

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang diperlukan untuk mengukur kinerja karyawan (staff kantor) di Perusahaan Aswi Perkasa:

‡ Untuk jabatan kepala

Faktor Kompetensi	Subfaktor Kompetensi
Administratif	<i>Structure and Staff (SS)</i>
	<i>Develop System & Process (DSP)</i>
	<i>Manage Execution (ME)</i>
	Kualitas Kerja (KK)
Pengetahuan Organisasi	Mengetahui standar kerapihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Aswi Perkasa (MSK)
Strategi Organisasi	<i>Recognize Global Implication (RGI)</i>
Komunikasi	<i>Speak Effectively (SE)</i>
	<i>Foster Open Communication (FOC)</i>
	<i>Listen To Others (LO)</i>
Kemampuan Interpersonal	<i>Build Relationship (BR)</i>
	<i>Leverage Network (LN)</i>
	<i>Display Organizational Savvy (DOS)</i>
Kepemimpinan	<i>Coach and Develops Others (CDO)</i>
	<i>Provide Direction (PD)</i>
Kemampuan Berpikir	<i>Analyze Issues (AI)</i>
Manajemen Diri	<i>Self Confidence (SCF)</i>
	<i>Self Control (SCT)</i>
	<i>Act With Integrity (AWI)</i>
	<i>Develops Oneself (DO)</i>
Motivasi	<i>Show Work Commitment (SWC)</i>
	<i>Drive for Result (DR)</i>
	Mampu Mengerjakan Tugas Tanpa Diarahkan Terus menerus (MTM)

‡ Untuk jabatan staff

Faktor Kompetensi	Subfaktor Kompetensi
Administratif	<i>Develop System & Process (DSP)</i>
	<i>Manage Execution (ME)</i>
	Kemampuan Untuk Menggunakan Komputer (KMK)
	Kualitas Kerja (KK)
Pengetahuan Organisasi	Mengetahui standar kerapihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Aswi Perkasa (MSK)
Strategi Organisasi	<i>Costumer Service Orientation (CSO)</i>
	<i>Recognize Global Implication (RGI)</i>
Komunikasi	<i>Speak Effectively (SE)</i>
	<i>Foster Open Communication (FOC)</i>
	<i>Listen To Others (LO)</i>
Kemampuan Interpersonal	<i>Build Relationship (BR)</i>
	<i>Leverage Network (LN)</i>
	<i>Value Divesity (VD)</i>
	<i>Display Organizational Savvy (DOS)</i>
Kepemimpinan	<i>Foster Teamwork (FT)</i>
	<i>Motivate Others (MO)</i>
	<i>Coach and Develops Others (CDO)</i>
	<i>Provide Direction (PD)</i>
Kemampuan Berpikir	<i>Analyze Issues (AI)</i>
	<i>Use Sound Judgement (USJ)</i>
Manajemen Diri	<i>Self Confidence (SCF)</i>
	<i>Self Control (SCT)</i>
	<i>Act With Integrity (AWI)</i>
	<i>Develops Oneself (DO)</i>
	Tidak Melawan Atasan (TMA)
Motivasi	<i>Show Work Commitment (SWC)</i>
	Mampu Mengerjakan Tugas Tanpa Diarahkan Terus menerus (MTM)

2. Perangkat penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Perusahaan Aswi Perkasa ialah sebagai berikut :

No	Kategori	Bobot Total*	Sangat Kurang (1)	Kurang (2)	Cukup (3)	Baik (4)	Sangat Baik (5)	TNSK	TNFK
15	Kemampuan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan								
16	Keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan								
17	Kemampuan dalam mengendalikan emosi diri								
18	Bekerja berlandaskan prinsip dan etika								
19	Kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan keinginan untuk berubah ke arah yang lebih baik								
20	Kemampuan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan								
21	Kemampuan untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal								
22	Kemampuan untuk mengerjakan tugas secara mandiri								
								TNPk = (\sum TNFK)/1000 =	

Penilai,

(Nama)

Jabatan

Diisi oleh :

Departemen :

Keterangan pengelompokan faktor untuk jabatan kepala :

