

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini akan di uraikan mengenai ringkasan dan materi pokok Tugas Akhir tentang Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang. Adapun uraiannya sebagai berikut :

1. Penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi pekerjaan seseorang yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan.
2. Penilaian kinerja bisa didefinisikan sebagai prosedur meliputi : (1) penetapan standar kerja; (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar perusahaan; (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.
3. Metode penilaian kinerja karyawan yang penulis sebutkan diantaranya : Metode skala grafik, metode peringkatan alternasi, metode perbandingan berpasangan, metode checklist, Metode kejadian kritis, metode skala penilaian berjangkarkan perilaku, Metode Manajemen berdasarkan sasaran (MBO).
4. Penilaian kinerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang diadakan pada satu tahun sekali penilaian dan penilaian itu dilakukan karyawan yang memiliki bawahan yaitu jabatan manager s.d EVP (*Executive Vice President*).
5. Metode yang digunakan PT Kereta Api Indonesia untuk melakukan penilaian kinerja karyawan adalah metode skala grafik.
6. Prosedur penilaian kinerja karyawan pada PT kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang mulai dari kantor pusat menyampaikan informasi kepada Manager SDM Daerah Operasi yang kemudian Manager SDM setiap daerah menyalurkan informasi tersebut kepada penilai yang sudah ditentukan yaitu jabatan Manager s.d EVP.

7. Hasil dari penilaian kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia mempengaruhi prestasi karyawan sehingga dapat menambah peluang untuk naik jabatan, namun tidak hanya hasil penilain kinerja saja yang dapat mempengaruhi kenaikan jabatan, tapi adanya pelatihan dan penghargaan lainnya.
8. Masalah yang sering terjadi dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan adalah karyawan yang menilai kurang memahami atau kesulitan dalam menilai karena kurangnya kemampuan dalam sistem komputerisasi.
9. Cara yang dilakukan dalam mengatasi masalah yang terjadi adalah dengan melakukan *contact person* dengan kantor pusat.