



Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja

M. Arif Pratama Manurung¹; Aswaruddin Aswaruddin²; Laudysweeti³;
Cendani Alfanizha Hidma⁴; Nur Siti Maysarah⁵; Indah Wahyuni⁶

¹⁻⁶ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: arifpratama2606@gmail.com¹; aswaruddin1973@gmail.com²; laudysweeti@gmail.com³;
cendanialfanizhdma12@gmail.com⁴; nursitimaysarah591@gmail.com⁵; indahw0802@gmail.com⁶;

Abstract: *This research aims to recognize the importance of performance appraisal evaluations on employee development. This research uses literature review procedures (library research). This research aims to provide an in-depth understanding of how the integration of performance assessment evaluations can contribute directly to employee professional growth and, ultimately, provide comprehensive benefits for the development of the organization as a whole.*

Keywords: *evaluation, assessment, performance, employees*

Abstrak. Riset ini bertujuan untuk mengenali pentingnya evaluasi penilaian kinerja terhadap pengembangan karyawan. Riset ini memakai tata cara tinjauan literatur (library Research). Riset ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana integrasi evaluasi penilaian kinerja dapat memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan profesional karyawan dan, pada akhirnya, memberikan manfaat komprehensif bagi perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: evaluasi, penilaian, Kinerja, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Evaluasi penilaian kinerja merupakan suatu proses yang tak dapat dihindari dalam lingkungan kerja modern. Hal ini menjadi kunci untuk mengukur sejauh mana pencapaian karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, lebih dari sekadar rutinitas administratif, evaluasi kinerja memiliki peran penting dalam perkembangan individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kerjanya. Pentingnya evaluasi penilaian kinerja terhadap perkembangan karyawan tidak hanya sebatas penentuan kenaikan gaji atau promosi. Lebih dari itu, proses ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang potensi dan area pengembangan, perusahaan dapat mengarahkan upaya pengembangan karyawan secara lebih efektif.

Evaluasi kinerja juga memberikan peluang bagi karyawan untuk merenung tentang pencapaian mereka, tujuan yang telah dicapai, dan area di mana mereka dapat berkembang. Proses ini menciptakan dialog antara atasan dan bawahan, memungkinkan pertukaran umpan

balik yang konstruktif. Dengan demikian, evaluasi kinerja bukan hanya tentang memberikan penilaian, tetapi juga memberikan dukungan untuk pertumbuhan dan pengembangan individu. Dalam manajemen SDM, penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif menyangkut dua hal, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan perusahaan. Bagi para karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan dan kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir karyawan. Sedangkan bagi perusahaan, hasil penilaian kinerja karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen SDM secara efektif.

Selain itu, perkembangan karyawan secara langsung terkait dengan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang berkembang dengan baik cenderung lebih berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Dengan memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk tumbuh, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, produktivitas, dan keunggulan. Dengan demikian, penting untuk menyadari bahwa evaluasi penilaian kinerja bukanlah sekadar tugas tahunan, tetapi investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendekatan yang holistik dan berfokus pada pertumbuhan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka tidak hanya bekerja dengan baik saat ini, tetapi juga menjadi pemimpin dan inovator di masa depan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini dikategorikan selaku riset kepustakaan (*library research*), ialah riset yang aktivitas penelitiannya berkenaan dengan tata cara pengumpulan informasi pustaka, ataupun riset yang menggali obyek penelitiannya bersumber pada bermacam-macam data yang bersumber dari kepustakaan (Bungin, 2018; Moleong, 2019). Riset kepustakaan ataupun kajian literature (*literature review*) ialah riset yang menelaah ataupun meninjau secara kritis gagasan, pengetahuan ataupun temuan-temuan yang ada pada sesuatu bagian literatur berorientasi akademik dan merumuskan kontribusi teoritis serta metodologisnya buat topik tertentu.

