

BAB IV

KESIMPULAN AKHIR, REKOMENDASI DAN IMPLIKASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian yang dilakukan pada PT. Galic Artabahari pada dasarnya sudah tersusun dengan cukup baik. Hal ini dikarenakan, tiga aspek pada sistem penilaian PT. Galic Artabahari sudah memberikan deskripsi yang cukup jelas mengenai performa karyawan selama mereka bekerja dalam kurun waktu tertentu. Selain itu, indikator yang masuk ke dalam tiga aspek terlampir juga cukup lengkap. Aspek dan indikator yang cukup jelas, terstruktur dan terlampir, sehingga penilaian tersebut bisa membantu karyawan untuk lebih memahami seberapa jauh mereka bekerja dan sesuai dengan apa yang selama ini perusahaan inginkan. Penilaian ini juga mampu membantu perusahaan dalam memahami karyawan, seberapa baik mereka berkontribusi untuk perusahaan.

Pada bagian **Prestasi Kerja**, PT. Galic Artabahari menekankan kepada bagaimana seorang karyawan agar bisa memimpin dirinya sendiri serta orang lain, sehingga pekerjaan yang mereka miliki atau bawahan mereka miliki bisa dikerjakan dengan baik. Indikator dalam Prestasi kerja juga menuntun karyawan agar bisa memimpin dan mengarahkan satu sama lain. Hal ini bisa masuk kedalam masalah sederhana sampai dengan masalah kompleks yang bisa sangat merugikan perusahaan.

Sementara pada bagian **Kepatuhan**, PT. Galic Artabahari lebih menekankan agar setiap karyawan bisa menghargai sesama rekan kerja, atasan dan juga bawahan mereka. Basic manner merupakan suatu hal utama yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, maka perusahaan menekankan agar setiap orang bisa menghargai satu sama lain, demi menjaga hubungan dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan perusahaan.

Pada bagian **Kepribadian**, PT. Galic Artabahari menggunakan pengamatan kepada karyawan setiap harinya, apakah karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, atau malah sebaliknya. Pada aspek ini, indikator lebih mengarah kepada bagaimana caranya dan seberapa mampu karyawan agar bisa berbaur dan bekerjasama dengan sesama karyawan. Hal ini bisa menjadi rancu karena kepribadian pada dasarnya sulit untuk dinilai hanya oleh satu atau dua pihak. Namun, dengan adanya indikator yang sesuai, penilaian menjadi jauh lebih sesuai.

4.2 Rekomendasi

Maka dari penelitian yang dilakukan, saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penilaian setiap awal / akhir kuartal : Penilaian yang dilakukan oleh PT. Galic Artabahari pada dasarnya akan diadakan setiap satu tahun sekali bagi karyawan tetap, dan untuk karyawan kontrak penilaian dilakukan setiap masa kontrak akan habis. Pada umumnya, masa kontrak akan berjalan selama tiga bulan atau enam bulan.

Melihat perubahan internal dan eksternal yang seringkali terjadi cukup drastis, penilaian disarankan dilakukan setiap kuartal berakhir. Hal ini meminimalisir kerja karyawan yang selama ini tidak baik, namun terlewat begitu saja oleh perusahaan karena sistem penilaian dilakukan hanya satu tahun satu kali. Selain itu, keuntungan dari penilaian dilakukan setiap satu kuartal satu kali, agar penilaian yang ada bisa memberikan feedback yang lebih cepat dan relevan kepada setiap karyawan, dan karyawan memiliki kesempatan lebih banyak untuk memperbaiki kinerja mereka.

2. Melakukan penilaian dengan sistem Real-Time Performance Appraisal : hampir sama dengan sistem penilaian setiap akhir kuartal, sistem penilaian ini dipilih oleh beberapa perusahaan modern agar feedback yang diberikan bisa lebih real time. Biasanya, penilaian dilakukan setiap kali suatu project atau tugas yang dikerjakan akhirnya selesai.

4.3. Implikasi

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi yang bisa diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Galic Artabahari harus menerapkan sistem penilaian yang adil kepada setiap karyawannya. Hal ini dikarenakan, sistem penilaian yang subjektif membuat karyawan ternilai juga merasa bahwa penilaian tersebut tidak adil. Karena secara kasar, bisa dikatakan bahwa sistem penilaian yang tertutup

dan subjektif bukan hanya bisa merugikan karyawan, namun juga bisa merugikan perusahaan.

2. PT. Galic Artabahari harus mengatur waktu penilaian kinerja agar bisa lebih teratur lagi. Karena sistem penilaian yang dilakukan satu tahun sekali, bisa jadi tidak lagi akurat, sesuai dengan keadaan perusahaan saat itu. Perusahaan harus mampu mengikuti sistem bisnis yang dinamis, sehingga ketika kebutuhan konsumen berubah dan memaksa perusahaan untuk berubah juga, maka karyawan yang ada di dalamnya juga bisa beradaptasi lebih cepat. Hal ini berhubungan dengan penilaian kinerja dan evaluasi. Apabila penilaian kinerja dan evaluasi dilakukan lebih sering, maka kita bisa memahami kekurangan dan kelebihan yang ada sehingga bisa lebih cepat memperbaiki kesalahan yang ada.
3. PT. Galic Artabahari harus merancang program bonus / insentif serta sanksi apabila karyawan mendapatkan nilai tinggi dalam penilaian kinerja, maupun sebaliknya. Karena sistem pekerjaan yang harus menguntungkan semua pihak, maka diharapkan selain perusahaan mengharapkan kerja maksimal dari karyawan, maka perusahaan juga diharuskan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan, untuk ini terutama bonus / insentif kepada karyawan yang mendapatkan nilai tinggi pada penilaian kinerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan pelayanan kesejahteraan yang baik, maka karyawan lebih terdorong untuk memajukan perusahaan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Qotrun. (n.d). *Metodologi Penelitian: Pengertian, Jenis, Manfaat, dan Tujuan*.
Diakses melalui <https://www.gramedia.com/literasi/metodologi-penelitian/>
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
Yogyakarta Aswaja Pressindo.
- David, Parmenter, 2010, *Mengembangkan dan Mengimplementasikan Key Performance Indicators*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Evita, Siti Noni., dkk. (2017). *Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives*. *Pekbis Jurnal*, 9(1).
- Mahsun, Mohammad, 2006, *Evaluasi Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Grafindo Persada Jakarta
- Rawung, Dede Trinovie. (2020). *Metode Penarikan Sampel*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik RI.
- Widyowati, Arini. (n.d). *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja 360 Derajat Sebagai Usaha Meningkatkan Persepsi Positif terhadap Keadilan Prosedural Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- _____, 1994, *Performance Management* (alih bahasa: Tony Setiawan), Tugu, Yogyakarta.