

ABSTRAK

Pada perkembangan aplikasi bisnis sekarang ini, organisasi telah berkembang menjadi organisasi yang *flat* dan berbentuk jaringan (*network*). Pada praktek bisnis saat ini, didapatkan suatu metode yang dinamakan metode penilaian OGSM, yang dilakukan oleh perusahaan CV. Sari Tirta Jaya. Batasan penilaian kinerja diungkapkan Simamora (1997:416) yaitu : bahwa penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja kerja individu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana tujuan daripada penelitian kualitatif adalah pembentukan dan pencarian makna dari suatu obyek penelitian. Pada penelitian ini, obyek penelitian yang digunakan adalah metode penilaian OGSM. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah: 1. data primer, 2. data sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik *stratified sampling*.

Hasil penelitian yang dapat diperoleh meliputi beberapa hal berikut : 1. pelaksanaan metode OGSM, 2. pelaksana metode OGSM, 3. prinsip dalam metode OGSM, 4. unsur-unsur metode OGSM, 5. kelemahan dan keunggulan metode OGSM. Dilakukan dengan tiga tahap yaitu : 1. tahap persiapan, 2. tahap pelaksanaan, 3. tahap evaluasi. Metode penilaian OGSM hanya dapat dilakukan pada tingkatan karyawan manajemen (Kepala Seksi- Manajer). Prinsip yang digunakan dalam metode penilaian OGSM adalah : 1. Prinsip SMART, dan 2. Prinsip STRATEGY. Unsur-unsur dalam metode penilaian OGSM meliputi : 1. *Objective*, 2. *Goal*, 3. *Strategy*, 4. *Measure*. Kelemahan yang dimiliki oleh metode penilaian OGSM adalah belum adanya kaitan langsung antara metode OGSM dengan sistem imbalan perusahaan. Kekuatan metode penilaian OGSM adalah mampu menciptakan suatu alat dalam mengukur kualitas dan kuantitas kinerja karyawan tingkatan manajemen (kepala seksi-manajer).

Metode penilaian OGSM dalam hasil penelitian ditemukan memiliki kesamaan atau kemiripan dengan konsep teori MBO. Kesamaan yang sangat mendasar adalah adanya unsur *Objective* dalam metode penilaian OGSM, yang menjadi acuan dalam setiap pelaksanaan draf OGSM. Pada kajian mengenai perbandingan antara metode penilaian OGSM dan konsep teori MBO, ditemukan perbedaan antara kedua konsep ini yaitu : bahwa metode penilaian OGSM lebih mementingkan proses pelaksanaan suatu *Objective*, sedangkan konsep MBO lebih mementingkan pada hasil suatu *Objective*. Pada kajian yang dilakukan, ditemukan bahwa metode penilaian OGSM merupakan pengembangan dari konsep MBO. Berdasarkan pembahasan penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa metode penilaian OGSM merupakan metode pengembangan konsep MBO dalam aspek penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan kajian ilmiah yang telah dilakukan, didapatkan beberapa saran yang dapat digunakan dan diaplikasikan oleh pihak perusahaan sebagai pelaksana metode penilaian OGSM yaitu mengenai penggabungan antara metode penilaian OGSM dengan sistem imbalan atau kompensasi karyawan, memberikan imbal balik berupa *reward* dan *punishment* terhadap hasil yang diperoleh para pelaksana OGSM, lebih memperhatikan aspek diskusi dan komunikasi bagian. Sehingga diharapkan akan lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja para pelaksana metode penilaian OGSM.