

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan pada PT. Tania Selatan tidak berdasarkan pada hasil penilaian dari atasan masing-masing tetapi hasil penilaian yang diberikan untuk kenaikan jabatan / promosi karyawan setiap tahunnya didasarkan pada kondisi dan kebijaksanaan perusahaan
2. Metode yang digunakan pada PT. Tania Selatan adalah metode *Rating Scale* dimana penilaian terhadap prestasi kerja karyawan diberikan dalam bentuk tertentu dari yang terendah sampai yang tertinggi. Tidak adanya hirarki numerik dalam penilaian secara keseluruhan dapat menimbulkan unsur subjektifitas yang cukup tinggi yang dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan karena pihak manajemen tidak bisa menghitung rata-rata prestasi kerja karyawannya. Dengan demikian pihak manajemen PT. Tania Selatan tidak dapat membandingkan secara kualitatif prestasi kerja karyawannya dengan akurat.
3. PT. Tania Selatan merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang lebih mengutamakan hubungan sebagai saudara atau famili sehingga hasil penilaian yang diberikan tidak sama dengan karyawan yang tidak memiliki

hubungan sebagai saudara atau famili sehingga lebih cenderung menimbulkan kecemburuan sosial di antara para karyawan sendiri.

4. Faktor-faktor penilaian dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi kualitas MARC (*Measureable* (dapat diukur), *Achieveable* (dapat dicapai), *Relevant* (relevan) dan *Controllable* (dapat dikontrol)) meskipun dalam pelaksanaan dan penggunaannya tidak didasarkan pada hasil penilaian karyawan itu sendiri.
5. Penilai terlihat kurang memahami sistem penilaian sehingga terjadi kesalahan-kesalahan yang mengganggu dalam penilaian, yaitu :
 - a. Efek halo,
Dimana ada kecenderungan penilaian untuk memberikan nilai lebih untuk karyawan yang dekat dan sependapat dengannya (faktor subjektifitas terikut)
 - b. Masalah Kemurahan hati,
Dimana guna menghindari hal yang ekstrim, terdapat banyaknya nilai yang terlalu baik.
6. Perusahaan tidak mengadakan pelatihan bagi penilai, padahal dengan pelatihan tersebut ketepatan dan akurasi penilai dapat ditingkatkan serta kesalahan-kesalahan dalam penilaian dapat dikurangi.

B. Saran-saran

1. Waktu penilaian sebaiknya dilaksanakan setahun sekali yaitu pada awal bulan.
2. Pemberian penghargaan khusus kepada karyawan yang berprestasi dengan baik di samping kenaikan gaji, promosi dan pengembangan karyawan sehingga nantinya karyawan lain dapat dimotivasi untuk berbuat sama atau bahkan lebih baik.
3. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan harus terbuka dan disesuaikan dengan hasil penilaian prestasi karyawan yang sebenarnya.
4. Perusahaan harus lebih memperhatikan prestasi kerja dan kepentingan karyawan atas hasil kerjanya yang baik dan cukup lama. Untuk kenaikan golongan / jabatan tanpa membedakan mana karyawan biasa dan masih keluarga, ini dimaksudkan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial di antara sesama karyawan dalam perusahaan.