

INTISARI

PT. Pupuk Kalimantan Timur, Tbk. sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan entitas daerah menghadapi tuntutan yang semakin besar dari lingkungan bisnisnya, baik karena pengaruh otonomi daerah maupun *global context*. Agar dapat bertahan (*survive*), perusahaan harus tetap kompetitif. Hal tersebut hanya dapat diperoleh melalui pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan. Salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah melalui penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*). *Performance appraisal* merupakan proses penilaian kinerja pada kondisi tertentu yang dapat bermanfaat bagi perkembangan karyawan.

PT. Pupuk Kalimantan Timur, Tbk. menerapkan penilaian kinerja karyawan secara formal yang dilakukan berkala, dengan melibatkan atasan langsung sebagai pelaksana penilai. Penilaian kinerja ini dilaksanakan melalui penerapan Lembar Penilaian Karya. Dalam upaya memperbaiki sistem penilaian kinerja perusahaan, maka penelitian ini berupaya untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja yang selama ini diterapkan.

Dalam penelitian ini karyawan yang dijadikan sampel adalah kelompok Manajemen dan kelompok Pelaksana yang telah memiliki masa kerja paling sedikit 5 (lima) tahun. Data yang diperlukan diperoleh melalui pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (kuesioner), dan dokumentasi. Secara umum kuesioner yang digunakan terdiri atas tiga bagian. Bagian pertama merupakan surat permohonan penelitian yang ditujukan kepada karyawan. Bagian kedua merupakan identitas karyawan. Bagian ketiga merupakan Kuesioner Penilaian Kinerja Karyawan, meliputi beberapa faktor, yaitu *Faktor Atasan*, *Faktor Rekan Kerja*, *Faktor Frekuensi Penilaian*, *Faktor Kriteria Penilaian*, *Faktor Proses Penilaian*, dan *Faktor Umpan Balik Penilaian*. Masing-masing faktor terdiri atas beberapa pernyataan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja yang selama ini diterapkan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, dan Uji Beda Mean Dua Populasi untuk mengetahui apakah ada perbedaan persepsi antara karyawan kelompok Manajemen dan kelompok Pelaksana terhadap penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja yang selama ini diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Atasan sebagai pelaksana yang melakukan penilaian kinerja secara langsung terhadap karyawan belum sepenuhnya mampu memberikan penilaian dengan baik. Kedekatan hubungan antara atasan penilai dan karyawan yang dinilai ternyata masih sangat mempengaruhi hasil penilaian kinerja.
2. Rekan kerja tidak dilibatkan dalam penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja hanya menggunakan satu sumber penilaian, yaitu atasan langsung sebagai pelaksana penilai.

3. Frekuensi penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan saat ini cukup baik, tidak mengganggu aktivitas kerja, serta sesuai dengan keinginan dan harapan semua pihak, baik manajemen maupun karyawan.
4. Deskripsi kriteria penilaian kinerja kurang rinci dan terkesan tidak jelas, sehingga perlu dikaji lebih mendalam dan disosialisasikan kembali kepada seluruh karyawan.
5. Proses penilaian kinerja perlu disosialisasikan, sehingga karyawan mengerti dan memahami manfaat penilaian kinerja dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik.
6. Umpan balik penilaian kinerja yang diberikan perusahaan masih kurang baik. Data yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja belum dipergunakan seoptimal mungkin untuk pengembangan diri karyawan.

Perbaikan dan penyempurnaan terhadap penilaian kinerja karyawan harus terus dilakukan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu dan siap berkompetisi di pasar bebas dunia.

Kata Kunci : Persepsi, Penilaian Kinerja Karyawan, Penilaian Karya

ABSTRACT

PT. Pupuk Kalimantan Timur, Tbk. is company of state enterprise (BUMN) and the territory entity to be face of demand for bigger from business world, because influenced of the territory autonomy or context global. So, could be hold out and survive, the company must be stand up of competitive. This case can be obtained by means of the development power of human resources be continuously. The ones mechanism could be used to development of the power human resources by means of the performance appraisal. The performance appraisal has be process of performance appraisal to sure thing condition could be use for employee development its.

PT. Pupuk Kalimantan Timur, Tbk. is application for the performance appraisal with formality and doing of periodic, with involves the top direct as appraiser. The performance appraisal just doing by means of application The Appraisal of Creation Paper. In effort repair of the performance appraisal in the company, so this research to be effort to know as employee perception about the performance appraisal this during of apply its.

In this research for employee as sample is Management Group and Executor Group be possession with work experience 5 (five) years. Data was needed obtain by mean of observation, interview, questioner, and documentary. Just away generally the questioner be used on three apart. First part will be permission letter of the research to employee. The second part is employee identity. Three part is Questioner The Performance Appraisal, there are comprise of several factor is Top Factor, Partner Factor, Frequency Appraisal Factor, Criteria Appraisal Factor, Process Appraisal Factor, and Feedback Appraisal Factor. Each factor comprise of several of the statement to know perception for employee be face of the performance appraisal this during be was applied its. Data was obtained of analyzed with use Validity Test, Reliability Test, Normality Test, and Different Mean Two-Population Test to know what are different of perception about Management Group and Executor Group be face of the performance appraisal.

The basically yield of the research, the employee perception be face of performance appraisal this during be applied as:

1. Top as appraiser just doing of the performance appraisal just away direct for employee not is fully able to give appraisal with good. Is close of connection between top direct as appraiser and employee just realize very influenced be yield of the performance appraisal.
2. The partner not be involved in the performance appraisal. The performance appraisal just be used one resource appraise is top direct as appraiser.

3. Frequency of the performance appraisal decided for company this time is better, will not disturb the work activity, and so away with demand and hope all side, so good for management or employee.
4. The criteria description of the performance appraisal not to be detail and impressed not bright, so necessary inspected with deeply and socialized is back to all employees.
5. The performance appraisal process will be necessary socialized, until the employee can be understand and knew be use the performance appraisal and motivationally to give as performance more well.
6. Feedback of the performance appraisal to give by company is not good. Data will be obtained for yield of the performance appraisal not is using optimally maybe to development employee self.

The repaired and action of perfecting to performance appraisal just must be doing the company be posses by power of human resources have quality, just capable and ready to competition in the free market world.

Keywords : Perception, Performance Appraisal, Creation Appraisal