

Analisis Kebijaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Meubel Salino Putra di Kotabaru

Lisnur

11.31.0376

ABSTRAK

Industri Meubel Salino Putra Kotabaru merupakan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang permeubelan.

Masalah yang timbul pada Industri Meubel Salino Putra di Kotabaru 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 Salino Putra Kotabaru 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 : Penilaian ; Prestasi Kerja ; Meubel

PENDAHULUAN

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.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya.

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Motivasi kerja yang diharapkan dari seorang karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan gairah serta semangat kerja guru dan karyawan agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di lapangan, bahwa masalah yang timbul pada Industri Meubel Salino Putra di Kotabaru 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.

Permasalahan yang timbul pada Industri Meubel Salino Putra Kotabaru pada dasarnya bertitik tolak pada belum melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan serta kebutuhan atau penyediaan sumber daya manusianya yang baik dan profesional dibidang permeubelan, mengingat Industri Meubel Salino Putra Kotabaru tersebut memiliki 4 orang tenaga kerja terlatih dan 2 orang tenaga yang kurang terlatih, beberapa karyawan lainnya belum mendapatkan pelatihan ketenaga-kerjaan atau bukan tenaga ahli dibidang permeubelan. Di samping itu proses pemenuhan permintaanpun mengalami keterlambatan waktu, hal ini disebabkan jumlah karyawan yang sedikit dan sebagian besarnya kurang berpengalaman dan kurang terlatih. Keadaan inilah yang menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Industri Meubel Salino Putra Kotabaru belum melaksanakan kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan, padahal menurut penulis pelaksanaan kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan sangat perlu dalam sebuah perusahaan, dan ini merupakan hal yang paling mendasar dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dan juga merupakan tolak ukur dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan tersebut, karena akan berdampak kepada kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Setelah penulis mengadakan penelitian langsung di lapangan, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar para karyawan Industri Meubel Salino Putra Kotabaru yang berjumlah 6 orang tersebut, sebagian kurang ahli dalam bidangnya dan pendidikan mereka hanya rata-rata lulusan Perusahaan Menengah Pertama.

Beberapa karyawan yang kurang terlatih tersebut hanya membantu dalam beberapa bidang kegiatan yang mudah dilakukan, seperti mengecat, ampelas, dll. Mereka beranggapan bahwa untuk melakukan hal-hal yang mudah tersebut bisa dilakukan tanpa adanya pelatihan. Padahal dengan adanya pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk beraktivitas lebih maju dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi, serta menambah wawasan dan penyegaran terhadap ide-ide yang baru, sehingga dapat mendidik mental para karyawan. Sasaran utama dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan Industri Meubel Salino Putra Kotabaru adalah para karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut dapat dinilai kinerjanya.

Di dalam pembahasan ini sebelumnya penulis mencoba mengartikan tentang penilaian prestasi kerja karyawan dan pendapat penulis mengenai arti pentingnya sebuah penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dampak penilaian prestasi kerja karyawan baru terasa pada masa yang akan datang, agar resiko yang ditanggung relatif kecil.

Dalam melaksanakan hal tersebut di atas, sangatlah penting bagi Pimpinan Industri Meubel Salino Putra Kotabaru 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.

Salah satu pandangan yang sangat penting dipertahankan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahwa setiap pekerja dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis. Apabila dikaitkan dengan pengembangan karier karyawan hal itu antara lain berarti bahwa seorang mampu melakukan penilaian yang obyektif mengenai diri sendiri termasuk mengenai potensinya yang masih dapat dikembangkan.

Meskipun benar bahwa dalam menilai diri sendiri seseorang akan cenderung menonjolkan ciri-ciri positif mengenai dirinya, orang yang sudah matang jiwanya akan juga mengakui bahwa dalam dirinya terdapat kelemahan. Pengakuan demikian akan mempermudah menerima bantuan pihak lain, seperti pejabat dari pihak manajemen perusahaan atasan langsung dan rekan-rekan sekerja untuk mengatasinya.

Pengenalan ciri-ciri positif dan negatif yang terdapat dalam diri seseorang akan merupakan dorongan kuat baginya untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematis untuk menghilangkan, atau paling sedikit mengurangi, ciri-ciri negatifnya.

Sudah barang tentu banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian diri sendiri. Akan tetapi teknik apapun yang digunakan yang jelas ialah bahwa karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri itu berusaha seobyektif mungkin untuk menjelaskan antara lain :

- 1). Apa tugas pokoknya,
- 2). Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugas,
- 3). Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain,
- 4). Dalam hal apa karyawan yang bersangkutan merasa berhasil,
- 5). Kesulitan yang dihadapi,
- 6). Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

Manajemen berdasarkan sasaran yang mungkin lebih dikenal dengan istilah aslinya dalam bahasa Inggris, Management By Objectives atau MBO – adalah suatu gaya yang dewasa ini banyak digunakan untuk berbagai kepentingan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Salah satu bentuk penggunaannya ialah melibatkan para anggota organisasi dalam menentukan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh para karyawan. Dasar filsafat dari penggunaan teknik ini ialah bahwa apabila seorang karyawan dilibatkan dalam menentukan sendiri sasaran yang hendak dicapainya, sebagai bagian dari sasaran kelompok yang pada gilirannya juga merupakan bagian dari sasaran organisasi sebagai keseluruhan – karyawan tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai sasaran tersebut, dibandingkan dengan apabila sasaran itu ditentukan dari atas oleh pejabat pimpinan.

PENUTUP

Industri Meubel Salino Putra Kotabaru merupakan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang permeubelan yang didirikan pada tahun 2011.

Industri Meubel Salino Putra Kotabaru ini hanya memiliki 6 orang tenaga kerja, yang terdiri dari 4 orang tenaga kerja yang terlatih dan 2 orang kurang terlatih. Oleh karenanya dalam melakukan pekerjaan, masih terdapat kesalahan-kesalahan serta tidak adanya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Masalah yang timbul pada Industri Meubel Salino Putra di Kotabaru 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 Salino Putra Kotabaru memahami arti pentingnya sebuah Penilaian prestasi kerja karyawan. Selain itu Penilaian prestasi kerja karyawan ini memungkinkan perusahaan untuk :

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.

Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

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.

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.

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.

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.

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.

REFERENSI

Alex S, Nitiseminto 2001, *Manajemen Personalia*. Edisi III Penerbit Ghalia Indonesia .

Bambang Kussriyanto 2002, *Meningkatkan Mutu layanan Karyawan*, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Edilius, SE 2002, *Pengantar Ekonomi Perusahaan* penerbit Rineka Cipta.

Gaol Jimmy, L 2001, *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan pertama, Penerbit Karunika Jakarta, Universitas Terbuka, Jakarta.

Handoko, T, Hani 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian 2005, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2004 *Manajemen Personalia* Edisi ketiga, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.