BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

3.1 Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan Kerja Praktek ini penyusun ditempatkan pada bagian Sumber Daya Manusia di Perjan RRI Cabang Madya Bandung.

Bagian ini memiliki salah satu tugas pokok yaitu peningkatan dan pengembangan karier bagi para karyawannya.

3.2 Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Pelaksanakan Kerja Praktek di Perjan RRI Cabang Madya Bandung ini berjalan kurang lebih sekitar satu bulan.

Selama pelaksanaan Kerja Praktek ini penulis diberi tugas-tugas sebagai berikut :

1. Membuat surat permohonan pengadaan barang.
2. Membuat surat himbauan.
3. Membuat kartu inventaris.
4. Mengunjungi salah satu stasiun pemancar Perjan RRI Cabang Madya Bandung di Punclut.

3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

Organisasi atau perusahaan perlu mengetanui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatan produktivitas dan pengembangan karyawan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian

kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya menigkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM yang dilakukan seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Untuk itu, penyusun tertarik untuk mengangkat judul ***"PENILAIAN KINERJA SEBAGAI PENINGKATAN KINERJA PADA PERUSAHAAN JAWATAN RADIO REPUBLIK INDONESIA CABANG MADYA BANDUNG ".***

Penilaian kinerja sebagai bagian peningkatan kinerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan perusahaan guna mengetahui kinerja karyawan. Hasil penilaian ini dapat menunjukan kualitas maupun kuantitas karyawannya dalam melakukan pekerjaannya didalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses dalam mengubah tingkah laku karyawan guna mencapai tujuan perusahaan / organisasi. Penilaian kinerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Penilaian kinerja sangat penting bagi karyawan. Penilaian kinerja secara singkat dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan dimasa yang akan datang.

3.3.1 Metode Yang dipergunakan Perjan RRI Dalam Penilaian Kinerja

Teknik penilaian yang digunakan pada Perjan RRI dalam penilaian kinerja para karyawannya ialah skala peringkat (*rating scale*). Metode ini berorientasi pada masa lalu dimana metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian kinerja.

Adapun langkah-langkah dalam penilaian ini adalah para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawannya dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat para penilai, dimana penilai diberi formulir yang berisi sejumlah sifat dan ciri-ciri hasil kerja yang diisi, seperti kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Pendapat penilai diberi nilai-nilai kuantitatif (bobot) yang mencerminkan nilai rata-rata untuk kemudian dihitung dan dibandingkan. Jumlah bobot yang diraih mungkin akan mempengaruhi kenaikan gaji, jadi banyaknya bobot yang sama mempengaruhi kenaikan beberapa prestasi

lainnya. Ukuran skala peringkat yang dipergunakan ialah dengan sebutan, seperti amat baik, baik, cukup sedang, dan kurang.