

PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN-STAFF

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</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
	<p>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>
Skor	Deskripsi

25%	1	Selalu tidak mencapai target yang diharapkan, terlambat dan tidak tuntas
	2	Jarang mencapai standar produktivitas. Sering tersendat dan mengganggu tugas lain.
	3	Kadang-kadang mencapai target yang ditetapkan, perlu dorongan dari atasan.
	4	Pekerjaan lancar, tepat waktu dan selalu mencapai target.
	5	Pekerjaan selalu lancar melebihi target secara mencolok dan selesai lebih awal
<p>KUALITAS KERJA merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.</p>		
25%	Skor	Deskripsi
	1	Ceroboh, tidak menguasai pekerjaan. Sering salah dan selalu mengulang yang diperintahkan.
	2	Sering salah, hasil kerja sering dipertanyakan oleh atasan.
	3	Pada dasarnya pekerjaan benar. Hanya kesalahan yang normal.
	4	Tepat dan sesuai dengan instruksi. Apabila diteliti kesalahan, sangat minim.
5	Selalu tepat dan teliti dalam setiap proses pekerjaan	
<p>HUBUNGAN DAN KERJASAMA Bekerja secara kooperatif dengan pihak internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi.</p>		
10%	Skor	Deskripsi
	1	Tidak bisa menjaga hubungan sesama rekan kerja dan atasan. Tidak mau mengerti dan tidak mau berubah.
	2	Lebih bersifat pasif, tidak berusaha memberi dukungan kepada atasan dan rekan sekerja.
	3	Mau mengerti dan menyenangkan kalau bekerjasama. Tidak menyulitkan atasan dan rekan kerja.
	4	Sangat sopan dan mau menolong. Bersikap sosial dan mudah diajak bicara.
5	Sangat menyenangkan, menjadi contoh bagi yang lain, penuh pengertian.	
<p>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</p>		
	Skor	Deskripsi

10%	1	Sangat pasif, tidak mau bergerak. Menghindar dan tidak ada usaha.
	2	Kadang kala mau mengambil inisiatif, masih perlu dorongan dan arahan atasan.
	3	Berusaha mencapai tujuan tertentu, tapi tidak menunjukkan kecepatan dalam tugas.
	4	Berusaha keras dan menunjukkan hasrat yang tinggi mengerjakan tugas-tugas.
	5	Selalu mulai sendiri, mempunyai motivasi tinggi dan menjadi contoh rekan kerja setiap gerakannya.
10%	KERAJINAN DAN KERAPIAN dapat menampilkan sikap kerja yang konsisten menyelesaikan tugas dan menjaga kebersihan, kerapihan dan keteraturan tempat kerja.	
	Skor	Deskripsi
	1	Pekerjaan dan tempat kerja tidak ditata rapi, selalu berantakan. Minat kerja minim sekali.
	2	Pekerjaan dan tempat kerja belum tertata, sering ditegur oleh atasan.
	3	Berusaha untuk rapi dan meningkatkan kebersihan lingkungan kerja.
	4	Selalu rajin dan rapi dalam pekerjaan dan tempat kerja.
5	Menjadi contoh rekan kerja dalam kerajinan dan kerapiannya.	
	KEPATUHAN DAN DISIPLIN 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	Tidak menunjukkan kepatuhan dan disiplin kerja sama sekali.												
	2	Perlu kontrol dan arahan atasan agar tertib dalam pekerjaan.												
	3	Tidak perlu kontrol yang ketat, cukup mengerti akan disiplin.												
	4	Umumnya patuh dan tidak menimbulkan masalah bagi atasan dan rekan sekerja.												
	5	Menjadi contoh rekan sekerja akan kepatuhan dan disiplinnya.												
<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> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Skor</th> <th>Deskripsi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Tidak menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan. Lepas tangan dan tidak peduli.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Sesekali lalai dan menunjukkan sikap kurang tanggung jawab.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Menunjukkan tanggung jawab rata-rata pada pekerjaan.</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Pengabdian tinggi dan selalu ingin menuntaskan pekerjaan walaupun waktu kerja sudah habis.</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Atasan sangat mengandalkannya dalam pekerjaan, selalu menunjukkan tanggung jawab yang tinggi.</td> </tr> </tbody> </table>			Skor	Deskripsi	1	Tidak 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	Atasan sangat mengandalkannya dalam pekerjaan, selalu menunjukkan tanggung jawab yang tinggi.
Skor	Deskripsi													
1	Tidak 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	Atasan sangat mengandalkannya dalam pekerjaan, selalu menunjukkan tanggung jawab yang tinggi.													
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.PGP /Dir.GA/Dir LSPR Nama: Jabatan:
---	--	---

Cn.hrd/f-ppkk-s/19/ikb/03/2020/00