

## Usulan perbaikan instrumen penelitian kinerja PT.A.

Jihan Oktary, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344870&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

**ABSTRAK**

Lingkungan bisnis yang terus berubah dan kompetisi global menuntut perusahaan untuk lebih memfokuskan dirinya pada sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung dari kualitas SDM yang bersangkutan dalam bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi. Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat kemampuan karyawan adalah dengan melakukan penilaian atau evaluasi yang ditampilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja adalah deskripsi mengenai kekuatan dan kelemahan individu (Cascio, 1998). Penilaian kinerja ini memiliki peran penting di perusahaan untuk mengukur atau menilai tingkat performa karyawannya.

Kesalahan-kesalahan yang muncul dalam penilaian dapat mempengaruhi hasil penilaian kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menemukan indikasi adanya masalah dalam penilaian kinerja PTA yaitu adanya ambiguitas baik itu pada aspek yang menjadi ukuran dalam instrumen penilaian kinerja serta teknik scoring penilaiannya. Ambiguitas ini dapat membuat hasil penilaian kinerja menjadi tidak akurat karena tidak dapat menilai kinerja karyawan yang sebenarnya sehingga informasi yang diperoleh tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Selain itu juga penggunaan instrumen menurut penulis dirasakan cukup rumit sehingga dapat membingungkan dalam mengisi penilaian.

Mengacu pada permasalahan tersebut maka diajukan usulan perbaikan instrumen penilaian kinerja PT.A. Perbaikan tersebut meliputi operasionalisasi aspek penilaian, teknik scoring penilaian menggunakan metode BARS dengan lima rentang skala, serta perbaikan instrumen ke format yang menjadi lebih mudah untuk dipahami dan digunakan. Selain itu untuk meningkatkan keakuratan penilaian, diusulkan untuk membuat buku panduan untuk mencatat aktivitas bawahan sehari-hari sebagai alat bantu memori bagi para penilai.

**ABSTRACT**

Business Environment which keep changing and global competition, challenge company more focussed himself at Human Resources Area. Company successful! in improving working performance were very depend on HR quality which connected at works, until company needs employee that have high skill.

One way which can be used is to know difference employee working performance by doing scoring for working performance that employee perform when doing their jobs.

Performance appraisal is a description about the strength and the weakness of individual (Cascio,1998). Working performance have important role in company to measure or review employee working performance. Errors that emerge can be influence in performance appraisal results. With that reason, the writer found indication of problems in performance appraisal at PT.A which is ambiguity of the aspect of instrument criterion standard and from the scoring method. The ambiguity can make the outcomes of appraisal can be inaccurate because it can not measuring the real individuals performance. Because of this, the information obtained can not be used as the basis of decision making. In addition, the writer thinks that the use of instrument is a little complicated so it can be confusing for appraiser in filling up the appraisal.

Referring to these problems, the writer propose revising of performance appraisal. Revising performance appraisal includes operationalizing the aspects of dimensions and make scoring methods by using BARS (Behavior Anchors Rating Scale) and revising the instrumental of performance appraisal into friendly used. To improve the accuracy of appraisal, is suggested to make log book in order to record daily activities of the employees and as a memory aid for the appraiser or employer.