3 PEMBAHASAN

Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi adalah penilaian dan perbaikan yang dilakukan dalam suatu kegiatan yang telah berlangsung atau dilaksanakan. Contoh kegiatan evaluasi adalah membandingkan hasil-hasil yang diperoleh dari sebuah kegiatan yang telah dilaksanakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Evaluasi kinerja adalah sebuah penilaian yang dilakukan oleh perusahaan atau pelaku kerja untuk mengetahui hasil kerja dari pegawai dan juga dari organisasi dan perusahaan. Evaluasi kinerja juga digunakan untuk mengetahui apakah hasil kerja dari karyawan telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja (performance appraisal) juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat penting, tidak hanya karena merupakan faktor penentu kenaikan dan promosi upah karyawan tetapi juga karena dapat mengevaluasi keterampilan, kekuatan dan kekurangan karyawan secara akurat.

Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga karyawan termotivasi. Hasil dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi karyawan. Melalui penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk oleh karyawan sehingga atasan dapat membantu mengatasinya. Dengan melakukan Feedback pada hasil kinerja yang telah diselesaikan karyawan, data yang diperoleh dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

Dengan adanya penilaian kinerja pada sebuah perusahaan, maka semua pihak yang terlibat akan merasakan manfaatnya. Bagi orang yang berkecimpung di dalam sebuah manajemen sumber daya manusia (sebut saja HR atau Manajer) tentu saja keberadaan dari penilaian ini sangat penting. Berikut ini beberapa manfaat penilaian bagi perusahaan:

1. Adanya komunikasi yang efektif tentang tujuan perusahaan.
2. Dapat meningkatkan rasa kebersamaan.
3. Mengembangkan kemampuan, keterampilan dan kemauan para karyawan dalam bekerja.

4. Dapat meningkatkan pandangan secara luas mengenai tugas para karyawannya.
5. Dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak hanya bagi perusahaan, HR dan manajer, penilaian kinerja juga bermanfaat bagi karyawan. Berikut beberapa manfaat penilaian perusahaan:

1. Karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi.
2. Dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan.
4. Dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan.
5. Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya.
6. Dapat berdiskusi mengenai masalah pekerjaan dan cara atasan dalam mengatasinya.
7. Terjalin hubungan baik antara karyawan dengan atasan.
8. Karyawan dapat melihat lebih jelas konteks pekerjaannya.

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar memiliki dampak positif pada keberhasilan perusahaan. Agar penilaian kinerja dapat dilakukan dengan baik, sebaiknya perusahaan menerapkan software performance yang dapat membantu proses evaluasi berjalan secara lebih efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa depan. Sistem Penilaian Kinerja atau dapat pula disebut dengan evaluasi kinerja, merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa sub-sistem, yang meliputi:

- pihak penilai
- pihak yang dinilai
- aspek-aspek yang dikenai standar penilaian
- metode evaluasi
- form penilaian atau formulir
- dampak hasil penilaian, sert
- periode penilaian

Yang dimaksud dengan pihak penilai biasanya adalah atasan langsung, akan tetapi dapat pula dilaksanakan oleh suatu tim penilai yang telah ditunjuk atau diberi wewenang untuk melaksanakan evaluasi kinerja. Dengan menggunakan tim, hasil penilaian diharapkan dapat lebih obyektif bila dibandingkan dengan satu orang penilai saja, karena dihindarkannya pengaruh 'like and dislike' yang seringkali terjadi. Penilaian hendaknya mengacu pada aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, atau 'job-related', sehingga hasil penilaian dapat bermanfaat bagi pengembangan karyawan khususnya perbaikan prestasi kerjanya. Untuk itu, peranan 'job descriptions' sangatlah besar. Tidak kalah pentingnya

