

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dalam perancangan penilaian kinerja dan sistem insentif perusahaan dengan melakukan observasi, analisa, dan wawancara pada perusahaan X maka di tentukan metode penilaian menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)* dan untuk sistem insentif dengan dua jenis yaitu bonus/komisi dan berdasarkan *output*.

Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)* menentukan kriteria penilaian berdasarkan *jobdesc* setiap jabatan pada perusahaan yang kemudian akan diberikan bobot pada setiap kriteria pada setiap jabatan yang berbeda. Bobot pada setiap kriteria tersebut di tentukan oleh direktur, hal ini di karenakan untuk mengetahui kriteria apa yang lebih penting dalam menjalankan tugas / pekerjaan setiap divisi dan hanya direktur yang berhak menentukan bobot tersebut.

Setelah selesai dengan penilaian kinerja maka akan di lanjutkan dengan perancangan sistem insentif bagi karyawan perusahaan X. Penerimaan insentif setiap jabatan akan dilakukan berbeda, seperti divisi salon akan diberikan pada setiap minggu hal ini dikarenakan perusahaan X berfokus pada salon dan ingin mendorong pekerjaanya lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk divisi pencucian dan pengeringan akan dibagi pada setiap akhir hari dengan perhitungan bagi hasil tiap mobil yang dicuci per harinya. Untuk kasir dan supervisor akan diberikan pada setiap berakhirnya penilaian kinerja, yaitu antara 3/6 bulan. Divisi pemasaran akan menerima bonus berdasarkan penjualan yang telah di perolehnya pada setiap bulan.

6.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyarankan perusahaan X agar mengimplementasikan uji coba penilaian kinerja yang telah di rancang oleh peneliti. Peneliti menyarankan untuk divisi non-produksi setidaknya 3 bulan dilakukan uji coba, dan untuk divisi produksi setiap bulan nya. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat beradaptasi dengan sistem penilaian yang berlaku, dan melihat apakah program penilaian ini cocok dengan lingkungan perusahaan atau tidak. Jika cocok maka akan dilakukan pengembangan program yang lebih lanjut, jika tidak maka program penilaian harus di ubah kembali.

Perlu di ingatkan kembali bahwa program Insentif ini berkaitan dengan keuangan perusahaan. Jika alokasi keuangan tidak di rancang dengan baik maka sistem insentif ini dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dalam

mengimplementasi sistem ini, diharapkan perusahaan mengalokasikan dana untuk insentif karyawan yang akan diberikan. Jika perusahaan masih belum yakin dengan sistem ini maka disarankan untuk mengimplementasikannya di divisi salon terlebih dahulu, hal ini dikarenakan salon adalah core dari perusahaan dan pemberian insentif dapat dibebankan ke harga jasa yang ditawarkan kepada konsumen.

Dengan program penilaian kinerja ini, diharapkan supervisor dan direktur dapat mengetahui kualitas kerja pegawainya, serta dapat mempertahankan kelebihan dan memperbaiki kekurangan melalui hasil penilaian kinerja karyawan perusahaan tersebut. Serta dengan sistem insentif yang baru, diharapkan produktivitas pegawai serta kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya dorongan berupa uang lebih untuk mendorong motivasi pegawainya. Peneliti merekomendasikan melakukan beberapa tahapan sebelum mengimplementasi sistem penilaian kinerja dan insentif yang telah di rancang, yaitu :

1. **Melakukan sosialisasi**, kepada seluruh karyawan perusahaan X mengenai Penilaian Kinerja yang akan di terapkan dan Sistem Insentif yang baru dalam perusahaan yaitu dengan memberikan materi mengenai penilaian kinerja, dan insentif baik dari tujuan, penggunaan, jenis, dan sebagainya.
2. **Melakukan Training**, kepada Supervisor dalam menggunakan dan melakukan kegiatan penilaian kinerja serta perhitungan insentif pegawai.
3. **Uji Coba**, melakukan uji coba dalam penggunaan penilaian kinerja dan pembagaian insentif sesuai jabatan atau pekerjaan masing-masing dan menilai karyawan dengan *form* penilaian kinerja menggunakan bobot yang telah ditentukan oleh direktur.

