

PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN-MANAGERIAL

Petunjuk untuk Penilaian

1. Harus diisi oleh Atasan Langsung dari karyawan yang bersangkutan
2. Penilaian hanya meliputi periode yang berlaku..... s/d.....
3. Penilaian harus didiskusikan dengan Karyawan yang bersangkutan
4. Atasan & karyawan harus menyimpan copy untuk ditindaklanjuti
5. Form Penilaian Kinerja Karyawan harus dikembalikan kepada HRD, pada tanggal:.....

Nama karyawan		
Jabatan		
NIP		
Departemen		
Lama Bekerja		
<p>PENILAIAN PRESTASI KARYAWAN EVALUATION ON EMPLOYEES' ACHIEVEMENTS</p> <p>Pilihlah Skor dengan memberi tanda (X) pada kolom yang mencerminkan skor kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan Yang Bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.</p>		
BOBOT	Faktor Penilaian	
25%	<p>KEPEMIMPINAN: Tindakan meyakinkan, mempengaruhi dan memotivasi orang lain di lingkungan kerjanya dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung rencana kerja unit / organisasi</p>	
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">Skor</td> <td style="text-align: center;">Deskripsi</td> </tr> </table>	Skor
Skor	Deskripsi	

	<p>1 Kurang mempunyai kemampuan dan kewibawaan dalam mengkoordinir, mengarahkan dan mengontrol pekerjaan bawahan. Target tidak tercapai.</p> <p>2 Berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang produktif. Memerlukan dukungan atasan untuk menyelesaikan masalah.</p> <p>3 Menunjukkan tingkat supervisi rata-rata. Memerlukan sedikit bantuan atasan dalam melaksanakan tugas. Mampu mencapai target yang ditetapkan.</p> <p>4 Menunjukkan kepemimpinan yang diterima bawahan dengan sedikit dukungan atasan. Berpengaruh dalam menciptakan kerja sama antar bawahan.</p> <p>5 Menunjukkan kepemimpinan yang sangat kuat tanpa bantuan atasan. Tugas-tugas departemen berhasil baik dengan kualitas dan kuantitas yang selalu diatas target.</p>												
25%	<p>KUANTITAS PEKERJAAN: Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar.</p>												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skor</th> <th>Deskripsi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Kurang mampu memimpin bawahan untuk mencapai target yang diharapkan, terlambat dan tidak tuntas.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Sering gagal dalam mencapai target / standart produktifitas. Sering tersendat dan mengganggu tugas lain.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Mampu mencapai target dan menyelesaikan tugas yang ditetapkan. Diperlukan kontrol yang lebih ketat dari atasan. Sering melampaui target.</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Diperlukan sedikit sekali kontrol dan dukungan atasan dalam menyelesaikan tugas-tugas</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Pekerjaan selalu lancar melebihi target yang ditetapkan. Selalu selesai lebih awal. Tidak diperlukan kontrol atasan sama sekali.</td> </tr> </tbody> </table>	Skor	Deskripsi	1	Kurang mampu memimpin bawahan untuk mencapai target yang diharapkan, terlambat dan tidak tuntas.	2	Sering gagal dalam mencapai target / standart produktifitas. Sering tersendat dan mengganggu tugas lain.	3	Mampu mencapai target dan menyelesaikan tugas yang ditetapkan. Diperlukan kontrol yang lebih ketat dari atasan. Sering melampaui target.	4	Diperlukan sedikit sekali kontrol dan dukungan atasan dalam menyelesaikan tugas-tugas	5	Pekerjaan selalu lancar melebihi target yang ditetapkan. Selalu selesai lebih awal. Tidak diperlukan kontrol atasan sama sekali.
	Skor	Deskripsi											
1	Kurang mampu memimpin bawahan untuk mencapai target yang diharapkan, terlambat dan tidak tuntas.												
2	Sering gagal dalam mencapai target / standart produktifitas. Sering tersendat dan mengganggu tugas lain.												
3	Mampu mencapai target dan menyelesaikan tugas yang ditetapkan. Diperlukan kontrol yang lebih ketat dari atasan. Sering melampaui target.												
4	Diperlukan sedikit sekali kontrol dan dukungan atasan dalam menyelesaikan tugas-tugas												
5	Pekerjaan selalu lancar melebihi target yang ditetapkan. Selalu selesai lebih awal. Tidak diperlukan kontrol atasan sama sekali.												
<p>KERJASAMA: Bekerja secara kooperatif dengan pihak internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi.</p>													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skor</th> <th>Deskripsi</th> </tr> </thead> </table>	Skor	Deskripsi											
Skor	Deskripsi												