adalah peranan standar penilaian atau 'job-standards'. Suatu sistem penilaian yang baik, harus didasarkan pada standar yang sah, sehingga dapat membedakan karyawan mana yang berprestasi dan mana yang tidak berprestasi.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Secara umum, kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005) dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor individu dan lingkungan organisasi. Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas diri antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan memiliki integritas yang tinggi ia memiliki konsentrasi diri yang baik, sehingga ia mampu mengelola dan mendayagunakan potensi secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas. Sedangkan faktor lingkungan organisasi yang meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola kerja yang efektif serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Supardi (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Variabel individual, terdiri dari; kemampuan dan keterampilan (mental. dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat social dan penggajian), demografis (umur asal-usul, dan jenis kelamin).
- b. Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat kesejahteraan (reward system);
- b. Lingkungan atau iklim kerja guru;
- c. Desain karir dan jabatan guru;
- d. Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri;
- e. Motivasi atau semangat kerja;
- f. Pengetahuan;
- g. Keterampilan dan;
- h. Karakter pribadi.

Menurut Barnawi & Arif (2012) kinerja guru akan semakin baik apabila memperhatikan berbagai faktor. Faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Dari beberapa pendapat tokoh di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terdiri dari tiga faktor yakni diri individu yang berhubungan dengan kemampuan, faktor organisasi yang berhubungan dengan kepemimpinan, sumber daya dan

gaji dan faktor psikologis yang berhubungan dengan persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi, dari tiga faktor tersebut yang menjadi pusat dalam penelitian ini adalah variabel psikologis yang berhubungan dengan persepsi.

Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja

Evaluasi penilaian kinerja adalah suatu proses sistematis untuk menilai prestasi individu atau kelompok kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pentingnya evaluasi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Pemantauan Kinerja:** Evaluasi kinerja memungkinkan organisasi untuk memantau sejauh mana individu atau tim mencapai target dan standar yang telah ditetapkan. Ini membantu dalam menilai efisiensi dan efektivitas operasional.
2. **Pengembangan Karyawan:** Hasil evaluasi memberikan dasar untuk merancang program pengembangan karyawan. Identifikasi kekuatan dan kelemahan membantu merencanakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan.
3. **Penilaian Kontribusi Individu:** Evaluasi kinerja memberikan gambaran objektif tentang kontribusi setiap individu terhadap tujuan organisasi. Ini dapat digunakan untuk pengakuan pencapaian dan menyediakan landasan bagi pengambilan keputusan terkait promosi atau insentif.
4. **Umpan Balik Konstruktif:** Proses evaluasi memberikan peluang untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini membantu karyawan memahami kekuatan mereka dan area yang perlu ditingkatkan, memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.
5. **Perencanaan Strategis:** Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk perencanaan strategis organisasi. Melalui pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan karyawan, organisasi dapat merencanakan langkah-langkah untuk meningkatkan daya saing dan pencapaian tujuan jangka panjang.
6. **Motivasi dan Keterlibatan:** Mengetahui bahwa kinerja akan dievaluasi secara objektif dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Hal ini juga dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Secara keseluruhan, evaluasi penilaian kinerja merupakan alat manajemen yang integral untuk meningkatkan kinerja individu, meningkatkan produktivitas organisasi, dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan bersama. Evaluasi penilaian kinerja penting karena membantu organisasi menilai sejauh mana tujuan dan standar kinerja tercapai. Ini memberikan gambaran objektif tentang kontribusi individu atau tim, memungkinkan pengidentifikasian kekuatan dan kelemahan, serta memberikan dasar untuk pengembangan

karyawan dan perencanaan strategis organisasi. Selain itu, evaluasi kinerja dapat menjadi alat motivasi, memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Evaluasi penilaian kinerja memiliki signifikansi yang mendalam dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Berikut adalah rincian lebih lanjut tentang seberapa pentingnya evaluasi penilaian kinerja:

