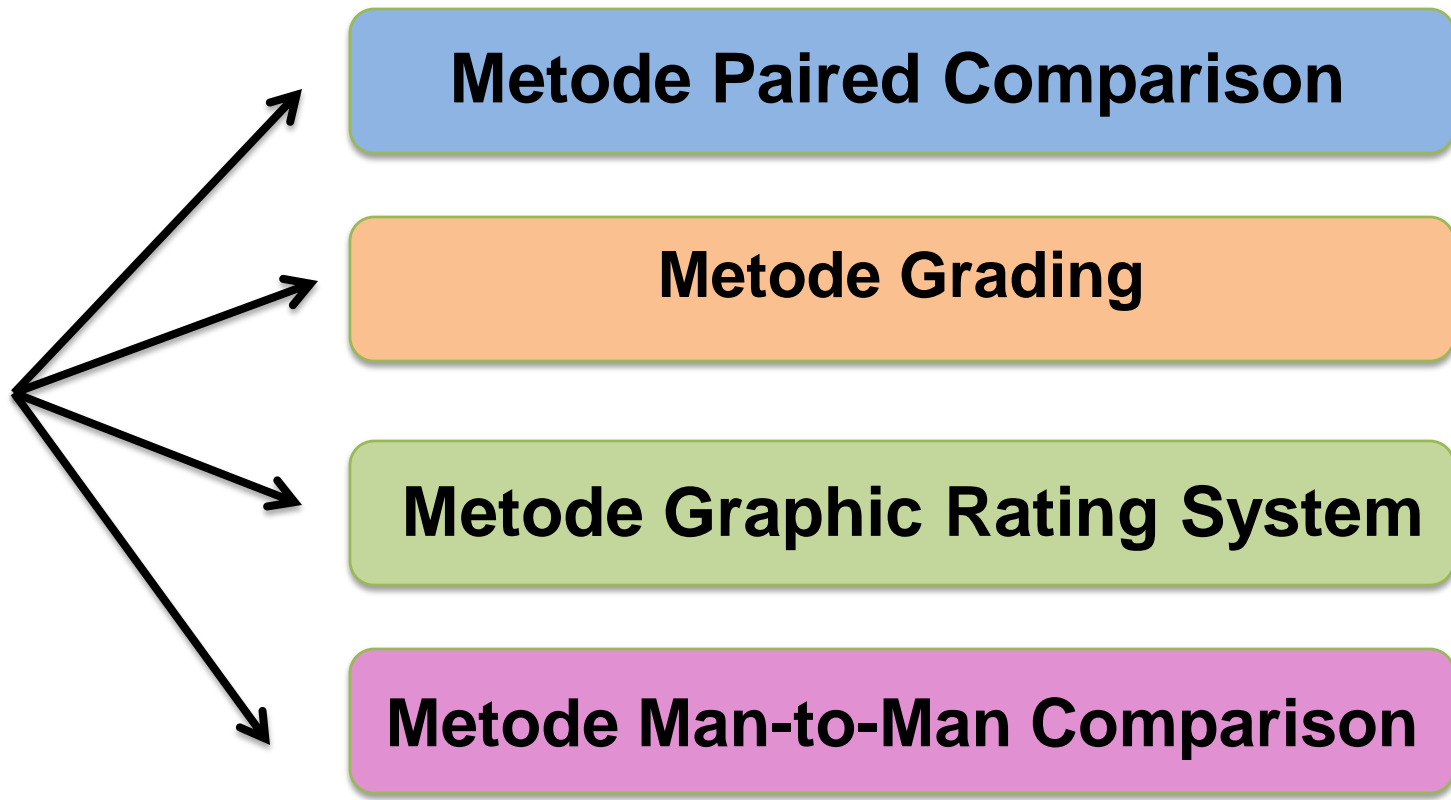
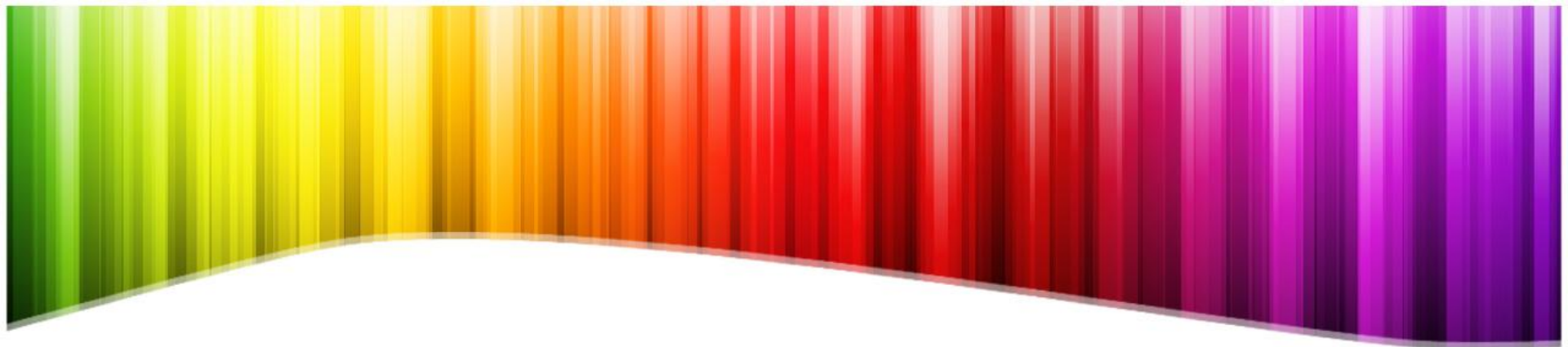




