

## ABSTRAK SKRIPSI

**ELCHE.** Tinjauan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Bagian Staf Pada PT. Indahplaza Internasional, dibimbing oleh Bapak Drs. Amiruddin, MM, MBA (Pembimbing I), Ibu Dra. MFS. Sulistyawati (Pembimbing II), dan dibantu oleh Ibu Rina Murti.

Pembangunan adalah suatu proses yang terus menerus dikerjakan yang bertujuan untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan bagi bangsa dan negara. Agar tujuan tersebut tercapai maka diperlukan dukungan dan partisipasi seluruh pihak, termasuk pihak swasta. Dalam hal ini, PT. Indahplaza Internasional adalah perusahaan yang mengelola Internasional Plaza dan bergerak di bidang sewa guna usaha.

Perkembangan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung dari usaha manajemen dalam mengelola sumber daya. Salah satu sumber daya manusia yang penting yaitu sumber daya manusia karena ia adalah subyek dan obyek yang menjalankan perusahaan.

Untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dibentuk fungsi *staffing* yang dijalankan oleh personalia meliputi kegiatan perencanaan sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja, analisis jabatan, pemberian kompensasi, pemeliharaan hubungan antarpersonel dan keputusan untuk pemberhentian, mutasi, dan lainnya.

Penilaian prestasi kerja adalah salah satu aspek penting dari kegiatan personalia karena aspek ini merupakan evaluasi kegiatan sumber daya manusia yang digunakan untuk menentukan keputusan bagi kegiatan personalia lainnya, yaitu untuk kenaikan pangkat, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Permasalahan yang dihadapi PT. Indahplaza Internasional berhubungan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dalam penerapan hasil penilaian sering tidak tepat dan ada kesalahan.

Penelitian ini diawali dengan membagi kuesioner kepada 15 responden pada bagian staf dengan memberikan pertanyaan bersifat tertutup dan terbuka mengenai faktor - faktor penilaian prestasi kerja dan pelaksanaan penilaian prestasi kerja bagian staf pada PT. Indahplaza Internasional. Hasil jawaban reesponden dihitung dengan metode presentase. Selain itu, informasi dari perusahaan berupa tabel hasil penilaian prestasi kerja untuk 3 tahun berakhir diolah dengan menggunakan rata - rata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penilaian personalia tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya karena penilai memberikan nilai yang terlalu tinggi pada staf yang dinilai atas dasar suka atau tidak suka. Ini berarti terjadi bias terlalu lunak dan *hallo effect*.

Untuk mengatasi masalah tersebut di atas, maka diperlukan kriteria yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing - masing, metode dan jangka waktu yang tepat dalam menilai. Penerapan umpan balik pada staf perlu diperbaiki, serta perlu diadakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan baik bagi penilai maupun bagi orang yang dinilai.