

ABSTRAK

Penilaian Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/diskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun (menurut, **Dr.B. Siswanto Sastrohadiwiry** 2003:231) dalam bukunya Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Dalam kegiatan ini di maksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini merupakan hasil pengamatan selama 1(satu) bulan (dari tanggal 26-september s/d 2 november 2006). Metode yang digunakan dalam pembuatan laporan ini yaitu metode diskriptif dan teknik pengumpulan data dilakukan cara observasi, wawancara dan studi kepustakaan, dengan tujuan agar dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia wilayah Pahlawan Bandung dan upaya apa untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi.

Hasil dari pengamatan tersebut, pelaksanaan penilaian kinerja di PT Pos Indonesia Wilayah Pahlawan Bandung pada dasarnya untuk memberikan penilaian terhadap seorang pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh pejabat penilai yang merupakan atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan. Dengan tujuannya untuk menentukan jabatan, sebagai dasar pertimbangan dalam melakukan suatu promosi, demosi, kenaikan berkala gaji dasar, untuk memberi penghargaan bagi karyawan, serta dapat mengenali kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan pegawai. Dari segi manfaatnya yaitu membantu mendorong pegawai agar berusaha meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan motivasi dan kepuasan atas hasil yang telah dikukuhnya. Metode penilaian yang digunakan, yaitu *rating scale*. Prosedur dalam penilaian kinerja yaitu dengan mengisi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3). Adapun usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan, yaitu berusaha seobyektif mungkin dalam melakukan penilaian dengan melibatkan para pegawai untuk memberi pendapatnya tentang pegawai yang dinilai. Berdasarkan permasalahan tersebut, saran yang diberi penulis, yaitu dengan memberi pelatihan kepada penilai sehingga penilai mempunyai pengetahuan yang lebih luas tentang arti pentingnya hasil dari sebuah penilaian dan penilai harus memiliki ketegasan dalam melakukan penilaian sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya