

**OPTIMALISASI PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM
UPAYA PENGEMBANGAN SDM
PADA CV. NUGRAHA WAHYU TRI UTAMA
BANJARMASIN**

Danang Zainal Ali Bahri
Hj. Farida Yulianti
Hj. Lamsah

Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia NPM. 18.31.1114
Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia NIDN. 069809131
Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia NIDN. 068805034

E-mail : Danankzabrik@gmail.com
No. Hp. 085389666687

ABSTRAK

Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin, bertujuan untuk mengetahui : (1). Proses Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin (2). Faktor Penghambat Proses Penilaian Hasil Kerja Dalam Kerangka Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin (3). Upaya apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan evaluasi penilaian hasil kerja dalam pengembangan sumber daya manusia Pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin.

Data yang dikumpulkan dari Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin dijanging melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kualitatif, yang dilakukan pembahasan menggunakan perbandingan antara data yang didapat dilapangan dengan teori-teori yang ada literatur atau buku -buku yang sesuai dengan permasalahan ini.

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin, maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Permasalahan yang dihadapi oleh CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin masih belum adanya sistim penilaian yang menyeluruh dan terpadu yang didasari oleh peraturan.
2. Penilaian prestasi kerja yang objektif dan transparan merupakan bagian dari sumber daya manusia adalah sangat penting didalam menciptakan suatu kondisi yang dinamis yang akan tercipta sinergi yang menguntungkan antara dua belah pihak yaitu antara institusi dan organisasi.
3. Jika dinilai secara individu ada sebagai pegawai yang cukup puas dengan keadaan yang ada, hal itu disebabkan karena mereka merasa tidak mungkin lagi jenjang karir akan meningkat mengingat dalam proses penilaian prestasi kerja yang dinilai hanya pada penentuan penghargaan dan penghasilan.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja; Pengembangan SDM

ABSTRACT

Implementation of Work Performance Assessment in Human Resources Development Efforts at CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin, aims to find out: (1). The Process of Implementing Work Performance Assessment on CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin (2). Inhibiting Factors in the Process of Assessment of Work Results in the Framework of Human Resource Development at CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin (3). What efforts are being made to overcome barriers to evaluation of work results in the development of human resources at CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin.

Data collected from the Implementation of Work Performance Assessment in Human Resource Development Efforts at CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin was captured through observation, interview and documentation techniques.

The analysis used in this study uses descriptive qualitative analysis, which is carried out using a comparison of the data obtained in the field with existing theories in the literature or books that are in accordance with this problem.

From the results of research and discussion on the Implementation of Work Performance Assessment in Human Resources Development Efforts at CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin, then the following conclusions can be drawn:

1. Problems faced by CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin still does not have a comprehensive and integrated assessment system based on regulations.
2. Objective and transparent performance appraisal is part of human resources which is very important in creating a dynamic condition that will create a beneficial synergy between two parties, namely between institutions and organizations.
3. If they are assessed individually as employees who are quite satisfied with the existing situation, it is because they feel it is no longer possible for their career path to increase considering that in the process of evaluating work performance, the only assessment is on the determination of awards and income.

Keywords: Job Performance Assessment; HR Development

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Berdasarkan pada beberapa hal, maka sumber daya manusia, masih merupakan pemeran utama dalam keberhasilan pembangunan suatu bangsa.

Secara mikro, dalam suatu unit kerja maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja atau karyawan. Sumber daya manusia atau karyawan disuatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Analog dengan uraian secara makro, maka fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan keberhasilan tanpa diimbangi oleh kemampuan pengelolanya.

CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin sebagai organisasi dalam kesehariannya sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah dalam memberikan pelayanan Kepada Masyarakat, dimana tenaga kerja sebagai salah satu Instrumen terbesar dalam hal pelayanan kepada masyarakat, otomatis masalah sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pelayanan yang diberikan oleh institusi kepada masyarakat. Dengan demikian proses peningkatan mutu dari sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian serius agar dapat meningkatkan produktivitas yang mengarah kepada kemajuan Pelayanan sebagai tujuan utama dari setiap pelaksanaan tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari pemerintahan yang berada setingkat di atasnya.

