

Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja

Nadiyahatul Aulia Putri¹ Nazhir Hafni Muhtady² Sentot Imam Wahjono³

Management Department, Universitas Muhammadiyah Surabaya

Email: nadiyahatul.aulia.putri-2020@fe.um-surabaya.ac.id nazhir.hafni.muhtady-2021@fe.um-surabaya.ac.id

Citation: Putri, N.A., Muhtady, N.H., & Wahjono, S.I. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(2), 149–153.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/367>

Received: 30 Desember 2024

Accepted: 18 Januari 2025

Published: 20 Februari 2025

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract

This research aims to discuss performance appraisal and performance appraisal methods. The method used is library research, collecting data by searching for sources and constructing them from various sources such as books, journals and existing research. The result is that performance appraisal is the process of evaluating employees in completing tasks assigned by the organization. Performance appraisal methods are a way to assist management in carrying out the process of assessing employee performance.

Keywords: Appraisal. Method, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan membahas tentang penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja. Metode yang digunakan adalah studi pustaka (library research), pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada. Hasilnya bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Metode penilaian kinerja adalah cara untuk membantu manajemen dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penilaian. Metode, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menerapkan sistem penilaian kinerja yang efektif. Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah ketidakpuasan karyawan terhadap metode penilaian yang dianggap subjektif dan tidak transparan. Menurut penelitian oleh Robbins & Judge (2022), lebih dari 50% karyawan di berbagai industri melaporkan bahwa sistem evaluasi kinerja di tempat kerja mereka tidak mencerminkan kontribusi nyata yang mereka berikan.

Selain itu, dengan berkembangnya teknologi digital, semakin banyak perusahaan yang beralih ke metode berbasis data dan kecerdasan buatan (AI) dalam menilai kinerja karyawan. Meskipun metode ini menawarkan transparansi dan efisiensi, ada kekhawatiran terkait keadilan dan akurasi dalam menilai aspek-aspek subjektif seperti kreativitas dan kerja sama tim (Kaplan &

Norton, 1996). Fenomena ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih seimbang dalam menerapkan penilaian kinerja agar dapat mencerminkan kontribusi karyawan secara lebih adil dan akurat.

Penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam dunia bisnis dan sektor publik, penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi efektivitas sumber daya manusia, menentukan kompensasi, serta mengembangkan strategi peningkatan kinerja (Dessler, 2020).

Dalam konteks organisasi, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, metode penilaian kinerja yang digunakan harus dapat memberikan gambaran objektif mengenai capaian individu serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan (Aguinis, 2019).

Kinerja dalam perusahaan sangat penting, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh karyawan saat bekerja. Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pencapaian karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari penilaian kerjanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Penilaian kinerja digunakan untuk memberitahukan pada karyawan sejauh mana kinerja mereka dan imbalan yang akan mereka dapatkan. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik pada karyawan yang akan mengembangkan karyawan dan juga keefektifan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam makalah ini adalah jenis metode studi pustaka yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian (Menurut Zed, 2004).

Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan riset yang sudah pernah dilakukan. Bahan

pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya. Menurut Sastrohadiwiryono (2002), penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Byrnes dan Rue (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan menyusun rencana pengembangan kepada para karyawan itu sendiri. Menurut Irianto (2001), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.

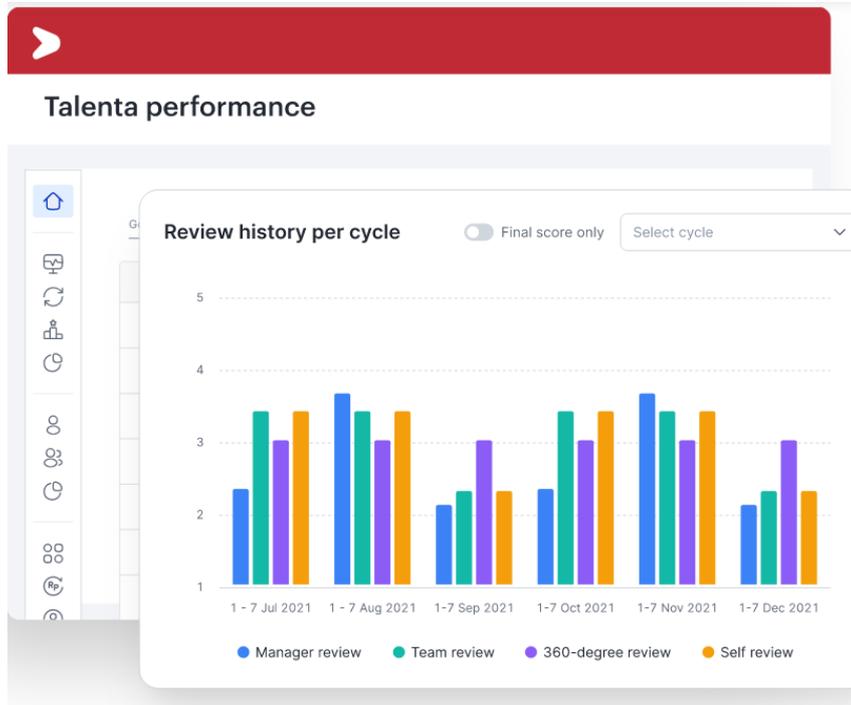
Ada tiga macam kriteria yang sering digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan, yaitu: (1) Hasil kerja individu. Jika hasil kerja adalah aspek kerja yang diutamakan pada jabatan tersebut, maka hasil kerja individu dapat dijadikan kriteria penilaian. (2) Perilaku. Pada banyak jabatan, sulit menentukan keluaran tertentu yang dapat dijadikan kriteria penilaian. Pada jabatan semacam ini, pihak manajemen dapat menggunakan perilaku sebagai kriteria penilaian. Sebab, perilaku merupakan faktor penentu efektivitas kerja karyawan. Perilaku yang dinilai tidak selalu perilaku yang secara langsung berkaitan dengan produktivitas. Yang penting perilaku tersebut membantu efektivitas kerja organisasi. Dan (3) Traits. Traits adalah karakteristik individu yang sering tampil dan menggambarkan tingkah laku individu. Traits adalah kriteria penilaian yang paling lemah karena dari ketiga kriteria yang ada, traits adalah yang paling jauh dari performa individu yang sebenarnya. Sifat yang baik atau dapat diharapkan adalah kriteria yang tidak terkait dengan performa kerja. Di dalam interaksi sosial sifat-sifat semacam ini cenderung untuk diperhatikan orang lain, termasuk oleh atasan langsung.

