

ABSTRAK

“Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Bagi Donat Madu Cihanjuang”

Donat adalah makanan yang berjenis kue yang digoreng dan sebagian besar orang membeli kue donat untuk camilan. Oleh karena itu kunci sukses dalam menjual donat adalah menghasilkan donat yang lezat dan higienis. Untuk menghasilkan donat yang lezat dan higienis dibutuhkan proses yang selalu sesuai standar. Donat Madu Cihanjuang adalah salah satu toko donat di Indonesia yang memberikan standar pembuatan donat yang sesuai dengan resep perusahaan agar pelanggan selalu puas dengan donat tersebut. Agar pelanggan selalu puas dengan kualitas rasa dan higienis Donat Madu Cihanjuang, maka perusahaan membutuhkan penilaian kinerja untuk seluruh karyawan toko untuk mengetahui kinerja yang diharapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan setiap karyawannya. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana penilaian kinerja yang digunakan saat ini? (2) Apa arahan dan kebijakan penilaian kinerja yang ditetapkan. (3) Bagaimana rancangan sistem penilaian kinerja karyawan yang akan digunakan berikut implementasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui penilaian yang digunakan selama ini. (2) Dapat tersusunnya arahan dan kebijakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. (3) Dapat tersusunnya rancangan implementasi penilaian kinerja. Ruang lingkup dari penelitian ini adalah divisi kepala baker dan divisi bawahan langsungnya. Dalam menilai kinerja hasil dan kinerja sikap yang dilakukan oleh seluruh karyawan tokonya, Donat Madu Cihanjuang menggunakan metode Management by Objective untuk menilai hasil kerja karyawan toko dan menggunakan metode 360 Degree Feedback untuk menilai sikap kerja setiap karyawannya. Untuk melakukan penilaian kinerja hasil kerja, isi dari form penilaian yang digunakan mengacu pada *job desc* setiap divisi yang kemudian dijadikan *key result indicator* dan yang melakukan penilaian adalah supervisor setiap toko. Kemudian untuk melakukan penilaian sikap kerja setiap karyawan mengacu pada sikap-sikap yang harus dimiliki setiap divisi yang mana setiap divisi memiliki sikap wajib yang berbeda-beda dan yang melakukan penilaian sikap kerja adalah atasan langsung, rekan kerja, dan diri sendiri. Semua penilaian tersebut dilakukan dua periode (per enam bulan) dalam satu tahun yang mana lima bulan dilakukan untuk pemantauan dan bulan terakhir digunakan untuk melakukan penilaian.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja, *Manajemen by Objective*, *360 Degree Feedback*.