

ANALISIS KEBIJAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL SUMBER USAHA DI BANJARMASIN

Noor Lisa, Lamsah, Farida Yulianti

Manajemen 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM 16.31.0690
Manajemen, 61201, Ekonomi, UniversitasIslam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1125126201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimanta (UNISKA) MAB Banjarmasin, nidn1106066401
E-mail: dhiba4444@gmail.com/No. HP : 081348161608

ABSTRAK

Masalah yang timbul pada Industri Meubel Sumber Usaha Banjarmasin adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah penilaian prestasi kerja kepada karyawannya. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya.

Pimpinan perusahaan merasa bahwa penilaian prestasi kerja karyawan tidaklah penting untuk diterapkan dengan khusus, padahal penilaian prestasi kerja karyawan itu sendiri sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan.

Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat , sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut

Dalam melaksanakan hal tersebut di atas, sangatlah penting bagi Pimpinan Industri Meubel Sumber Usaha Banjarmasin memahami arti pentingnya sebuah Penilaian prestasi kerja karyawan. Selain itu Penilaian prestasi kerja karyawan ini memungkinkan perusahaan untuk : a). dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya, b). dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut, c). jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

Kata Kunci : Kebijakan, Penilaian Prestasi, Kerja Karyawan

ABSTRACT

Company leaders feel that employee performance appraisal is not important to apply specifically, even though employee performance appraisal itself is very influential in improving company progress.

From this observation it can be seen that the company did not implement policies regarding employee performance appraisal and the needs or supply of human resources properly and appropriately, so that a setback occurred within the company.

In carrying out the above, it is very important that the Head of the Banjarmasin Business Furniture Industry understand the importance of an employee performance appraisal. In addition this employee performance appraisal allows the company to: a). in the case that the assessment is positive, it becomes a strong impetus for the employee concerned to achieve more in the future so that the opportunity to pursue a career is more open for him, b). in the event that the assessment is negative, the employee concerned knows his weaknesses and thus can take various steps necessary to overcome these weaknesses, c). if a person feels that he has received an objective evaluation, he is given the opportunity to submit his objections so that he can finally understand and accept the results of the assessment obtained.

Keywords: Performance Evaluation Policy, Employee Work

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak.

Memang perlu ditekankan bahwa pegawai sebagai sumber daya yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya. Sudah merupakan kodrat manusia bahwa mereka dapat merasakan sakit, jemu, malas dan tidak puas. Oleh karena sifat-sifat dan kodrat yang melekat pada diri manusia itulah maka perlu penanganan secara khusus mengenai pemanfaatan sumber daya manusia tersebut, untuk itu berbagai macam usaha selalu harus dilakukan agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas manusia.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) **Library Research**
Yaitu dengan menelaah buku-buku (literatur) dan bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis, dengan bahan tersebut digunakan sebagai dasar dalam pembahasan skripsi ini dan acuan dalam penelitian.
- 2) **Field Research**
Yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan Industri Meubel Sumber Usaha Banjarmasin, salah satunya adalah mengadakan wawancara langsung dengan Pimpinan perusahaan meubel tersebut.

3) Analisis Data

Setelah data-data diperoleh, baik melalui penelitian lapangan yang mencakup keseluruhan, kemudian dibandingkan dan dianalisis sesuai dengan masalah yang dibahas dengan menggunakan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, manajemen personalia, dan literatur-literatur yang berhubungan dengan sumber daya manusia, agar tidak menyimpang dari aturan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

masalah yang timbul pada Industri Meubel Sumber Usaha Banjarmasin adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah penilaian prestasi kerja kepada karyawannya. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya. Dalam hal ini pimpinan perusahaan merasa bahwa penilaian prestasi kerja karyawan tidaklah penting untuk diterapkan dengan khusus, padahal penilaian prestasi kerja karyawan itu sendiri sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

PENUTUP

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

Industri Meubel Sumber Usaha Banjarmasin merupakan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang permeubelan yang didirikan pada tahun 2014.

- 1) Masalah yang timbul pada Industri Meubel Sumber Usaha Banjarmasin adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah penilaian prestasi kerja kepada karyawannya. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya.
- 2) Pimpinan perusahaan merasa bahwa penilaian prestasi kerja karyawan tidaklah penting untuk diterapkan dengan khusus, padahal penilaian prestasi kerja karyawan itu sendiri sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan.

- 3) Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

SARAN-SARAN

Berdasarkan penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Dalam melaksanakan hal tersebut di atas, sangatlah penting bagi Pimpinan Industri Meubel Sumber Usaha Banjarmasin memahami arti pentingnya sebuah Penilaian prestasi kerja karyawan. Selain itu Penilaian prestasi kerja karyawan ini memungkinkan perusahaan untuk :

- (1). Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
- (2). Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- (3). Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- 2) Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu semangat mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi. Penghargaan itu berupa bonus, tunjangan atau yang lainnya.
- 3) Bagi karyawan yang kurang berprestasi, hendaknya diberikan pengayaan dan latihan yang khusus, agar karyawan tersebut tidak patah semangat dan mampu sejajar dengan karyawan yang profesional.
- 4) Pada umumnya keterlibatan para ahli psikologi dalam penilaian karyawan adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi karyawan, tidak terutama untuk melakukan penilaian atas prestasi kerja di masa lalu.
- 5) Hasil penilaian yang dilakukan dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan tertentu yang diperkirakan layak dipertimbangkan untuk dipromosikan. Atau dapat pula berupa penilaian yang bersifat umum sehingga apabila ada kesempatan untuk promosi di masa depan, sudah tersedia calon-calon yang dipersiapkan untuk itu.

DAFTAR PUSTAKA

-, Pedoman Penulisan dan Bimbingan Skripsi, Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin.
- Fakultas Ekonomi, 2001., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Gaol Jimmy, L 2000, Manajemen Kepegawaian. Cetakan pertama, Penerbit Karunika Jakarta, Universitas Terbuka, Jakarta.
- HB Siswanto 2005, Pengantar Manajemen . Edisi III Penerbit Bumi Aksara .
- Handoko, T, Hani 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Mas'ud Machfoedz 2004, Komunikasi Bisnis penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- M. Manullang 2000, Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2004 Manajemen Personalia Edisi ketiga, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- W.J.S. Poewadarminta, 1984, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Penerbitan dan Pengembangan Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan kebudayaan.