Metode penilaian kinerja karyawan 360-Degree Feedback menggunakan umpan balik dari lingkaran pengaruh di sekeliling karyawan, yang meliputi manajer, rekan kerja, konsumen/pelanggan, dan laporan langsung. Metode ini lebih komprehensif memberikan penilaian dari beberapa sudut pandang.

Penilaian kinerja ini melibatkan lima komponen: (1) Self appraisal. Karyawan melihat kembali kinerja mereka dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sendiri, serta menggunakan formulir terstruktur untuk menghindari bias. (2) Manager review. Manajer melakukan penilaian tradisional terhadap karyawan serta mengevaluasi tim. (3) Peer review. Rekan kerja satu tim menilai kemampuan karyawan dalam bekerja sama, pengambilan inisiatif, dan kontribusi terhadap tim. Namun, pertemanan dan permusuhan dapat memengaruhi penilaian tidak objektif. (4) Subordinates Appraising Manager (SAM). Di sini, manajer penilai bawahan mengevaluasi karyawan berdasarkan laporan langsung. (5) Customer/client review. Penilaian ini berdasar ulasan pelanggan atau klien yang berinteraksi dengan karyawan secara teratur.

Selain memberikan umpan balik yang lengkap dari banyak sisi, kelebihan metode ini adalah meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya kinerja mereka bagi stakeholder. Salah

satu software yang banyak digunakan oleh perusahaan dalam penilaian kinerja adalah Mekari Talenta. Mekari Talenta merupakan salah satu software bagi perusahaan ketika ingin mengelola database karyawan-karyawannya dengan komprehensif.



Gambar 1. Penilaian Kinerja Mekari Talenta

Dari gambar 1.1 penilaian kinerja menggunakan software talenta terdapat empat metode yaitu manager review, team review, 360-degree review, dan self review.

Penilaian kinerja ini melibatkan empat komponen: (1) Self review. Karyawan melihat kembali kinerja mereka dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sendiri, serta menggunakan formulir terstruktur untuk menghindari bias. (2) Manager review. Manajer melakukan penilaian tradisional terhadap karyawan serta mengevaluasi tim. (3) Team review. Rekan kerja satu tim menilai kemampuan karyawan dalam bekerja sama, pengambilan inisiatif, dan kontribusi terhadap tim. Namun, pertemanan dan permusuhan dapat memengaruhi penilaian tidak objektif. Dan (4) 360-Degree review menggunakan umpan balik dari lingkaran pengaruh di sekeliling karyawan, yang meliputi manajer, rekan kerja, konsumen/pelanggan, dan laporan langsung.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil di atas penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Dalam penilaian kinerja terdapat memiliki tiga kriteria untuk dinilai. Metode penilaian kinerja membantu manajemen dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan. Salah satu software penilaian kinerja yang banyak digunakan oleh perusahaan atau organisasi adalah Mekari Talenta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., & Chotimah, O. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF STUDI PUSTAKA*. 6(1), 974–980.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. Pearson.
- Bracken, D. W., Rose, D. S., & Church, A. H. (2016). *The Handbook of Multisource Feedback*.

Jossey-Bass.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

Drucker, P. (2008). *Management by Objectives*. Harper & Row.

H, D. R. (2017). *PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN PT INDOFOOD DENGAN MENGGUNAKAN BALANCED SCORECARD*. 1(2), 42–53.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Review Press.

Latham, G. P., & Wexley, K. N. (2019). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.

Sadjiarto, A. (2000). *AKUNTABILITAS DAN PENGUKURAN KINERJA*. 2(2), 138–150.

Sabitah, N. M., & Susilo, H. (2017). *Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).