

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Milla Amelia
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 16 Maret 1979
Alamat : Jl. Durian, Gg. Sabar RT 2/4 No. 16,
Jagakarsa, Jakarta 12620
Nomor telepon : 021 – 7271525
Nama orang tua : Ayah : Zaenal Arifin (Alm.)
Ibu : Nurdjarwati
Suami : Adi

Riwayat pendidikan formal :
SDN 03 Pagi Ragunan, Jakarta Selatan
SMP 41, Jakarta Selatan
SMU 49, Jakarta Selatan
D-3 Administrasi Niaga, Politeknik Universitas Indonesia

Pertanyaan Wawancara (Division Head HRD)

Mohon berikan penjelasan Anda:

1. Apakah peraturan-peraturan personalia perusahaan Anda sudah sesuai dengan tujuan perusahaan?

Jawaban :

Ya, tentu saja sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Tujuan perusahaan melaksanakan penilaian kinerja karyawan adalah?

Jawaban :

Ada empat tujuan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan, pertama adalah untuk review salary, karyawan dengan prestasi kerja yang bagus akan mendapatkan nilai yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Nilai yang didapat tersebut akan menentukan besarnya kenaikan gaji yang akan diterima karyawan. Kedua adalah untuk review bonus, semakin baik hasil penilaian kinerja yang didapat karyawan maka semakin besar bonus yang akan didapat karyawan. Ketiga adalah untuk promosi dan mutasi, promosi karyawan berdasarkan pada masa kerja pada satu kelas dan hasil dari penilaian prestasi kerja serta keahlian menurut beberapa ketentuan dari perusahaan. Keempat adalah untuk peningkatan prestasi kerja, karyawan akan terdorong untuk terus meningkatkan prestasinya karena penghargaan dari perusahaan akan semakin baik jika prestasi kerja karyawan juga semakin baik.

3. Menurut Anda, bagaimana hubungan penilaian kinerja dengan prestasi kerja seseorang, apakah penilaian kinerja mempengaruhi prestasi kerja atau sebaliknya, prestasi kerja mempengaruhi baik buruknya hasil penilaian kinerja?

Jawaban :

Menurut saya penilaian kinerja dan prestasi kerja saling mempengaruhi. Penilaian kinerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin dalam mencapai targetnya sehingga nilai yang didapatkan akan baik pula. Prestasi kerja

karyawan akan mempengaruhi nilai yang didapat karyawan sesuai dengan prestasi masing-masing.

4. Apakah penilaian kinerja bisa membantu para karyawan meningkatkan produktivitas kerja mereka?

Jawaban :

Tentu saja, karena semakin tinggi produktivitas karyawan maka target kerja yang telah ditetapkan akan lebih mudah tercapai, dengan begitu akan mempengaruhi nilai yang didapat dalam penilaian kinerja, dan akan mempengaruhi penghargaan yang akan diterima karyawan dari perusahaan.

5. Bagaimana sistem dan prosedur penilaian kinerja perusahaan Anda?

Jawaban :

Sebelum melaksanakan penilaian kinerja karyawan, pihak manajemen terlebih dahulu akan melakukan evaluasi atas sistem penilaian yang lalu. Setelah itu akan merumuskan tanggung jawab dan prestasi kerja yang harus dicapai karyawan. Lalu selama satu bulan penuh atasan akan memonitor kinerja bawahannya secara intens, jika selama penilaian bawahan menunjukkan prestasi kerja yang kurang bagus maka atasan akan mengkomunikasikannya dengan karyawan agar karyawan dapat memperbaiki prestasi kerjanya. Setelah mengevaluasi kinerja bawahannya maka atasan akan mengisi *appraisal form* yang diberikan oleh divisi personalia yang hasilnya nanti akan disampaikan kepada bawahannya.

6. Kapan penilaian kinerja dilaksanakan?

Jawaban :

Penilaian kinerja dilakukan dua kali setiap tahunnya, yang pertama pada bulan Mei, dilakukan untuk menentukan promosi atau mutasi karyawan. Yang kedua akan dilaksanakan pada bulan November, yaitu untuk menentukan kenaikan gaji dan pemberian bonus. Untuk karyawan dengan status kontrak maka penilaiannya akan dilaksanakan dua bulan sebelum masa kontrak berakhir untuk menentukan apakah akan diangkat menjadi karyawan tetap atau diputus kontraknya.

7. Siapa yang menjadi tim penilai dalam penilaian kerja seorang karyawan?

Jawaban :

Untuk tingkat manajerial, yang menjadi penilai adalah direksi, untuk tingkat supervisor, yang menjadi penilai adalah division head, dan untuk tingkat operative, yang menjadi penilai adalah department head.

8. Menurut Anda, apakah penilaian kinerja efektif membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya?

Jawaban:

Menurut saya efektif, lagi-lagi karena penilaian kinerja akan mempengaruhi penghargaan yang akan diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan.

9. Kriteria-kriteria apa yang dinilai dalam penilaian kinerja?

Jawaban :

Kriteria yang dinilai adalah : disiplin, prestasi kerja, prakarsa, dan absensi.

10. Apakah karyawan bisa mengetahui hasil penilaian yang diperolehnya?

Jawaban :

Tentu saja, setelah atasan selesai mengisi *appraisal form* kemudian hasilnya akan disampaikan kepada karyawan.

