

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan:

1. PT AJ Manulife Indonesia cabang Palembang sudah melaksanakan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan, dan penilaian sudah sesuai dengan periodisasi waktu yang ada pada perusahaan. Pimpinan turun langsung kelapangan melihat aktivitas dan hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Sedangkan penilaian dilakukan oleh tim khusus dari Jakarta, penilaian prestasi kerja menggunakan tahap-tahap prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tetapi tahap-tahap tersebut masih belum tersusun dengan jelas. Ini dapat menyebabkan beberapa karyawan belum merasa puas dengan penilaian yang diberikan oleh pimpinannya.
2. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan PT AJ Manulife Indonesia cabang Palembang menggunakan formulir dengan metode checklist. Formulir tersebut diberikan bobot 0-70 untuk karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, sedangkan nilai 71-100 yaitu untuk karyawan yang hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan serta menggunakan 2 unsur penilaian dari aspek prestasi kerja meliputi cara menyelesaikan pekerjaan dan kecepatan bekerja sedangkan aspek hasil pekerjaan meliputi sikap kerja, kemampuan kerja sama, tanggung jawab, disiplin kerja akan tetapi dalam pelaksanaan penilaian yang dilakukan selama ini masih belum diinformasikan standar hasil kerja sehingga karyawan tidak mengetahui apakah pekerjaannya telah dilakukan dengan sangat baik, baik, cukup atau kurang bahkan tidak baik. Unsur-unsur tersebut belum lengkap, tidak adanya kriteria penilaian dalam unsur-unsur penilaian akibatnya yang terjadi pada karyawan rasa ketidakadilan serta rasa ketidakpuasaan dengan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran-saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan untuk melengkapi pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT AJ Manulife Indonesia cabang Palembang guna mencapai tujuan perusahaan. Saran-saran tersebut antara lain adalah:

1. Penilaian prestasi kerja menggunakan periodisasi waktu pada PT AJ Manulife Indonesia cabang Palembang yang sesuai dengan peraturan Perusahaan. Sebaiknya dalam menjalankan penilaian prestasi kerja diinformasikan kepada karyawan tahap-tahap prosedur penilaian prestasi kerja agar berjalan dengan baik dan secara objektif sehingga karyawan tahu dari mana nilai tersebut berasal tanpa harus bertanya-tanya kembali dan komplain terhadap pimpinan. Karyawan juga akan merasa puas dengan penilaian yang telah diberikan.
2. Sebaiknya PT AJ Manulife Indonesia cabang Palembang sebelum melaksanakan penilaian prestasi kerja harus menentukan bobot dan standar nilainya terlebih dahulu yaitu untuk karyawan yang mendapatkan nilai 81 sampai 100 dikategorikan baik sekali, untuk karyawan yang mendapatkan nilai 71 sampai 80 dikategorikan baik, untuk karyawan yang mendapatkan nilai 61 sampai 70 dikategorikan cukup, untuk karyawan yang mendapatkan nilai 51 sampai 60 dikategorikan kurang dan untuk karyawan yang mendapatkan nilai kurang dari 50 dikategorikan kurang sekali, Kriteria penilaian harus dilengkapi yaitu prestasi kerja dilihat dari keterampilan dan hasil kerja, tanggung jawab dilihat dari pelaksanaan tugas serta ketaatan dilihat dari disiplin dan ketentuan jam agar karyawan mengetahui pekerjaan yang selama ini dikerjakan apakah bagus atau jelek dengan mengetahui standar hasil penilaian tersebut sehingga mereka dapat memperbaiki kinerja menjadi lebih baik. Dalam formulir tidak menggunakan metode checklist tetapi menggunakan metode rating scale. Ini bertujuan agar penilaian yang diberikan tidak terdapat kesalahan karena

metode ini lebih efektif dan langsung dapat diketahui peringkat prestasi kerja karyawan.