1. Mengukur Kontribusi Terhadap Tujuan Organisasi: Evaluasi kinerja memberikan gambaran konkret tentang sejauh mana karyawan atau tim telah mencapai tujuan organisasi. Ini membantu dalam menilai apakah upaya mereka mendukung visi dan misi perusahaan.
2. Pengembangan dan Peningkatan Keterampilan: Proses evaluasi memberikan peluang untuk mengidentifikasi area pengembangan dan meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai.
3. Pemotivasi Karyawan: Penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat menjadi alat motivasi yang kuat. Karyawan yang mendapatkan umpan balik positif merasa diakui, sementara umpan balik konstruktif memberikan arah untuk meningkatkan kinerja.
4. Basis Keputusan Manajemen: Hasil evaluasi kinerja memberikan dasar untuk keputusan manajemen terkait dengan promosi, pengakuan pencapaian, atau pengembangan karir. Ini membantu mengelola talenta secara strategis.
5. Perbaiki Produktivitas dan Kinerja Tim: Dengan mengevaluasi kinerja individu dan tim, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Ini memungkinkan pengembangan strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan tim.
6. Penentu Kompensasi dan Insentif: Evaluasi kinerja seringkali menjadi dasar untuk menentukan kompensasi dan insentif. Karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui target dihargai dengan cara ini, menciptakan hubungan antara pencapaian dan penghargaan.
7. Mengurangi Ketidakpastian dan Risiko: Dengan mengevaluasi kinerja secara berkala, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah sebelum mereka menjadi lebih besar. Ini membantu mengurangi ketidakpastian dan risiko yang mungkin timbul dari kinerja yang tidak memadai.
8. Pemahaman Terhadap Pengembangan Karir: Evaluasi kinerja dapat memberikan pandangan yang jelas tentang potensi karyawan dan peluang pengembangan karir mereka. Ini membantu dalam perencanaan karir jangka panjang, baik untuk individu maupun organisasi. Dengan memahami secara mendalam kontribusi dan potensi karyawan,

evaluasi penilaian kinerja bukan hanya alat administratif, tetapi juga menjadi landasan strategis untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

KESIMPULAN

Aktivitas penilaian kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap organisasi. Hanya dengan pelaksanaan yang konsisten, organisasi, karyawan maupun manajemen akan memperoleh manfaat dari padanya. Bagi karyawan umpan balik yang diterimanya merupakan refleksi sejauh mana kinerja yang telah dimilikinya, bagi organisasi hasil penilaian kinerja sangat mendukung peningkatan efektivitas organisasi sedang bagi manajemen hasil kinerja merupakan umpan balik atas pelaksanaan fungsi-fungsi personalia, khususnya menyangkut rekrutmen, seleksi, penempatan serta program pelatihan karyawan. Sangat disayangkan masih terdapat banyak organisasi yang belum menyadari arti pentingnya penilaian kinerja dilakukan dengan sungguh-sungguh, sehingga efektifitas organisasinya tidak mengalami peningkatan pesat.

Akhirnya, semua terpulang pada itikad serta komitmen manajemen, apakah manajemen memang mau serta bersedia melaksanakan penilaian kinerja yang kadang-kadang terasa sulit, ataukah masih menganggap aktivitas tersebut sebagai aktivitas sekunder atau kurang mendesak bila dibandingkan dengan upaya-upaya yang langsung berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi? Tulisan ini terutama ditujukan kepada mahasiswa serta dimaksudkan untuk menambah wawasan mereka sehubungan dengan permasalahan yang menyangkut penilaian kinerja. Mudah-mudahan bermanfaat. Secara keseluruhan, evaluasi penilaian kinerja merupakan alat penting dalam manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengidentifikasi kendala, dan memastikan tingkat keberhasilan para pekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- John, M.B., 1992. *Industrial-Organizational Psychology*, 2nd ed., McGraw-Hill, New York.
- Michael, A.G., 1991. *Applied Industrial-Organizational Psychology*, Belmont, California.
- Scermerhorn, Hunt and Osborn, 1985. *Managing Organizational Behavior*, 2nd ed., John Wiley and Son, New York.
- Werther Jr., W.B. and Davis, K. 1993. *Human Resources and Personnel Management*, 4th ed., McGraw-Hill, New York.
- <https://repository.uin-suska.ac.id/6979/3/BAB%20II.pdf>
- <https://my-scorecard.com/blog/pentingnya-penilaian-kinerja-untuk-karyawan-dan-perusahaan.html>