

Implementasi Sistem Penilaian Kinerja di Direktorat Aktiva Kementerian Keuangan: Perspektif Manajer Lini Baru = Implementation of Performance Appraisal System in the Aktiva Directorate Ministry of Finance: New Line Managers Perspective

Indah Fitriana Astuti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20519895&lokasi=lokal>

Abstrak

Penilaian kinerja dalam suatu organisasi adalah cara untuk mengukur pencapaian kinerja yang sebenarnya dibandingkan dengan target atau tujuan yang ditentukan secara berkala. Penilaian kinerja memiliki implikasi terhadap karier, kesempatan pelatihan, remunerasi, dan hubungan interpersonal. Organisasi perlu menangkap dan memahami bagaimana sudut pandang pegawai dalam mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang berlaku, sehingga dapat memenuhi ekspektasi tujuan penilaian kinerja. Dalam hal ini khususnya bagi para manajer lini baru yang memiliki pengalaman pertama menjabat di posisi manajerial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus. Data penelitian diperoleh dengan wawancara secara mendalam terhadap 14 orang manajer lini pertama yang baru dipromosikan di salah satu instansi pemerintah di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi bagaimana manajer lini baru memaknai sistem penilaian kinerja yang berlaku, memaknai proses penilaian kinerja yang telah dilakukan, dan memaknai penilaian kinerja yang objektif kepada bawahan. Data wawancara diolah dan dianalisis menggunakan analisis tematik. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa manajer lini baru memaknai sistem penilaian kinerja yang berlaku sebagai sistem penilaian kinerja yang rumit, merupakan cara aman untuk meminimalisasi komplain dari bawahan, dan persepsi objektif yang masih dipahami secara parsial.

.....Performance appraisal in an organization is a way to measure the actual achievement of performance compared to targets or goals that are determined on a regular basis. Performance appraisal has implications for careers, training opportunities, remuneration, and interpersonal relationships. Organizations need to capture and understand the employee's point of view in implementing the applicable performance appraisal system so that it can meet the expectations of the performance appraisal objectives. This is especially the case for new line managers who have their first experience of serving in managerial positions. This research uses a qualitative approach through the case study method. In-depth interviews with 14 newly promoted first-line managers in one of Indonesia's government agencies yielded the research data. The purpose of this study is to identify how new line managers interpret the applicable performance appraisal system, interpret the performance appraisal process that has been carried out, and interpret objective performance appraisals for subordinates. Interview data was processed and analysed using thematic analysis. The research findings reveal that new line managers interpret the performance appraisal system as a complicated performance appraisal system, as a safe way to minimize complaints from subordinates, and as an objective perception system that is still partially understood.