

Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pada Karyawan di Sebuah Perusahaan

**Acep Samsudin¹, Budi Prabowo², Salsabilla Septyant Putri³, Dinda Margaretha Panjaitan⁴,
Novita Wulan Ramadanti⁵, Abdullah Ghatafani⁶**

UPN Veteran

e-mail: acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id¹, bprabowo621@gmail.com²,
22042010080@student.upnjatim.ac.id³, 22042010063@student.upnjatim.ac.id⁴,
22042010128@student.upnjatim.ac.id⁵, 22042010332@student.upnjatim.ac.id⁶

Abstrak – Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penilaian prestasi kerja pada karyawan di sebuah perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif melalui pendekatan penelitian kepustakaan dengan menggunakan sumber data pada beberapa jurnal internasional. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa kinerja pegawai sebagai seorang karyawan pada sebuah perusahaan dianalisis dalam jangka waktu secara mingguan dan bulanan, yang dilakukan langsung oleh atasan atau pimpinan perusahaan. Tujuan diadakannya penilaian kinerja karyawan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan prestasi pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan lepas, bahkan karyawan magang sekalipun.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan, Pendahuluan.

Abstract – The purpose of this research is to analyze job performance appraisals for employee in a company. This research is a qualitative study through a desk research approach using data sources from several international journals. The results obtained in this study state that employee performance as an employee in a company is analyzed on a weekly and monthly basis, which is carried out directly by the supervisor or company leader. The purpose of this employee performance appraisals is to find out the extent of the ability and achievement of employees in carrying out their duties, both permanent employees, contract employees, freelance employees, even interns

Keywords: Work Achievement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan modal utama dalam suatu organisasi atau usaha dalam membina organisasi tersebut. Peran mereka dalam menyelesaikan tugas sangat bermanfaat bagi jalannya peristiwa dan kemajuan organisasi, sehingga wajar jika pekerja disebut sebagai sesuatu yang penting dan memakan biaya. Namun demikian, setiap pekerjaan yang telah dilakukan harus dinilai berdasarkan kapasitas dan tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya dan memajukan organisasi.

Pameran seorang karyawan dalam suatu bisnis atau organisasi pada umumnya diiringi oleh inspirasi kerja yang representatif. Secara umum, para perwakilan akan menjadi jauh lebih energik jika mereka diberi apresiasi atas upaya gigih mereka hingga saat ini. Mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan dan pemberian penghargaan kepada karyawan akan membangkitkan energi bagi karyawan dalam bekerja.

Evaluasi pelaksanaan pekerjaan akan membantu karyawan memperkuat dan mengerjakan pameran mereka agar menjadi jauh lebih baik dan membantu pemimpin untuk mengingat kebutuhan untuk pelatihan dan peningkatan keterampilan khusus. Hal ini diharapkan dapat mengatasi permasalahan karyawan atau staf untuk melaksanakan kerangka penghargaan dan promosi yang berarti lebih mengembangkan pelaksanaan sehingga akan tercipta kinerja kerja yang baik bagi para pekerja.

Pemeriksaan yang dilakukan sesuai dengan pendalaman sebelumnya, khususnya terkait evaluasi pelaksanaan kerja Aprilia dengan penelitian bertajuk Evaluasi Eksekusi Bersama Para Eksekutif By Objective. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa evaluasi pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara intermiten, diselesaikan langsung oleh atasan, disertai dengan Kritik 360 Derajat. Penilaian pelaksanaan menggunakan strategi Administration By True. Penyusunan hasil penilaian pelaksanaan selanjutnya dilakukan