No	Faktor Kompetensi
1-4	Kemampuan Administratif
5	Pengetahuan Organisasi
6	Strategi Organisasi
7-9	Kemampuan Komunikasi
10-12	Kemampuan Interpersonal
13-14	Kepemimpinan
15	Kemampuan Berpikir
16-19	Manajemen Diri
20-22	Motivasi

Hasil Penilaian Kinerja :

1. Faktor apa sajakah yang harus dipertahankan ?

2. Faktor apa sajakah yang harus diperbaiki ?

3. Tindak lanjut yang disarankan

* = Bobot Total dapat dilihat pada Tabel Bobot Total (d disesuaikan dengan jabatan yang akan dinilai)

Panduan Pengisian Formulir Penilaian Kinerja

Keterangan Pengisian :

Formulir Penilaian Kinerja diisi oleh atasan langsung dari pemegang jabatan.

Keterangan Bobot Total

Tabel Bobot Total Untuk Jabatan Kepala (*)

No Pertanyaan	Faktor	Subfaktor	Jabatan Kepala
1	Administrasi	SS	1,87
2		DSP	9,57
3		ME	6,47
4		KK	15,19
5	Pengetahuan Organisasi	MSK	63,20
6	Strategi Organisasi	RGI	45,42
7	Komunikasi	SE	17,61
8		FOC	47,54
9		LO	50,95
10	Kemampuan Interpersonal	BR	32,00
11		LN	9,88
12		DOS	43,25
13	Kepemimpinan	CDO	78,83
14		PD	104,02
15	Kemampuan Berpikir	AI	194,52
16	Manajemen Diri	SCF	14,72
17		SCT	27,09
18		AWI	69,95
19		DO	42,36
20	Motivasi	SWC	16,12
21		DR	38,24
22		MTM	70,98

Cara Perhitungan :

TNSK = Total Nilai Subfaktor Kompetensi

TNFK = Penjumlahan TNSK berdasarkan pengelompokkan subfaktor

TNPK = Total Nilai Penilaian Kinerja

TNPK = (Penjumlahan TNFK)/1000

No	Kategori	Bobot Total*	Sangat Kurang (1)	Kurang (2)	Cukup (3)	Baik (4)	Sangat Baik (5)	TNSK	TNFK
15	Kemampuan untuk bekerja dalam tim								
16	Dapat memotivasi rekan sejawat untuk bekerja dengan optimal								
17	Kemampuan untuk memberikan petunjuk kerja kepada orang lain								
18	Mampu membimbing bawahan serta menghormati hak bawahan								
19	Kemampuan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan								
20	Kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit								
21	Keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan								
22	Kemampuan dalam mengendalikan emosi diri								
23	Bekerja berlandaskan prinsip dan etika								
24	Kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan keinginan untuk berubah ke arah yang lebih baik								
25	Hormat dan patuh kepada atasan								
26	Kemampuan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan								
27	Kemampuan untuk mengerjakan tugas tanpa harus diarahkan secara terus menerus oleh atasan								
TNPK = $(\sum \text{TNFK})/1000 =$									

Penilai,

(Nama)

Jabatan

Diisi oleh :

Departemen :

Keterangan pengelompokan faktor untuk jabatan staff :

No	Faktor Kompetensi
1-4	Kemampuan Administratif
5	Pengetahuan Organisasi
6-7	Strategi Organisasi
8-10	Kemampuan Komunikasi
11-14	Kemampuan Interpersonal
15-18	Kepemimpinan
19-20	Kemampuan Berpikir
21-25	Manajemen Diri
26-27	Motivasi

Hasil Penilaian Kinerja :

1. Faktor apa sajakah yang harus dipertahankan ?

2. Faktor apa sajakah yang harus diperbaiki ?

3. Tindak lanjut yang disarankan

* = Bobot Total dapat dilihat pada Tabel Bobot Total (d disesuaikan dengan jabatan yang akan dinilai)

Panduan Pengisian Formulir Penilaian Kinerja

Keterangan Pengisian :

Formulir Penilaian Kinerja diisi oleh atasan langsung dari pemegang jabatan.