# **Metode-Metode Penilaian Pegawai**



# Metode Paired Comparison

Metode ini dilaksanakan dengan membandingkan hasil kerja seorang pegawai dengan hasil kerja pegawai lain.



A



B



C



D



E

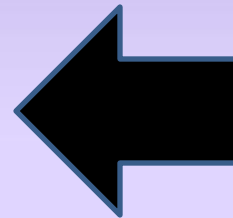


F

# Metode Grading

mula-mula ditetapkan tingkat nilai :

**kurang**  
**sedang**  
**cukup**  
**baik**  
**amat baik**



# Metode Graphic Rating System

Dalam metode ini mula-mula ditetapkan faktor-faktor atau unsur-unsur yang menjadi objek penilaian.

**SIFAT-SIFAT PEGAWAI** → kualitas pegawai : semangat kerja  
inisiatif  
kesetiaan pada perusahaan

**KONTRIBUSI** →

- kerja sama
- kualitas kerja
- kepercayaan
- kepribadian
- keterampilan
- pengetahuan tentang pekerjaan
- presensi

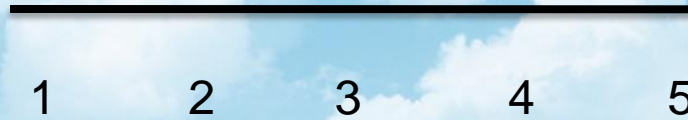
Setelah objek penilaian ditentukan, kemudian dirumuskan tingkat-tingkat nilai yang digambarkan dalam satu garis atau skala.

# Metode Man-to-Man Comparison

Dalam metode *man-to-man comparison*, mula-mula ditentukan skala pegawai untuk masing-masing faktor terpilih.



**Faktor Terendah**



**Faktor Tertinggi**

# Kesimpulan

Bagi pegawai baru, kegunaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk dapat mengerti pengoperasian peralatan atau mesin, kepada siapa bertanggungjawab, dan bagaimana cara mengatasi jika terjadi kecelakaan kerja serta hal-hal yang menyangkut suatu pekerjaan.

