



PRESTASI KERJA

DRA.FATMAWATY HARAHAP, MAP

PENGERTIAN PRESTASI KERJA

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Untuk itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja



FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA

Prestasi kerja dari individu merupakan gabungan dari 3 faktor yaitu:

1. Kemampuan dan minat dari seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Faktor yang menentukan prestasi kerja

1. Faktor Individu
 - ✓ Usaha (effort): sifat fisik dan mental individu dalam menjalankan tugas
 - ✓ Abilities : sifat personal yang diperlukan dalam melaksanakan tugas
 - ✓ Rol/Task Perception : yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasakan perlu oleh individu yang menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Faktor Lingkungan
 - ✓ Kondisi fisik
 - ✓ Peralatan
 - ✓ Waktu
 - ✓ Material
 - ✓ Pendidikan
 - ✓ Supervisi
 - ✓ Desain organisasi
 - ✓ pelatihan



PENGUKURAN PRESTASI KERJA

Prestasi kerja dalam organisasi perusahaan dilakukan dengan pengukuran standar kerja sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan pengawasan yang dilakukan
- b. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja
- c. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang muncul
- d. Kecekatan Mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada
- e. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- f. Disiplin, disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran



ARTI PENTING DAN TUJUAN PENILAIAN PRESTASI

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Kegiatannya terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dari sebuah organisasi

Tujuan penilaian prestasi kerja : Untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan, pengembangan karir, program kompensasi, promosi, pensiun, pemberhentian pegawai atau pemecatan



PENILAIAN PIMPINAN ATAS PRESTASI KERJA

Beberapa alasan pimpinan tidak melaksanakan penilaian prestasi kerja:

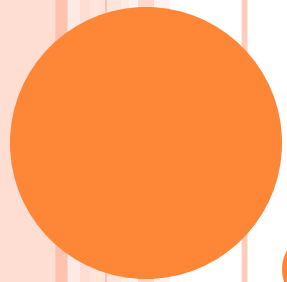
- a. Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka merasa tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian
- b. Pimpinan tidak mau memberikan penilaian yang buruk kepada karyawannya. khususnya kepada orang yang disukai secara pribadi
- c. Jika hasil penilaian, pihak karyawan tidak mau menerimanya. Penilaian yang buruk menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan, daripada mendorong untuk meningkatkan prestasi
- d. Pimpinan dan karyawan menyadari penilaian yang buruk akan mempengaruhi karir seseorang
- e. Dalam kenyataannya banyak proses penilaian prestasi tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam memberikan penghargaan
- f. Pimpinan ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang buruk, karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan pegawai



KESIMPULAN

1. Organisasi dalam suatu perusahaan sangat mengharapkan prestasi atau hasil karya terbaik dari karyawannya. Tanpa ada laporan dari kondisi prestasi kerja pegawai. Pihak organisasi tidak mampu membuat keputusan yang benar mengenai pegawai mana yang diberi penghargaan dan pegawai mana yang diberi hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendah prestasi pegawai demi memenuhi kepentingan organisasi. Kebijakan penilaian prestasi pegawai harus diselenggarakan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik
2. Kegiatan dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan dimulai dengan : identifikasi, pegawai, observasi, pengukuran dan pengembangan, hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.





SEKIAN
TERIMA KASIH