dengan memberikan pemberitahuan kenaikan pangkat atau potensi imbalan, secara lisan dan tertulis, baik kepada pejabat lama, pekerja santai maupun pembantu. Jadi penilaian yang didapat disampaikan secara gamblang dan lugas..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kualitatif yang dilakukan melalui metode penelitian kepustakaan dengan menggunakan beberapa jurnal internasional sebagai sumber data. Dalam penelitian ini, beberapa jurnal terdapat serangkaian aktivitas terkait dengan pengumpulan data, proses membaca, mencatat, dan mengolah informasi yang relevan untuk mencapai tujuan penelitian. Terdapat empat karakteristik utama yang perlu diperhatikan oleh peneliti dalam penelitian kepustakaan. Pertama, peneliti berinteraksi langsung dengan teks atau naskah. Kedua, data perpustakaan yang sudah tersedia, memungkinkan peneliti untuk langsung mengakses data dari jurnal tanpa perlu melakukan penelitian lapangan. Ketiga, data perpustakaan bersifat sekunder, sehingga peneliti tidak bertemu langsung dengan penulis jurnal. Keempat, data yang diperoleh tidak terbatas oleh waktu dan lokasi. Dengan mengacu pada karakteristik-karakteristik tersebut, prosedur penelitian mencakup beberapa langkah: 1) Mengembangkan konsep umum tentang penelitian yang akan dilakukan, 2) Mencari informasi yang sesuai dengan topik penelitian, 3) Memfokuskan penelitian dan mengorganisir materi yang relevan dengan topik tersebut, 4) Mencari sumber data seperti buku dan artikel jurnal sebagai sumber pustaka primer, 5) Menyusun ulang materi dan kesimpulan yang diperoleh dari sumber data, 6) Menelaah informasi yang telah dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian, 7) Melengkapi sumber data untuk memperkuat analisis data, 8) dan Menyusun hasil dari penelitian tersebut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting. Mereka dianggap sebagai pendorong utama bagi kemajuan perusahaan. Dalam konteks ini, karyawan memiliki peran yang signifikan dan tak ternilai dalam menjaga reputasi serta kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu cara untuk menilai pencapaian dan kinerja karyawan adalah melalui proses penilaian prestasi kerja. Penilaian ini menjadi faktor krusial yang membantu dalam peningkatan performa karyawan serta memberikan dasar untuk perbaikan lebih lanjut.

Proses penilaian prestasi kerja pada karyawan tidak hanya berfokus pada satu aspek, melainkan melibatkan beragam kategori penilaian. Prinsip dasar dari penilaian prestasi kerja adalah untuk membantu perkembangan organisasi secara lebih efisien dan efektif, dengan menyusun kebijakan serta program yang lebih baik untuk memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki organisasi. Melalui penilaian ini, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan serta kualitas kerja karyawan, sambil memberikan kesempatan bagi mereka untuk melakukan evaluasi diri. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja, diperlukan pertimbangan terhadap beberapa faktor kunci. Proses penilaian ini didasarkan pada serangkaian kriteria yang khusus. Biasanya, aspek-aspek yang menjadi fokus utama dalam evaluasi prestasi kerja meliputi hal-hal seperti integritas, kejujuran, kerjasama tim, kepemimpinan, loyalitas, kinerja saat ini, potensi di masa mendatang, karakter, dan hasil kerja individu. Sementara itu, evaluasi ini juga memiliki tujuan yang jelas, seperti meningkatkan kepuasan karyawan melalui pengakuan terhadap kinerja mereka, membantu dalam pengembangan potensi individu, menjaga dan memperkaya bakat yang dimiliki, mengukur pencapaian karyawan, menilai kemampuan dan keahlian mereka, serta mengumpulkan data yang berguna untuk manajemen kepegawaian ke depannya.

Penilaian terhadap tindakan seorang karyawan, baik positif maupun negatif, bergantung pada evaluasi dari rekan kerja dan atasan. Proses penilaian tersebut bertujuan untuk memastikan keadilan sehingga karyawan dapat meningkatkan performa kerjanya. Evaluasi ini dilakukan secara berkesinambungan, dimulai dari mingguan hingga bulanan, dengan pencatatan kinerja sebagai dasar dalam mengevaluasi kinerja karyawan guna menentukan prestasi mereka. Terdapat aspek-aspek penting yang menunjukkan manfaat dari evaluasi prestasi kerja ini. Selain untuk mengukur kinerja karyawan, evaluasi ini juga memiliki dampak pada kelangsungan perusahaan. Manfaatnya meliputi penggunaan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, demosi, pemberhentian, serta penetapan kompensasi. Hal ini juga berfungsi untuk menilai sejauh mana keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya dan sebagai landasan untuk mengevaluasi efektivitas keseluruhan aktivitas perusahaan.

