

5.4 Penilaian Prestasi Pekerja

Maksud Penilaian Prestasi

- Menilai pekerja melakukannya tugas sendirian yang dapat mencapai matlamat organisasi

Peranan dan Kepentingan Penilaian Prestasi

1. Mendorong pekerja menghadiri latihan
2. Meningkatkan prestasi pekerja lemah
3. Mengenalpasti kelemahan dan kekuatan pekerja

Kaedah Penilaian Prestasi

1) Skala Perkadaran Sifat / Gelagat

- Menilai kualiti dan ciri pekerja menggunakan borang
- Mempunyai skala markah iaitu 1 hingga 5
- Contohnya, Ciri dinilai seperti amanah dan prihatin

2) Esei

- Menilai prestasi pekerja secara terperinci
- kaedah sangat subjektif dan tidak teratur
- Contohnya, Menilai kelemahan dan kekuatan

3) Sistem Penilaian 360

- Menilai prestasi pekerja oleh pemangku kepentingan
- Kaedah boleh mengurangkan berat sebelah oleh pengurus
- Contohnya, Rakan kerja menilai prestasi pekerja baharu

4) Senarai Semak

- Menilai dengan menandakan pernyataan prestasi pekerja
- Penyertaan diberikan nilai wajar dan dijumlahkan
- Contohnya, penilai menyemak penilaian prestasi tahunan

5) Perbandingan Pekerja

- Menilai dengan mengelaskan pekerja mengikut prestasi kerja
- Seorang individu sahaja diletakkan di satu kelas
- Contohnya, mengelaskan pekerja mengikut peringkat pekerja

Ciri-ciri Penilaian Prestasi yang Berkesan

1. Dibuat mengikut spesifikasi tugas dan kerja
2. Piawai jelas dan selari dengan objektif organisasi
3. Dilakukan berterusan iaitu sepanjang masa
4. Bebas sifat pilih kasih

Masalah dalam Penilaian Prestasi

1. Penilaian subjektif membawa masalah
2. Penilai bermurah hati memberi markah
3. Penilai tegas dalam memberi markah
4. Bias peribadi dalam memberi markah

Kesan Negatif Akibat Masalah Penilaian Prestasi

1. Pekerja berasa tidak puas hati
2. Mungkin pekerja cemerlang tidak dinali
3. Gagal mengenal pasti pencapaian pekerja
4. Memberi ganjaran kepada pekerja tidak layak