed model of the assesment sytem and socializing all designed activities.