Masalah yang timbul pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin adalah karena kurang diterapkannya standar baku peraturan Pemerintah yang digunakan untuk menilai prestasi kerja masing-masing karyawan. Ada beberapa kasus ketidakpuasan yang terjadi diantara pegawai baik yang terungkap secara prosedural dengan meminta klarifikasi kepada atasan langsung sebagai orang yang mengadakan penilaian dan ada pula yang dalam bentuk provokasi sampai pada perbuatan yang tidak terpuji yang melanggar peraturan pemerintah atau bahkan undang-undang yang mengatur tentang Disiplin kerja karyawan /Pegawai negeri Sipil.

METODE

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil langsung dari CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi personalia, dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data digunakan cara - cara sebagai berikut :

- 1) Wawancara
- 2) Dokumentasi
- 3) Observasi
- 4) Teknik Analisa Data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin

Penilaian prestasi kerja, menurut Handoko (2015 : 99) adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan sedangkan yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi karyawan

CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin sebagai Organisasi dalam kesehariannya sebagai perpanjangan tangan dari Pemerintah Batulicin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dimana tenaga kerja sebagai salah satu Instrumen terbesar dalam hal pelayanan kepada masyarakat, otomatis masalah sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pelayanan yang diberikan oleh institusi kepada masyarakat. Dengan demikian proses peningkatan mutu dari sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian serius agar dapat meningkatkan produktivitas yang mengarah kepada kemajuan Pelayanan sebagai tujuan utama dari setiap pelaksanaan tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari pemerintahan yang berada. setingkat di atasnya Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan kontribusi positif kepada daerah dan juga membantu pemerintah daerah dalam pembangunan sektor tenaga kerja.

Sesuai dengan perkembangan industri yang pembinaannya dilakukan secara serius menyangkut segala bidang faktor produksi terutama tenaga kerja. Pada dasarnya perencanaan sumber daya manusia melalui pengembangan dan rekrutmen merupakan kegiatan organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memacu untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan dan pendidikan juga, dapat dikatakan sebagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang pada umumnya tercantum dalam perencanaan jangka panjang. Pemerintah yang digunakan untuk menilai prestasi kerja masing-masing karyawan. Ada beberapa kasus ketidakpuasan yang terjadi diantara karyawan, baik yang terungkap secara prosedural dengan meminta klarifikasi kepada atasan langsung sebagai orang yang mengadakan penilaian dan ada pula yang dalam bentuk provokasi sampai pada perbuatan yang tidak terpuji yang melanggar peraturan pemerintah atau bahkan undang-undang yang mengatur tentang disiplin kerja karyawan.

Faktor-faktor yang menghambat proses penilaian prestasi kerja dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia Pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin.

Sebagaimana yang kita ketahui dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan beberapa berupa faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pemecahan masalah sebagai upaya untuk memberikan gambaran yang perlu dilakukan oleh CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin.

Adapun beberapa berupa faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pemecahan masalah perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Secara Integral

Seperti yang kita ketahui bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja dalam konteks meningkatkan jenjang karier hanya terbatas pada beberapa jabatan/posisi tertentu, sementara penilaian prestasi kerja dalam konteks penghargaan berupa kenaikan atau penambahan gaji (salary) dan pemberian bonus mencakup secara keseluruhan. Untuk menghindari adanya ketidakseimbangan dalam pemerataan peningkatan jenjang karier, maka sudah seharusnya CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin melakukan perbaikan dalam sistem penilaian prestasi kerja. Hal ini menjadi sangat penting karena penilaian prestasi kerja akan berpengaruh pada perilaku karyawan, terutama menyangkut psikologi yang akan mempengaruhi sikap mental dan kinerja karyawan tersebut. Apabila hal ini tidak diperbaiki bisa menyebabkan pada satu titik tertentu akan menjadi kejenuhan kerja sebagai akibat penilaian yang tidak proporsional. Kalau sudah demikian produktivitas kerja akan mengalami gangguan, dan sudah barang tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2. Penempatan Jabatan

Dalam konsep pengembangan sumber daya manusia, masalah rangkap jabatan oleh suatu karyawan dapat menyebabkan dampak yang kurang bagus mengingat dalam konteks penilaian prestasi kerja akan sulit menentukan jenjang karier selanjutnya, sementara pendistribusian yang berlebihan pada satu karyawan akan menyulitkan dalam penilaian dikarenakan hal tersebut tidak berorientasi pada apa yang disebut dengan spesialisasi kerja. Hal ini akan membawa konsekuensi bahwa pada kriteria mana karyawan tersebut harus diarahkan pada jenjang karier yang tepat.

