

Penataan ulang penerapan performance management di PT. WXY

Dina Permata Shari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20369809&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini berisi mengenai analisis penerapan performance management dan sarana perbaikan yang sebaiknya dilakukan oleh PT WXY, sebuah anak perusahaan salah satu BUMN yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. (profit perusahaan dapat dilihat pada lampiran 1)

Penerapan performance management berdasarkan sasaran kinerja (Management By Objective) di PT WXY belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan tahapan proses performance management yang dikemukakan oleh Steven, 1995, bahwa tahapan yang harus dilalui untuk melakukan performance management terdiri dari tahapan perencanaan, tahapan coaching dari tahapan evaluasi. Pada tahapan perencanaan, seorang atasan membuat kesepakatan kerja dengan bawahannya dengan menuliskannya di dalam buku pengelolaan kinerja, hingga saat ini masih banyak yang belum melakukannya. Hal ini berpengaruh untuk tahapan selanjutnya, yaitu atasan tidak memiliki acuan yang jelas dalam memberikan bimbingan bila ada kesulitan yang dihadapi oleh bawahannya. Walaupun untuk tahapan evaluasi (performance appraisal) sudah dilakukan dengan mengikuti pola multi rater review khususnya untuk kelompok managerial namun masih belum dapat mencerminkan kinerja individu yang sebenarnya. (lihat analisis kondisi dan data yang ada pada bab III)

Menanggapi kondisi di PT WXY, penulis menginformasikan bahwa agar tahapan performance management khususnya untuk performance evaluation dapat berjalan secara efektif maka salah satu syarat dari faktor SMART (seperti dikutip dalam Ruki, 2002), misalnya faktor M, measurable yang artinya terukur, harus terpenuhi. Seharusnya standar/kriteria penilaian ini dibuat dengan menggunakan tolak ukur yang jelas sehingga dapat membedakan mana karyawan yang berprestasi maupun yang tidak.

Selain itu juga harus memenuhi salah satu faktor yaitu faktor practically dimana agar penggunaan buku pengelolaan kinerja juga dapat berjalan, perlu dibuatkan kedalam bentuk formulir yang lebih praktis.

Berdasarkan analisis terhadap permasalahan yang ada di PT WXY, penulis mengusulkan bahwa buku pengelolaan kinerja yang selama ini terdiri dari kurang lebih 10 lembar untuk 1 tahun, dirubah menjadi dalam bentuk formulir sebanyak 2 lembar 1 tahun kinerja. Sedangkan untuk formulir performance appraisal lebih disederhanakan agar lebih praktis terutama bagi karyawan yang lebih banyak menghabiskan waktunya di lapangan. Selain itu juga standar-standar kinerja, robot kuota untuk sasaran kinerja dan faktor-faktor penilaian serta persentase rata-rata nilai performance appraisal (tabel 18), maupun hal-hal lainnya yang berkaitan dengan performance management direview kembali agar lebih efektif dan efisien dan dapat meminimalkan tingkat ketidakpuasan karyawan.

Sebagai salah satu alternatif solusi pemecahan masalah yang ada, penulis merekomendasikan supaya PT WXY melakukan review dan perbaikan untuk keseluruhan proses performance management disertai revisi

mengenai kriteria faktor-faktor penilaian. Penilaian menggunakan multi rater review dan dilakukan 2 (dua) kali penilaian dalam setahun namun perlu dikaji rumusan yang tepat dan dapat memformulasikan hasil penilaian dari ke 2 semester tersebut agar dapat diterapkan untuk berbagai kepentingan administrasi SDM.