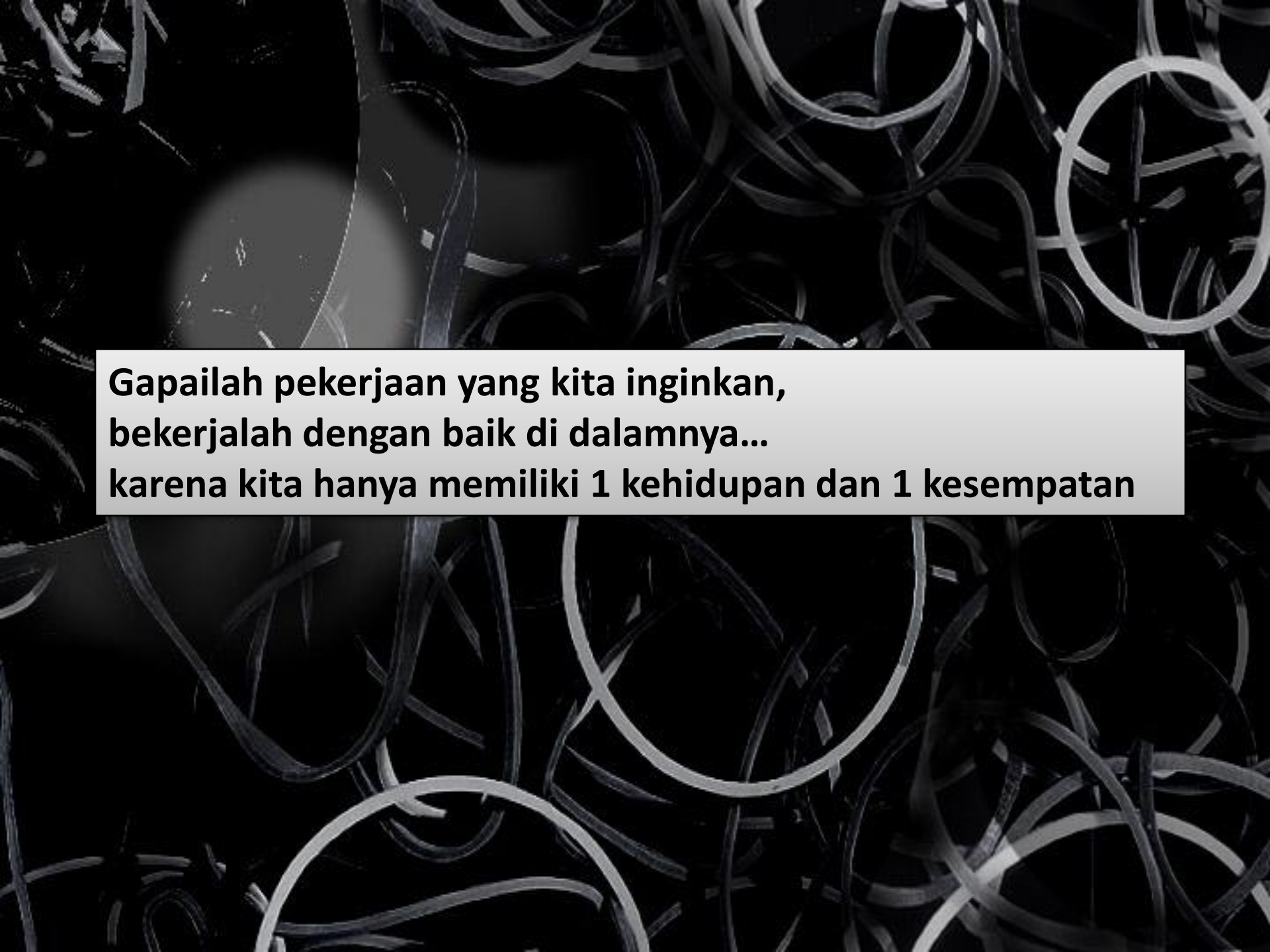
Bagi pegawai lama, kegunaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk lebih meningkatkan hasil pekerjaan, baik sekarang maupun masa yang akan datang.

# SARAN

Sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas atau keahlian (skill) pegawai yang diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat.

Perlunya diadakan penilaian kerja pegawai untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi.





**Gapailah pekerjaan yang kita inginkan,  
bekerjalah dengan baik di dalamnya...  
karena kita hanya memiliki 1 kehidupan dan 1 kesempatan**



TERIMAKASIH