4. **Evaluasi Hasil Uji Coba**, dilakukan untuk mengetahui hal-hal apa yang perlu diperbaiki dan dipertahankan untuk penyempurnaan sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis. (2013). *Performance Management*. Pearson Education.
- Aprianto, B. F. (2013). *Pedoman Lengkap Professional SDM Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Berger, L. D. (2008). *The Handbook Best Practice on Talent Management*. Jakarta: PPM.
- Bernardin, H., Russel, H., & Joyc, E. A. (1993). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.Inc.
- Bps.go.id. (2019, Jan). *Proyeksi Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk*. Diambil kembali dari Bps.go.id: <https://bandungkota.bps.go.id/statictable/2019/01/04/181/proyeksi-penduduk-dan-laju-pertumbuhan-penduduk-di-kota-bandung-2012---2017.html>
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, 6th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Cook, M., & Cripps, B. (2005). *Psychological Assessment in the Workplace ; A Manager's Guide*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Dale, M. (2013). *The Art of HRD Succesful Recruiment and Selection Guide Line for Managers*.
- Departemen Keuangan Republik Indonesia. (2007). *Kamus Kompetensi Departemen Keuangan Republik Indonesia*. Dipetik Oktober 15, 2018, dari <http://bckotabaru.net/KamusKompetensi-Depkeu.pdf>
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management. 13th ed*. Pearson.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. (2016, April 20). Dipetik Mei 1, 2018, dari Badan Pusat Statistik Kota Bandung: <https://bandungkota.bps.go.id/statictable/2017/08/29/120/jumlah-wisatawan-mancanegara-dan-domestik-di-kota-bandung-2016.html>
- Efendi, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Garsindo.

- Fletcher, S. (2013). *Competence Based Assesment Techniques*.
- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2015). Dipetik November 1, 2015, dari Kamus Kompetensi Jabatan: https://simkaltim.kemenag.go.id/download_publik/2015/Subbag%20Ortala%20dan%20Kepegawain/Kamus%20Kompetensi%20Jabatan%20Kemenag%20RI.pdf
- Kementrian Ketenagakerjaan Indonesia. (2016). Dipetik November 2, 2018, dari SKKNI kategori jasa profesional, ilmiah dan teknis golongan pokok bidang manajemen hubungan pelanggan: www.kemenperin.go.id/kompetensi/download.php?id=101
- Kementrian Pariwisata. (t.thn.). *Kementrian Pariwisata Republik Indonesia*. Dipetik Oktober 15, 2018, dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia-isp pariwisata: http://www.kemenpar.go.id/userfiles/file/lampiranSKKNIJASABOGA_fixed.pdf
- Kementrian Perindustrian. (2017, November Jumat). Dipetik Februari 1, 2018, dari Tempo.Co: <https://bisnis.tempo.co/read/1036777/kemenperin-industri-makanan-minuman-masih-jadi-andalan-di-2018/full&view=ok>
- Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. (2009). *Kementrian Perindustrian Republik Indonesia*. Dipetik Oktober 17, 2018, dari SKKNI sektor jasa bidang jasa usaha makanan: https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/SKKNI%202009-217.pdf
- Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Ermaja Rosada Karya.

- Michael. (2018, July). *Industri Manufaktur Otomotif Indonesia*. Diambil kembali dari indonesia-investments.com: <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/industri-sektor/otomotif/item6047?>
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mufidah, N. (2006). Pola Konsumsi Masyarakat Perkotaan. *BioKultur, Vol.I/No.2/Juli- Desember 2112*, 157-158.
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., Gerhart, B., Hollenbeck, J. R., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage, eleventh Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Panggabean, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robert, M. L., & Jonh, J. H. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen, Cetakan keenambelas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sayekti, W. (2011). *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja*. Bandung: Unpad Press.
- Siagian, S. P. (2002). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sobari, N. (2015, Februari 2). Dipetik Februari 1, 2018, dari CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20150210162426-269-31086/survei-bandung-kota-terfavorit-wisatawan-se-asean>
- Spencer&Spencer. (2013). *Kamus Kompetensi Spencer*. Dipetik April 12, 2018, dari <https://id.scribd.com/doc/87950499/Kamus-Kompetensi-Spencer-spencer>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tb. Sjafri, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Utama.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.