

INTISARI

Nia Kurniasih, “Prosedur Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya Bandung”, dibawah bimbingan *Tendi Haruman*

PT. Multi Garmen Jaya Bandung dalam melakukan Pendidikan dan pelatihan pegawai, membutuhkan biaya besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan dibidang personal, karena pegawai yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan studi kasus, yang berkaitan dengan Prosedur Pelaksanaan Pemberian Insentif Karyawan Pada PT. Multigarmen Jaya Bandung. Untuk mendapatkan data-data dalam penyusunan laporan praktek kerja ini, penulis menggunakan, metode deskriptif.

Teknik-teknik yang digunakan untuk memperoleh data adalah sebagai berikut : Studi Kepustakaan, Studi Lapangan sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan : Wawancara, Observasi

Hasil kerja praktek yang penulis lakukan tentang Prosedur Pelaksanaan Penilaian Prestasi kerja Karyawan PT. Multi Garmen Jaya Bandung, antara lain : Tentang Asas dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan, Penilaian, Periode Penilaian, Formulir Rencana Sasaran Kerja Karyawan, Formulir Penilaian, Tata Cara Penilaian Prestasi Kerja Karyawan, Metode Penilaian, Kriteria Faktor Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT. Multi Garmen Industri Bandung yang dilakukan oleh pejabat penilai diambil nilai rata-rata 5 – 6 (Cukup) sedangkan nilai 1 – 4 (Kurang) bisa memperoleh kenaikan nilai yaitu menjadi cukup asalkan karyawan tersebut mau berusaha lebih baik lagi dalam bekerja dan memperoleh kecakapan dari faktor-faktor yang dinilai.

Untuk memperoleh nilai 7 – 8 (Baik) dan nilai 9 – 10 (Sangat Baik) akan sangat sulit didapat oleh karyawan PT. Multi Garmen Industri Bandung karena nilai tersebut selain dinilai langsung oleh pejabat penilai juga harus melaporkan terlebih dahulu kepada Dewan Direksi PT. Multi Garmen Industri Bandung, maka pejabat penilai mengambil nilai rata-rata dari hasil penilaian yakni 5 – 6 (Cukup).

Hambatan-hambatan yang Dihadapi pada adanya keterlambatan dalam penyampaian/pelaporan hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan serta Kriteria Penilaian yang Tidak Diisi sedangkan usaha yang dilakukan untuk mengatasi keterlambatan atas penyampaian / pelaporan hasil penilaian yaitu sub bidang sumber daya manusia akan berkoordinasi dengan unit bidang tata usaha untuk menyampaikan ke pejabat penilai yang bersangkutan, dengan cara ditegur atau diingatkan yang sifatnya penting, karena sewaktu-waktu karyawan yang dinilai akan menanyakan secara detail tentang nilai yang di dapatnya.

Adapun kesimpulan yang penulis kemukakan yaitu : Prosedur Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT. Multi Garmen Jaya Bandung, sudah berjalan dengan baik, penilaian yang dilakukan bisa bersifat formal dan informal d penilaian Prestasi Kerja di PT. Multi Garmen Jaya Bandung diperlukan untuk lebih memotivasi karyawan untuk menghilangkan kemerosotan kinerja