10%	1	Kurang mampu mampu menciptakan hubungan baik sesama bawahan. Masing-masing bawahan berjalan sendiri-sendiri. Tidak ada kerjasama kelompok.
	2	Menunjukkan sikap acuh terhadap kerjasama internal. Bersifat pasif dan tidak berusaha memberi dukungan kepada atasan, rekan sekerja maupun bawahan.
	3	Berusaha menciptakan kerjasama dan saling pengertian baik secara vertikal maupun horizontal. Tidak menyulitkan atasan dan bawahan.
	4	Menunjukkan sikap kerjasama dan mau menolong apabila diminta dan mudah diajak bicara.
	5	Menunjukkan sikap penuh pengertian, mnyenangkan dan selalu terbuka untuk kerjasama. Bersifat kooperatif dan selalu bersedia untuk membantu.
10%	INISIATIF adalah daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Karyawan yang mempunyai inisiatif adalah karyawan yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah atasan. Selalu mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan	
	Skor	Deskripsi
	1	Sangat pasif, menunjukkan sikap acuh terhadap lingkungan kerja. Tidak ada usaha dan selalu menghindar dari setiap masalah.
	2	Bergerak untuk mengambil prakarsa karena dorongan atasan dan situasi. Menunjukkan sifat pasif terhadap pekerjaan. Perlu dorongan dan arahan atasan.
	3	Berusaha atas kehendak sendiri mengambil sesuatu prakarsa tanpa disuruh oleh atasan, tapi belum menunjukkan kecepatan dalam penyelesaian.
	4	Dengan kesadaran sendiri mengambil prakarsa dan melaksanakannya dengan tuntas. Menunjukkan hasrat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.
5	Selalu memulai sendiri dengan motivasi tinggi. Membuat orang lain tergerak untuk mengikuti dan mencontoh sikapnya.	
	KEPATUHAN DAN DISIPLIN KERJA adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	
	Skor	Deskripsi

