

GAMBARAN PELAKSANAAN *PERFORMANCE APPRAISAL* (PA) DI PT PELINDO HUSADA CITRA

Nihayatul Munaa¹, Rahayu Ainun Khofifah²

¹Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan

²Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan

Email: nihayatul.munaa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pelaksanaan *Performance Appraisal* (PA) di PT Pelindo Husada Citra. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan melakukan wawancara kepada informan kunci untuk melihat gambaran pelaksanaan *Performance Appraisal* (PA) di PT Pelindo Husada Citra. Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran pelaksanaan *Performance Appraisal* di PT Pelindo Husada Citra jika ditinjau dari fungsi manajemen, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan sebagai bahan pertimbangan manajemen untuk pengambilan keputusan pada proses pelaksanaan *Performance Appraisal* (PA).

Kata Kunci: *Performance appraisal, kinerja pegawai, fungsi manajemen*

PENDAHULUAN

Secanggih apapun mesin dan alat yang tersedia jika tanpa sumber daya manusia yang handal keberadaan alat, mesin, dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara efektif dan efisien (1). Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dan merupakan unsur dari sebuah perusahaan. Manusia selalu aktif dan lebih banyak melakukan kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi (2). Peran penting pegawai didalam perusahaan dengan memberikan kontribusi terbaik yang dimilikinya kepada perusahaan dalam bentuk produktivitas yang optimal. Pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat menguntungkan maupun merugikan perusahaan itu sendiri. Setiap pekerjaan yang diberikan pada pegawai akan dapat terlihat melalui kinerja pegawai (3).

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (4). Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Berbagai cara akan digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang baik akan menghasilkan dampak yang positif, kinerja yang buruk akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan (2).

Tentu saja setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya atau bahkan melebihinya. Untuk itu diperlukan suatu kegiatan penting dari manajemen sumber daya manusia salah satunya penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) (5). Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan (6). Apabila hal itu dilakukan dengan benar, maka para karyawan dan perusahaan akhirnya akan memperoleh keuntungan dengan

jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategi perusahaan (2).

Dalam penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui sejauh mana kemampuan ia bekerja. Sehingga dengan adanya penilaian tersebut dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan kinerjanya di masa lalu dengan umpan balik yang di terimanya sehingga dapat meningkatkan kinerja, kemudian pihak manajemen dapat mengambil keputusan-keputusan mengenai promosi, demosi, pemberhentian, sanksi atas kesalahan dalam bekerja (*punishment*) dan penetapan besarnya balas jasa sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (*reward*) (2).

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga akan optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, hingga tingginya intensi *turnover* karyawan (5).

PT Pelindo Husada Citra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pelayanan Kesehatan yang saat ini mengoperasikan jaringan rumah sakit, klink pratama, klinik utama, klinik *first aid* dan K3, ASO medSoS serta perusahaan yang bergerak dibidang *food and beverages*, PT Prima Citra Nutrindo. Dalam menganalisis kinerja pegawai pada PT Pelindo Husada Citra tentunya diperlukan penilaian kinerja pegawai atau Performance Appraisal (PA) untuk mengetahui apakah pegawai yang dipekerjakan memiliki kinerja yang baik dan memiliki kontribusi yang positif terhadap tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini bermaksud mendeskripsikan gambaran pelaksanaan *Performance Appraisal* di PT Pelindo Husada Citra jika ditinjau dari fungsi manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk melihat gambaran pelaksanaan *Performance Appraisal* (PA) di PT Pelindo Husada Citra. Data diambil dari hasil wawancara dengan subyek penelitian. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah *Human Capital Planning and Evaluation Staff* dan *Vice President Human Capital Planning and Wellbeing*. Pelaksanaan *Performance Appraisal* (PA) yang dimaksud jika ditinjau dari fungsi manajemen, meliputi *planning, organizing, actuating* dan *controlling*.

HASIL dan PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara, didapatkan gambaran pelaksanaan *Performance Appraisal* (PA) di PT Pelindo Husada Citra sebagai berikut :

1. Planning

Bagian ini memuat proses perencanaan sebelum *Performance Appraisal* (PA) dilakukan, meliputi :

a. Menyusun faktor-faktor penilaian

Faktor penilaian disusun oleh unit *Human Capital Planning and Wellbeing*, faktor-faktor pada penilaian kinerja karyawan meliputi :

1) Hubungan tugas

Hubungan tugas artinya hubungan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan. Dalam faktor hubungan tugas, karyawan dinilai berdasarkan kesadaran tugas dan kepatuhan.

2) Sikap dan perilaku kerja

Sikap dan perilaku kerja mencerminkan pikiran dan respon seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Dalam faktor sikap dan perilaku kerja, karyawan dinilai berdasarkan kedisiplinan (jam kerja dan hari kerja), kerjasama, tanggung jawab, inovasi dan kreatifitas, serta integritas.

3) Kemampuan manajerial

Kemampuan manajerial artinya pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku seseorang untuk memimpin atau mengelola suatu unit organisasi. Dalam faktor kemampuan manajerial, karyawan dinilai berdasarkan kepemimpinan, perencanaan dan pengambilan keputusan.

4) Hasil kerja

Hasil kerja artinya capaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam faktor hasil kerja, karyawan dinilai berdasarkan penguasaan pekerjaan (pengetahuan pekerjaan) dan kinerja.

b. Menetapkan standar kinerja

Standar kinerja ditetapkan berdasarkan hasil penilaian yang diprosentase dengan proporsi sebagai berikut :

$$\text{Nilai akhir} = (50\% \times \text{NA}) + (30\% \times \text{S1}) + (20\% \times \text{S2})$$

Keterangan :

NA : Nilai Atasan

S1 : Setara 1

S2 : Setara 2

Total nilai dari seluruh penilai setelah diprosentase akan dikelompokkan dalam kategori penilaian sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Kategori Penilaian Kinerja Pegawai di PT Pelindo Husada Citra

No	Total Nilai	Keterangan
1	100 – 175	Kurang Sekali
2	176 – 250	Kurang
3	251 – 325	Baik
4	326 – 400	Baik Sekali

2. *Organizing*

Bagian ini memuat proses pengorganisasian sebelum *Performance Appraisal (PA)* dilakukan, meliputi :

a. *Mapping* penilai

Mapping penilai didasarkan pada struktur organisasi sehingga sesuai dengan ketentuan penunjukkan, waktu *mapping* penilai berlangsung selama 1 minggu sebelum pelaksanaan *Performance Appraisal (PA)*.

b. Menetapkan waktu *Performance Appraisal (PA)*

Waktu *Performance Appraisal (PA)* berlangsung selama 14 hari atau 2 minggu, *Performance Appraisal (PA)* dilaksanakan secara periodik setiap 6 bulan sekali pada Semester I dan II yaitu setiap bulan Januari dan Juli.

3. *Actuating*

Bagian ini memuat proses pelaksanaan *Performance Appraisal (PA)* di PT Pelindo Husada Citra. Pelaksanaan *Performance Appraisal (PA)* di PT Pelindo Husada Citra menggunakan aplikasi SI HRD. Terdapat 3 step dalam pelaksanaan *Performance Appraisal (PA)* pada aplikasi SI HRD, yaitu *mapping* penilai, penilaian dan *approval* hasil nilai.

4. *Controlling*

Bagian ini memuat proses evaluasi dari pelaksanaan *Performance Appraisal (PA)* yang telah dilakukan. Proses evaluasi dimulai dari memprosentase nilai dari masing-masing penilai yang selanjutnya akan dikelompokkan dalam kategori penilaian yang sudah ditentukan. Selanjutnya hasil penilaian akan dibuat sebagai laporan kinerja pegawai yang akan dilaporkan ke manajemen.

SIMPULAN

PT Pelindo Husada Citra melaksanakan kegiatan *Performance Appraisal (PA)* dengan baik. Jika ditinjau dari fungsi manajemen seluruh kriteria dari fungsi manajemen dapat menggambarkan pelaksanaan *Performance Appraisal (PA)* di PT Pelindo Husada Citra.

DAFTAR PUSTAKA

1. Syahputra FA. Dampak sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan [Internet]. Bandung; 2018. Available from: https://www.researchgate.net/publication/326461194_DAMPAK_SISTEM_MANAJEMEN_KINERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_F_A_Syahputra
2. Yovita Sari C, Suparwi, Satiti EN. Pengaruh *Performance Appraisal*, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan the Alana Hotel & Convention Center Solo. J Pariwisata Indones [Internet]. 2020;15(2):1907–2457. Available from: <https://jurnal.stpsahidsurakarta.ac.id/index.php/JPI/article/view/152>
3. Akyunina Q. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan kerja (Studi pada PT. Media Advokasi Siber) [Internet]. Universitas Muhammadiyah Malang; 2022. Available from: <https://eprints.umm.ac.id/86298/>
4. Busro M. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018.
5. Evita SN, Muizu WOZ, Raden Tri Wayu Atmojo. Penilaian Kinerja

- Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis J* [Internet]. 2017;9(1):18–32. Available from: <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/view/4051/>
6. Rani IH, Mayasari M. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *J Akuntansi, Ekon dan Manaj Bisnis* [Internet]. 2015;3(2):164–70. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/229851246.pdf>