

ABSTRAK

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Menurut **Hasibuan** penilaian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Metode yang digunakan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini adalah metode deskriptif yaitu, metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan dan menguraikan secara terperinci. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi lapangan dan studi pustaka.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja di Setda Jabar dilakukan dengan menggunakan formulir penilaian prestasi kerja. Penilai yang menilai kinerja pegawai adalah atasan langsung dari pegawai itu sendiri. Hasil dari penilaian prestasi kerja pegawai tersebut selanjutnya dilaporkan kepada atasan penilai yang akan mengkaji ulang hasil dari penilaian tersebut. Setelah itu hasil yang telah dikaji akhirnya akan diserahkan kepada bagian SDM untuk dijadikan acuan dalam memberikan kompensasi terhadap pegawai yang bersangkutan (pegawai yang dinilai).

Kesimpulan dari penelitian di setda jabar adalah pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu dilakukan oleh atasan langsung (Penilai I dan Penilai II) dimana setiap atasan tersebut diharuskan untuk menilai dan mengevaluasi hasil dari penilaian kinerja karyawannya. Metode yang digunakan di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah metode *rating scale*, yaitu metode dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor – faktor kinerja (*performance factor*). Hambatan yang terjadi adalah adanya efek halo dan bias terlalu lunak atau keras. Saran yang diberikan kepada perusahaan ialah penilaian prestasi kerja sebaiknya dilakukan rutin setiap hari dengan menggunakan catatan harian, sehingga penilai dapat mengingat kejadian – kejadian yang terjadi selama 1 bulan dan dapat terhindar dari kesalahan penilaian, karena selama ini di perusahaan tidak ada catatan harian sehingga penilai pada saat menilai sering kali tidak mengingat kejadian – kejadian yang telah terjadi sebelumnya karena tidak adanya catatan harian.