10%	1 2 3 4 5	<p>Sebagai karyawan, tidak menunjukkan kepatuhan dan disiplin kerja. Menjadi contoh yang tidak baik pada bawahan.</p> <p>Sering mendapat teguran dari atasan agar lebih menunjukkan kepatuhan dan disiplin kerja yang tinggi dalam pekerjaan.</p> <p>Cukup mengerti akan fungsi dan tanggung jawabnya. Tidak perlu kontrol yang ketat dari atasan.</p> <p>Umumnya patuh dan tidak menimbulkan masalah bagi atasan dan mendapat respek dari setiap bawahan/ respek rekan kerja</p> <p>Selalu menunjukkan keteladanan dalam kepatuhan dan disiplin kerja. Menjadi inspirasi bagi rekan kerja dan panutan bagi bawahan langsung.</p>												
<p>PEMBINAAN BAWAHAN: Adalah keinginan tulus untuk mendorong proses belajar dan pengembangan orang lain/bawahan untuk jangka panjang sesuai dengan kebutuhannya. Inti dari kompetensi ini terletak pada niat untuk mengembangkan bawahan, bukan pengembangan yang memang seharusnya dilakukan dalam posisi formalnya. Biasanya pengembangan ini ditujukan secara spesifik pada satu orang tetapi bisa juga pada sekelompok orang dengan tujuan yang spesifik. Karyawan yang mempunyai kompetensi ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses belajar dan memberikan kesempatan, umpan balik dan bimbingan untuk pengembangan pribadi.</p>														
10%	Skor	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="293 1100 386 1129">Skor</th> <th data-bbox="386 1100 1500 1129">Deskripsi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="293 1129 386 1234">1</td> <td data-bbox="386 1129 1500 1234">Bersikap subjektif dalam melakukan penilaian dan terlalu egois mempertahankan posisinya. Lepas tangan dan tidak peduli.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1234 386 1339">2</td> <td data-bbox="386 1234 1500 1339">Dibawah rata-rata dalam kemampuan menilai dan mengembangkan bawahan. Lalai dan kurang bertanggung jawab pada tugas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1339 386 1444">3</td> <td data-bbox="386 1339 1500 1444">Mempunyai kemampuan rata-rata dalam menilai anak buah dan mengembangkan keterampilannya. Menunjukkan tanggung jawab rata-rata pada tugas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1444 386 1549">4</td> <td data-bbox="386 1444 1500 1549">Tepat dalam melakukan penilaian terhadap bawahan, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam membina bawahan.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1549 386 1793">5</td> <td data-bbox="386 1549 1500 1793">Mahir dalam menilai bawahan, mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan mereka. Sangat diandalkan dalam pekerjaan.</td> </tr> </tbody> </table>	Skor	Deskripsi	1	Bersikap subjektif dalam melakukan penilaian dan terlalu egois mempertahankan posisinya. Lepas tangan dan tidak peduli.	2	Dibawah rata-rata dalam kemampuan menilai dan mengembangkan bawahan. Lalai dan kurang bertanggung jawab pada tugas.	3	Mempunyai kemampuan rata-rata dalam menilai anak buah dan mengembangkan keterampilannya. Menunjukkan tanggung jawab rata-rata pada tugas.	4	Tepat dalam melakukan penilaian terhadap bawahan, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam membina bawahan.	5	Mahir dalam menilai bawahan, mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan mereka. Sangat diandalkan dalam pekerjaan.
Skor	Deskripsi													
1	Bersikap subjektif dalam melakukan penilaian dan terlalu egois mempertahankan posisinya. Lepas tangan dan tidak peduli.													
2	Dibawah rata-rata dalam kemampuan menilai dan mengembangkan bawahan. Lalai dan kurang bertanggung jawab pada tugas.													
3	Mempunyai kemampuan rata-rata dalam menilai anak buah dan mengembangkan keterampilannya. Menunjukkan tanggung jawab rata-rata pada tugas.													
4	Tepat dalam melakukan penilaian terhadap bawahan, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam membina bawahan.													
5	Mahir dalam menilai bawahan, mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan mereka. Sangat diandalkan dalam pekerjaan.													
10%		<p>TANGGUNG JAWAB: adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus di tanggung jawabkan</p>												

	Skor	Deskripsi
	1	Kurang menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan. Lepas tangan dan tidak peduli.
	2	Sesekali lalai dan menunjukkan sikap kurang tanggung jawab.
	3	Menunjukkan tanggung jawab rata-rata pada pekerjaan.
	4	Pengabdian tinggi dan selalu ingin menuntaskan pekerjaan walaupun waktu kerja sudah habis.
	5	Sangat dapat diandalkan oleh atasan dalam pekerjaan, selalu menunjukkan tanggung jawab yang tinggi.
Total Nilai		
Kekuatan: (Harus diisi oleh Penilai)	Kelemahan: (Harus diisi oleh Penilai)	
Saran Pengembangan/ Kebutuhan Pelatihan		
Catatan:		
Dinilai oleh, Atasan Langsung Nama: Jabatan:	Disetujui oleh: Karyawan yang bersangkutan Nama: Jabatan:	Dikonfirmasi oleh, Head/Dean/Dir.UGP/Dir.PG P/Dir.GA/Dir LSPR Nama: Jabatan:

