ABSTRAK

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci untuk mengembangkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien untuk mendapatkan penilaian yang terstruktur dan sistematis mengenai pencapaian hasil kerja. Penilaian kinerja yang tidak sesuai bisa menjadi masalah pada organisasi tersebut. Itu terjadi karena adanya kesenjangan antara nilai yang diharapkan dengan nilai kinerja yang sebenarnya. Rating Scale adalah salah satu metode yang bisa menyebabkan *halo effect*. Uraian Penilaian yang tidak jelas juga dapat memicu hasil penilaian yang cenderung subjektif. Oleh karena itu, perlu dirancang metode penilaian yang lebih baik, yakni merancang uraian penilaian yang lebih jelas dalam penilaian kinerja karyawan. Hasil dari rancangan uraian penilaian usulan yaitu menyesuaikan beberapa poin dengan *jobdesc* karyawan, menghapus poin-poin yang tidak efisien dan efektif. Hasil penilaian dengan menggunakan uraian penilaian usulan mendapatkan *score* 775 dari 1000 yang mana *score* tersebut lebih kecil daripada *score* menggunakan uraian penilaian *eisting*. Hal ini bisa dikatakan bahwa uraian penilaian *existing* memiliki beberapa poin yang masih bersifat *general*, sehingga penilai tidak dapat memberikan hasil penilaian yang spesifik terhadap kinerja karyawannya.

Kata kunci : Uraian Penilaian, *rating scale*, penilaian kinerja