Keterangan Bobot Total

Tabel Bobot Total Untuk Jabatan Staff (*)

No Pertanyaan	Faktor	Subfaktor	Jabatan Staff
1	Administrasi	DSP	4,28
2		ME	13,25
3		KMK	8,77
4		KK	18,06
5	Pengetahuan Organisasi	MSK	71,66
6	Strategi Organisasi	CSO	32,80
7		RGI	38,17
8	Komunikasi	SE	21,80
9		FOC	43,33
10		LO	43,57
11	Kemampuan Interpersonal	BR	21,47
12		LN	13,76
13		VD	19,79
14		DOS	38,87
15	Kepemimpinan	FT	26,15
16		MO	36,08
17		CDO	36,91
18		PD	53,36
19	Kemampuan Berpikir	AI	63,99
20		USJ	113,82
21	Manajemen Diri	SCF	16,16
22		SCT	23,30
23		AWI	55,02
24		DO	33,31
25		TMA	21,73
26	Motivasi	SWC	61,14
27		MTM	69,49

Cara Perhitungan :

TNSK = Total Nilai Subfaktor Kompetensi

TNFK = Penjumlahan TNSK berdasarkan pengelompokkan subfaktor

TNPK = Total Nilai Penilaian Kinerja

TNPK = (Penjumlahan TNFK)/1000

Batas-batas untuk menentukan Total Nilai Penilaian Kinerja (TNPk) adalah sebagai berikut :

TNPk	Arti	Keterangan
$TNPk \leq 1$	Sangat Kurang	Kinerja dan perilaku TAT dalam bekerja berada jauh di bawah faktor penilaian kinerja dan harus diperbaiki
$1 < TNPk \leq 2$	Kurang	Kinerja dan perilaku TAT dalam bekerja di bawah faktor penilaian kinerja dan harus diperbaiki
$2 < TNPk \leq 3$	Cukup	Kinerja dan perilaku TAT dalam bekerja memenuhi faktor penilaian kinerja
$3 < TNPk \leq 4$	Baik	Kinerja dan perilaku TAT dalam bekerja sudah memenuhi faktor penilaian kinerja dan kadang-kadang melampauinya
$4 < TNPk \leq 5$	Sangat Baik	Kinerja dan perilaku TAT dalam bekerja melampaui faktor penilaian kinerja dan harus dipertahankan

Batas-batas TNFK (Total Nilai Faktor Kompetensi) untuk Jabatan Staff

Faktor	Batas Total Nilai Faktor Kompetensi							
	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik			
Administrasi	TNFK ? 44	44 < TNFK ? 88	88 < TNFK ? 132	132 < TNFK ? 176	176 < TNFK ? 220			
Pengetahuan Organisasi	TNFK ? 72	72 < TNFK ? 144	144 < TNFK ? 216	216 < TNFK ? 288	288 < TNFK ? 360			
Strategi Organisasi	TNFK ? 71	71 < TNFK ? 142	142 < TNFK ? 213	213 < TNFK ? 284	284 < TNFK ? 355			
Komunikasi	TNFK ? 109	109 < TNFK ? 218	218 < TNFK ? 327	327 < TNFK ? 436	436 < TNFK ? 545			
Kemampuan Interpersonal	TNFK ? 94	94 < TNFK ? 188	188 < TNFK ? 282	282 < TNFK ? 376	376 < TNFK ? 470			
Kepemimpinan	TNFK ? 152	152 < TNFK ? 304	304 < TNFK ? 456	456 < TNFK ? 608	608 < TNFK ? 760			
Kemampuan Berpikir	TNFK ? 178	178 < TNFK ? 356	356 < TNFK ? 534	534 < TNFK ? 712	712 < TNFK ? 890			
Manajemen Diri	TNFK ? 150	150 < TNFK ? 300	300 < TNFK ? 450	450 < TNFK ? 600	600 < TNFK ? 750			
Motivasi	TNFK ? 131	131 < TNFK ? 262	262 < TNFK ? 393	393 < TNFK ? 524	524 < TNFK ? 655			

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis, maka penulis mengajukan saran antara lain :

- ✘ Perusahaan Aswi Perkasa sebaiknya menggunakan perangkat penilaian kinerja yang telah dirancang oleh penulis agar dapat menilai karyawan perusahaan dengan lebih objektif.
- ✘ Sebaiknya penilaian kinerja dilakukan 3 bulan sekali agar dapat melihat konsistensi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga tidak terlalu lama untuk mendapatkan hasil kinerjanya.