

Upaya meningkatkan efektifitas penilaian kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor studi kasus PT HK

Tri Widjajanto Joedosastro, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=88583&lokasi=lokal>

Abstrak

Era Globalisasi akan mengakibatkan tingkat persaingan di seluruh sektor usaha semakin tinggi termasuk di sektor usaha jasa konstruksi. Untuk menghadapi beratnya tekanan persaingan tersebut, maka sumber daya manusia menjadi faktor internal perusahaan yang penting untuk ditingkatkan kualitasnya ke arah sumber daya manusia yang profesional dan produktif. Strategi yang tepat untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui mekanisme penilaian kinerja karyawan.

Namun demikian Dalam aplikasinya, penilaian kinerja karyawan ini banyak yang cenderung hanya dipakai sebagai mekanisme untuk alokasi kenaikan gaji ltunjangan bonus saja. Kondisi seperti ini mengakibatkan akan ditemukannya suasana "tegang" setiap kali penilaian kinerja harus dilakukan atau akan tercipta suasana "rutinitas biasa" karena penilaian kinerja tersebut dipandang sebagai formalitas saja. Dalam suasana penilaian kinerja seperti itu, maka penilaian kinerja karyawan menjadi tidak efektif karena tidak dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin meneliti lebih lanjut penyebab ketidakefektifan penilaian kinerja karyawan dengan melalui pendekatan studi kasus di PT. HARAPAN KITA (HK) sebagai perusahaan kelas besar yang bergerak dibidang jasa konstruksi - kontraktor, berkantor pusat di Jakarta, dan diusianya yang ke 32 tahun mempunyai daerah operasi di seluruh Indonesia.

Penelitian ini mempergunakan bahan pustaka sejumlah 32 (tiga puluh dua), dan dari kajian pustaka diperoleh bahwa penyebab ketidakefektifan dikiasihkasikan dalam 4 kelompok yaitu prosedur, formulir, dokumntasi dan penilai penilaian kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dilakukan dua tahap, dimana tahap I dimaksudkan untuk langkah elisitasi melalui responden expert bidang SDM, tahap 11 merupakan validasi atas basil kuesioner tahap I dengan respondennya adalah internal HK yang terlibat secara langsung dengan proses penilaian kinerja di HK yang dikenal dengan Hama P2K (Penilaian Prestasi Karyawan).

Setelah penyebab ketidakefektifan tersebut ditemukenali dan dilakukan validasi di internal HK, penulis merekomendasikan saran perbaikan terhadap sistem penilaian kinerja karyawan yang diharapkan dapat lebih efektif diaplikasikan.