11. Hambatan/kendala apa yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan penilaian kinerja?

Jawaban :

Hambatan/kendala yang dihadapi adalah saat hasil penilaian telah ditetapkan oleh perusahaan, dan hasil tersebut dipergunakan untuk review salary dan review bonus. Perusahaan akan memberikan nilai kepada masing-masing divisi untuk menentukan besarnya bonus atau kenaikan gaji yang akan diterima. Jika perusahaan menentukan suatu divisi mendapatkan nilai B, dan perusahaan menentukan nilai B mendapatkan bonus 5x gaji, jika di dalam divisi tersebut terdapat 10 orang karyawan maka total bonus yang akan diberikan kepada divisi tersebut adalah 50x. Jika total nilai yang diperoleh karyawan divisi itu lebih dari 50, maka akan ada karyawan yang dikurangi nilainya, dan akan ada yang ditambah nilainya agar total yang didapat nantinya adalah 50.

12. Se jauh dari hasil yang Anda lihat, apakah menurut Anda perusahaan perlu untuk tetap melaksanakan penilaian kinerja?

Jawaban :

Tentu, penilaian kinerja harus terus dilakukan karena tujuannya sudah jelas, dan sejauh ini hasil yang didapat cukup memuaskan.



Pertanyaan Wawancara (Staf Finance: Lukman Hakim)

1. Menurut Anda, apakah tujuan perusahaan melaksanakan penilaian kinerja karyawan?

Jawaban:

Untuk meng-evaluasi hasil kerja karyawan dalam 1 tahun, apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan atau tidak.

2. Apakah penilaian kinerja bisa membantu karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya?

Jawaban:

Bisa, sebab mempengaruhi kenaikan gaji dan pendapatan bonus akhir tahun.

3. Apakah penilaian kinerja membantu karyawan mengetahui potensi dan kekurangan dalam bekerja?

Jawaban:

Ya, sebab dalam setiap penilaian kerja selalu ada feed back dari atasan.

4. Menurut Anda siapakah yang sebaiknya menjadi tim penilai dalam penilaian kinerja karyawan?

Jawaban:

Atasan langsung.

5. Sesuai yang Anda ketahui, bagaimana proses penilaian kinerja biasanya dilaksanakan di PT. TMMIN?

Jawaban:

Penilaian kinerja didasarkan atas hasil kerja karyawan yang sudah dicapai berdasarkan rencana kerja awal yang sudah dibuat sebelumnya.

6. Menurut Anda, apakah sistem penilaian yang sudah ada sekarang sudah adil dalam menilai prestasi setiap karyawan?

Jawaban:

Sudah cukup adil, meskipun terkadang masih ada aspek politis dari manajemen.

7. Kriteria-kriteria apa yang dinilai dalam penilaian kinerja?

Jawaban:

Hasil kerja dalam 1 tahun (berdasarkan rencana kerja yang telah dibuat sebelumnya), dan Absensi.

8. Apakah karyawan bisa mengetahui hasil penilaian yang diperolehnya?

Jawaban:

Bisa, tapi tergantung dari atasan masing-masing.

9. Apakah pimpinan Anda memberikan nilai dalam penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja atau prestasi yang Anda capai?

Jawaban:

Keduanya.

10. Bagaimana persepsi singkat Anda untuk menggambarkan pelaksanaan penilaian kinerja yang ada di PT. TMMIN?

Jawaban:

Sudah cukup adil karena mempertimbangkan aspek-aspek yang penting, yaitu hasil kerja, absensi, dan prestasi.

11. Apakah penilaian kinerja dijadikan dasar dalam memberikan pendidikan dan latihan?

Jawaban:

Tidak.

Pertanyaan Wawancara (Staf Finance: Darmaji D.)

1. Menurut Anda, apakah tujuan perusahaan melaksanakan penilaian kinerja karyawan?

Jawaban:

Untuk melihat hasil kerja karyawan yang berhubungan dengan kenaikan gaji setiap tahunnya.

2. Apakah penilaian kinerja bisa membantu karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya?
Jawaban:
Bisa iya, bisa tidak. Tergantung dari motivasi masing-masing karyawan.
3. Apakah penilaian kinerja membantu karyawan mengetahui potensi dan kekurangan dalam bekerja?
Jawaban:
Ya, karena atasan biasanya mengadakan diskusi dengan staf yang bersangkutan.
4. Menurut Anda siapakah yang sebaiknya menjadi tim penilai dalam penilaian kinerja karyawan?
Jawaban:
Atasan langsung karyawan yang bersangkutan.
5. Sesuai yang Anda ketahui, bagaimana proses penilaian kinerja biasanya dilaksanakan di PT. TMMIN?
Jawaban:
Dilihat dari pencapaian rencana kerja yang sudah dibuat di awal tahun.
6. Menurut Anda, apakah sistem penilaian yang sudah ada sekarang sudah adil dalam menilai prestasi setiap karyawan?
Jawaban:
Sudah.
7. Kriteria-kriteria apa yang dinilai dalam penilaian kinerja?
Jawaban:
Hasil pencapaian dari rencana kerja, tingkat kehadiran, dan improvent atau ide-ide perbaikan kerja yang dibuat oleh karyawan.
8. Apakah karyawan bisa mengetahui hasil penilaian yang diperolehnya?
Jawaban:
Bisa iya, bisa tidak tergantung atasan masing-masing karyawan.
9. Apakah pimpinan Anda memberikan nilai dalam penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja atau prestasi yang Anda capai?
Jawaban:
Bisa dua-duanya.
10. Bagaimana persepsi singkat Anda untuk menggambarkan pelaksanaan penilaian kinerja yang ada di PT. TMMIN?
Jawaban:
Sudah adil karena mewakili semua aspek yang memang diperlukan dalam menilai karyawan.
11. Apakah penilaian kinerja dijadikan dasar dalam memberikan pendidikan dan latihan?
Jawaban:
Tidak, karena biasanya pelatihan sudah ditentukan topik-topiknya oleh HRD.

