

BAB IV

KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa PT Dwihandal Hadetrada Indonesia dalam melakukan penilaian kinerja karyawan bagian produksi masih secara informal, dimana penilaian dilakukan tanpa menggunakan lembar penilaian dan hanya berdasarkan observasi oleh seorang penilai yaitu masing-masing kepala sebagai atasan langsung karyawan. Hal tersebut dapat menimbulkan penilaian yang subjektif, tidak adil, dan tidak transparan. Di samping itu, perusahaan tidak memiliki data untuk menganalisis hasil penilaian kinerja karyawannya, serta tidak memiliki arsip penilaian karyawan secara fisik.

Maka dari itu, penulis merancang sistem penilaian kinerja karyawan untuk bagian produksi di PT Dwihandal Hadetrada Indonesia dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scales*. Metode ini menggunakan skala angka 1 hingga 5, dimana angka 1 sebagai nilai terendah dengan kategori penilaian kurang sekali, dan angka 5 sebagai nilai tertinggi dengan kategori penilaian baik sekali. Kemudian penulis menggunakan bobot penilaian agar penilaian lebih objektif, dimana aspek absensi & kehadiran, serta sikap & perilaku akan dikalikan dengan bobot 40%, dan aspek hasil penilaian dikalikan bobot 60% sesuai dengan yang diterapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011.

Selain itu, penilaian dengan metode ini merupakan penilaian yang paling umum digunakan karena sederhana dan mudah dimengerti, sehingga cocok untuk

perusahaan-perusahaan berskala kecil-sedang. Selain itu, dengan adanya sistem penilaian kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi perilaku kerja karyawan, kompetensi yang dimiliki, hasil kerja, serta pengambilan keputusan mengenai pemberian kompensasi atau jenjang karir karyawan.

4.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis merekomendasikan perusahaan untuk:

1. Menerapkan sistem penilaian kinerja yang baru, guna membantu perusahaan dalam menilai kinerja karyawan bagian produksi agar lebih objektif, adil, dan transparan, serta dapat membantu perusahaan dalam hal pengambilan keputusan kelangsungan kerja karyawan di perusahaan.
2. Segera melakukan uji coba sistem penilaian kinerja karyawan yang telah penulis rancang dengan menggunakan formulir penilaian seperti pada Lampiran 3, jika keadaan perusahaan sudah kembali kondusif dari masalah Covid-19. Untuk pelaksanaan uji coba, dimulai dengan pelatihan kepada penilai dan sosialisasi mengenai penilaian kinerja yang baru.
3. Menambah seorang penilai sebagai penilai kedua agar hasil penilaian menjadi lebih objektif, adil, dan transparan, serta melaksanakan penilaian kinerja karyawan secara rutin setiap 6 bulan sekali, yaitu pada periode Januari-Juli atau Juli-Januari. Serta menerapkan rekomendasi berdasarkan nilai akhir dari penilaian kinerja yang terdapat pada Tabel 3.3.

4. Melakukan review hasil uji coba, untuk mengetahui hal apa saja yang sudah baik, dan hal apa lagi yang masih perlu disesuaikan, sehingga dapat dilaksanakan secara berkelanjutan.

4.3 Implikasi

Implikasi praktis dari hasil penelitian yang dilakukan adalah dengan menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan yang telah dirancang oleh penulis, dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawannya serta pengambilan keputusan yang tepat. Dengan sistem penilaian kinerja ini juga akan memberikan keadilan bagi karyawan karena lebih objektif, adil, dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, A. (2019, March 25). *Investasi Asing Banjiri Industri Plastik*. Retrieved from EKONOMI BISNIS: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190325/257/904206/investasi-asing-banjiri-industri-plastik>
- Ziyae, B. (2016). Presenting an evaluation model of human resource management's effect on corporate entrepreneurship. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(3), 228-242.
- Sutrisno, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Fallon Jr., L. F., & McConnell, C. (2007). *Human Resource Management in Health Care: Principles and Practice*. Jones and Bartlett Publishers.
- Perkins, S. (2018). Processing developments in employee performance and reward. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(3), 289-300.
- Szabó, P., Marková, P., Míkva, M., & Vaňová, J. (2018). Employee Performance in the Context of the Problems of Measurement and Evaluation in Practice. *Research Papers Faculty of Materials Science and Technology Slovak University of Technology*, 25(41), 63-70.
- Sorooshian, S., Aziz, N. F., Ahmad, A., Jubidin, S. N., & Mustapha, N. M. (2016). Review on Performance Measurement Systems. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(1), 123-132.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: UBHARA MANAJEMEN PRESS.
- Sharma, A., & Sharma, T. (2017). HR analytics and performance appraisal system: A conceptual framework for employee performance improvement. *Management Research Review*, 40(6), 684-697.
- The Open University of Hong Kong. (2016, April 6). *Human Resource Management*. Retrieved from The Open University of Hong Kong: <http://www.opentextbooks.org.hk/ditabook/32088>

- Haryono, S. (2018). *MANAJEMEN KINERJA SDM: Teori & Aplikasi*. Jakarta: LUXIMA METRO MEDIA.
- Rogelberg, S. G. (2017). *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, 2nd edition*. SAGE Publications, Inc.
- Hasibuan, H. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shafagatova, A., & Looy, A. V. (2020). Alignment patterns for process-oriented appraisals and rewards: using HRM for BPM capability building. *Business Process Management Journal*, 941-964.
- Van Dijk, D., & Schodl, M. M. (2015). Performance Appraisal and Evaluation. In J. D. Wright, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences 2nd edition* (Vol. 17, pp. 716-721). Orlando: Elsevier Ltd.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14 ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Fatimah, F. N. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Quadrant.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach 8th Edition*. Carbondale: Wiley.
- Rao, G. N. (2014). *Research Methodology and Quantitative Methods*. BS Publications.
- Wilkinson, D., & Birmingham, P. (2003). *Using Research Instruments: A Guide for Researchers*. Routledge Falmer by Taylor & Francis Group.
- Eastern Illinois University. (n.d.). Performance Appraisal Handbook for Civil Service Employee. *Human Resource*, 2-12.
- University Human Resource, Rutgers University. (2005). Performance Appraisal Guide. *Human Resource*, 1-10.
- David, R., & Joseph, J. (2014, September). Study on Performance Measurement System - Measure and Metrics. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(9), 1-10.

Mangkunegara, A. A. (2019). *EVALUASI KINERJA SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Chusminah, S., & Haryati, R. A. (2019, March 1). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen - Widya Cipta*, 3, 61-70.

Linawati. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal). *Investama: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 61-75.