

INTISARI

Penilaian Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen Sumber Daya Manusia untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. 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 ketenaga kerjaan lainnya.

Penyusunan Tugas Akhir ini merupakan hasil pengamatan selama 1(satu) bulan. Metode yang digunakan dalam pembuatan laporan ini yaitu metode deskriptif dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan studi kepustakaan, dengan tujuan agar dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan oleh CV. Niagara Rattan Furnituredan apa hambatan serta bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut.

Hasil dari pengamatan tersebut, pelaksanaan penilaian kinerja di CV. Niagara Rattan Furniture pada dasarnya untuk memberikan penilaian terhadap seorang karyawan. Sebagai dasar pertimbangan, untuk memberi penghargaan bagi karyawan, serta dapat mengenali kebutuhan akan pelatihan. Dari segi manfaatnya yaitu membantu mendorong karyawan agar berusaha meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan motivasi dan kepuasan atas hasil yang telah dilakukannya. Metode penilaian yang digunakan, yaitu metode penilaian kinerja karyawan yang berorientasi masa lalu.

Hambatan-hambatan yang pernah ditemui oleh CV Niaagara Rattan Furniture selama penilaian kinerja diantaranya ukuran penilaian kinerja yang subjektiv harus digunakan, sehingga dapat dikurangi dengan cara pelatihan ataupun umpan balik, dengan mengabaikan penilaian efektif akan melanggar persamaan hak dalam pekerjaan,sehingga penilaian kinerja dalam membuat pola penilaian tanpa adanya unsur prasangka

Dalam hal ini, perusahaan untuk mengatasi hambatan-hambatan menggunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan. Semua metode penilaian kinerja memiliki peluang untuk terjadinya kesalahan, tetapi manajemen dapat meminimalkan kasalahan-kesalahan dan permasalahan penilaian kinerja melalui pelatihan atau rotasi karyawan hal tersebut bertujuan untuk memperluas wawasan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih optimal.