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 ada kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan 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. Penelitian ini dilakukan dengan tehnik pengumpulan data, cara observasi dan wawancara oleh sebab itu saya tertarik melakukan penelitian tugas akhir dengan judul **"PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING DI PT. SOLJER ABADI (NIRWANA GROUP) DENGAN METODE 360 DEGREE EVALUATION"** Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa dalam melaksanakan Pengambilan keputusan baik dalam rangka pengembangan karir, maupun peningkatan kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan sebaik – baiknya karena akan berpengaruh dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan oleh PT. Soljer Abadi (Nirwana Group). Untuk mewujudkan komitmen penerapan tata kelola Perusahaan yang baik khususnya penerapan prinsip akuntabilitas, Penilaian Kinerja di PT. Soljer Abadi (Nirwana Group) merupakan point penting yang dapat menunjang kinerja perusahaan secara keseluruhan. Evaluasinya dilakukan secara berkala (harian, mingguan, bulanan, triwulan, tahunan) Metode yang digunakan di PT. Soljer Abadi (Nirwana Group) saat ini adalah menggunakan asas *Balance Score card* yaitu suatu system manajemen, pengukuran, dan pengendalian secara tepat dan menyeluruh yang dapat memberikan kerangka kerja dan berfikir yang integrasif. Dengan system penilaian berbasis intranet. Hal ini membuat system penilaian lebih efisien baik dari kecepatan, akurat, serta waktu dan biaya. PT. Soljer Abadi (Nirwana Group) kemudian mengembangkan sistem penilaian kinerja berbasis Intranet. Pada dasarnya cara kerja penilaian melalui sistem intranet ini sama dengan sistem manual, hanya saja yang berbeda adalah sarana pendukung. Sama seperti halnya dengan sistem manual, penilaian kinerja berbasis intranet ini tetap membutuhkan perencanaan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya sistem penilaian kinerja dalam sebuah organisasi bersifat relatif, tergantung pada kebutuhan dan tujuan organisasi masing-masing. Kesimpulannya penilaian kinerja karyawan di PT. Soljer Abadi (Nirwana Group) berdasarkan kebijakan perusahaan, masalah yang dihadapi oleh PT. Soljer Abadi (Nirwana Group) ada 3 yaitu adanya *Central Tendency* (kecenderungan penilai memberikan nilai rata-rata), *Personal Biases* (adanya unsur subjektifitas dalam penilaian kinerja karyawan) selain itu hambatan lain yang sering terjadi adalah seringnya terjadi overload data, sulitnya kesalahan diketahui oleh atasan, dan sulitnya memperbaiki kesalahan penginputan data. Sebaiknya saran untuk PT. Soljer Abadi (Nirwana Group) adalah adanya penambahan kuota data pada sistem intranet agar tidak lagi terjadi *Overload* data dalam proses penilaian. Hal ini sangat penting karena seperti yang kita ketahui karyawan pada PT. Soljer Abadi (Nirwana Group) sangatlah banyak dari berbagai divisi dan menggunakan sistem penilaian kinerja berbasis intranet, sehingga sangat wajar jika pada saat penilaian kinerja karyawan melakukan penginputan pada hari yang sama dan membuat server data menjadi *Overload* karena tidak mampu menampung permintaan yang sangat banyak, sehingga perlu adanya penambahan kuota data yang disesuaikan dengan jumlah karyawan pada PT. Soljer Abadi (Nirwana Group).

Kata Kunci: **Penilaian Kinerja Karyawan**

