

ABSTRAK

Program Profesi Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Mayoring Psikologi Industri dan Organisasi

Nama/ NIM : Tri Muji Ingarianti / 090315169M
Judul : Perubahan *Performance Appraisal* di PT Otsuka Indonesia

xii + 116 halaman, 7 lampiran.

Tugas Akhir ini bertujuan untuk (1) Menemukan faktor-faktor penyebab ketidakefektifan penilaian kinerja di PT Otsuka Indonesia dan (2) Merumuskan dan menentukan satu desain intervensi yang sesuai untuk dapat mengurangi penyebab ketidakefektifan penilaian kinerja di PT Otsuka Indonesia.

Berdasarkan hasil interview dan kuesioner diketahui bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) di PT OI kurang efektif. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor subyektifitas yang tinggi dan alat ukur yang kurang "*measurable*". Sehingga dapat disimpulkan bahwa penyebab utama dari ketidak efektifan dari penilaian kinerja yang ada di PT OI adalah sistem yang tidak tepat.

Desain intervensi yang diajukan adalah intervensi terhadap alat ukurnya dan intervensi terhadap penilaiannya. Namun berdasarkan hasil evaluasi kelemahan dan kelebihan dari masing-masing desain intervensi serta pertimbangan dari pihak manajemen PT OI maka dipilih satu desain intervensi yang diharapkan dapat mengatasi permasalahan tersebut yaitu intervensi terhadap alat ukurnya. Intervensi terhadap alat ukur ini dilakukan dengan cara melakukan review terhadap penilaian kinerja yang sudah ada di PT OI. Hasil yang diharapkan adalah penilaian kinerja di PT OI menjadi lebih efektif dan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena memiliki standrat yang jelas dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Tahapan-tahapan dalam melakukan intervensi adalah menentukan alasan perlunya dilakukan perubahan pada penilaian kinerja; menentukan pihak-pihak yang akan dilibatkan; mendiagnosa kebutuhan untuk perubahan; mempelajari dan mengevaluasi penilaian kinerja yang sudah ada; mengevaluasi uraian tugas pada masing-masing jabatan; penyusunan penilaian kinerja; mempersiapkan pihak HRD selaku fasilitator utama dalam proses perubahan dan melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan di PT OI.

Agar proses perubahan dan tujuan tercapai maka perlu melibatkan seluruh karyawan PT OI dalam menentukan target kerja yang harus di capai dalam bekerja serta seluruh pihak baik karyawan dan manajemen harus memiliki komitmen yang kuat agar penilaian kinerja dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam proses ini.

Daftar Pustaka, 20 (1993 – 2005)