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan evaluasi penilaian prestasi kerja dalam pengembangan sumber daya manusia Pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin.

Langkah-langkah bijaksana agar penilaian prestasi kerja bisa terlaksana dengan baik dalam kaitannya dengan penempatan adalah dengan jalan sebagai berikut :

1. Promosi dapat terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan yaitu
 - 1) Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitasnya kepada organisasi.
 - 2) Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup dengan membandingkan mas kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
 - 3) Mendorong organisasi mengembangkan para karyawannya karena karyawan yang lama berkarya mendapat promosi.
2. Alih tugas

Dalam rangka penempatan, ada dua versi yang dapat digunakan yaitu alih tugas dimana penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relative sama. Dalam hal demikian seseorang ditempatkan pada tugas baru dari tugas lama dimana sebelumnya bekerja. Bentuk lain adalah alih tempat, dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.

CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin sebagai institusi pemerintah dalam rangka penanaman modal asing seharusnya sedini mungkin dapat mengantisipasi permasalahan manajemen sumber daya manusia khususnya menyangkut penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada suatu sikap profesional dan transparan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang lebih terbuka dan tidak bersikap diskriminatif. Untuk itu sebagai konsep yang dapat ditawarkan sebagai wujud pengimplementasian pada masalah penilaian.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Permasalahan yang dihadapi CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin adalah :masih belum, adanya sistem penilaian yang menyeluruh dan terpadu yang didasari oleh peraturan perusahaan/manajemen serta belum adanya distribusi karyawan yang merata dimana ada beberapa karyawan yang memegang rangkap jabatan, sehingga mengakibatkan dampak kurang termotivasinya karyawan serta tidak transparan kriteria-kriteria dari penilaian prestasi.
2. Penilaian prestasi kerja yang objektif dan transparan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting di dalam menciptakan suatu kondisi yang dinamis, dimana akan tercipta sinergi yang menguntungkan pada kedua belah pihak yaitu institusi organisasi yaitu CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah administratifnya, karena adanya penghargaan yang tidak bersifat materiil saja, tetapi juga penghargaan non financial/material.
3. Bila dinilai secara individu ada sebagian karyawan yang cukup puas dengan keadaan yang ada, hal itu disebabkan karena mereka merasa tidak mungkin lagi jenjang karier akan meningkat mengingat dalam proses penilaian prestasi kerja yang dinilai hanya pada penentuan penghargaan dan

penghasilan. Pencerminan ini akan menunjukkan betapa monotonnya pekerjaan yang dihadapi sebagai akibat dari terciptanya penilaian prestasi kerja secara keseluruhan.

Saran

1. Hendaknya perusahaan melakukan yang baik; tepat, efektif efisiensi terhadap proses penilaian prestasi kerja terutama menyangkut standarisasi dan kriteria-kriteria berdasarkan konsep yang jelas dan sistematis berdasarkan tingkatan yang ada. Dengan hal ini diharapkan akan adanya hubungan yang sinergis antara manajemen organisasi yang bekerja pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin.
2. Hendaknya perusahaan selalu mengadakan evaluasi terhadap hasil penilaian prestasi kerja guna mengetahui kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam konsep penilaian prestasi kerja pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin.
3. Adanya kesinambungan dalam penilaian prestasi kerja antara manajemen organisasi CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin dan karyawan yang bekerja pada CV. Nugraha Wahyu Tri Utama Banjarmasin dalam mewujudkan sikap sinergi yang saling menguntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Handoko, T. Hani, 2017, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, 2016 Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Harold Koontz dan Cyril O'Donnel, 2012, *Manajemen*, Erlangga, Surabaya.
- Kadarisman, Sri, Sudjati, -2013, *Dasar-dasar Manajemen*, Armico, Bandung.
- Manullang, M, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*, Armico, Bandung.
- Siagian, P, Sondang, 2016, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sumadi Suryabrata, 2015, *Metodologi Penelitian*, Penerbit PT. Raja Grafiti Persada, Jakarta.
- WJ.S. Poerwadarminta, 2014, Pusat Penerbitan dan Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Jakarta.