Penilaian tersebut melibatkan semua jenis karyawan, termasuk karyawan tetap, kontrak, pekerja lepas, dan magang. Proses evaluasi dilakukan melalui beberapa tahap yang kemudian disimpulkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja teladan atau meraih nilai tertinggi dalam penilaian, sebagai bentuk pengakuan dan motivasi bagi mereka. Ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sancoko (2013), yang menegaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan hubungan interpersonal antar rekan kerja serta pimpinan. Sistem evaluasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan, serta memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Kepuasan tersebut menjadi landasan untuk promosi jabatan dan penghargaan bagi karyawan. Perusahaan menetapkan kepuasan karyawan terhadap evaluasi prestasi kerja sebagai kompetisi dan sebagai hal yang memberikan kegembiraan tersendiri bagi karyawan

Evaluasi kinerja umumnya melibatkan sejumlah syarat agar tujuan tertentu tercapai, seperti kejujuran, keadilan, objektivitas, dan pemahaman mendalam tentang aspek-aspek yang akan dievaluasi untuk memastikan bahwa penilaian tersebut mencerminkan realitas atau fakta yang sebenarnya. Oleh karena itu, idealnya penilai dalam hal ini adalah atasan atau pemimpin langsung dari perusahaan. Selain itu, penilai harus mengarahkan penilaiannya berdasarkan pada aspek *right or wrong* (benar atau salah), baik atau buruk dari elemen-elemen yang dinilai untuk memastikan penilaian tersebut tetap jujur, adil, dan objektif. Penilai tidak seharusnya membiarkan penilaian mereka dipengaruhi oleh preferensi pribadi sehingga hasilnya tidak didasarkan pada suka atau tidak suka (*like or dislike*). Mereka perlu memahami dengan jelas deskripsi pekerjaan dari setiap karyawan yang dievaluasi agar hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan sepenuhnya. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa evaluasi yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.

Adanya evaluasi kinerja ini memungkinkan para karyawan untuk lebih memahami kelebihan dan kelemahan mereka sebagai bagian dari tim di sebuah perusahaan. Ini memungkinkan karyawan untuk menilai sejauh mana kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas serta mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki agar bisa dijadikan pembelajaran untuk perbaikan di masa depan. Penilaian kinerja ini berfokus pada aspek *soft competence* di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka yang telah dilakukan. Aspek ini menjadi salah satu poin evaluasi dalam menilai kinerja karyawan. Hasil prestasi yang diperoleh dari evaluasi ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan, menjadikan proses tersebut lebih transparan

KESIMPULAN

Karyawan memiliki peran sentral dalam kemajuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, memberikan penghargaan kepada karyawan atas dedikasi mereka sangatlah penting, dan hal ini dilakukan melalui evaluasi kinerja. Selain membantu memperjelas reputasi mereka, evaluasi tersebut juga menjadi landasan dalam menentukan keputusan terkait promosi jabatan. Evaluasi kinerja ini didasarkan pada kompetisi antar sesama karyawan sebagai dasar penilaian prestasi kerja...

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Hani D., Sari, U., Dkk. Performance Appraisal With Management By Objective. International Indonesia Conference On Interdisciplinary Studies (IICIS), 158-172
- Dangol, Pooja. (2021). Role Of Performance Appraisal System And Its On Employees Motivation. Quantitative Economics And Management Studies (QEMS), 13-24
- Helal, Istivani. (2022). The Impact Of Performance Appraisals On Employee Productivity: The Case Of The Lebanese Retail Sector. European Journal Of Business And Management Research, 109-116
- Jeffrey, Ignatius & Prasetya, Agus., B. (2019). The Employee Performance Assessment And Employee Training, On Employee Intension, 56-63
- Sancoko, Reni. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Artikel Penelitian. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya, 1-12
- Subekti, Agus. (2021). The Influence Of Performance Appraisal System Towards Job Satisfaction, Motivation, As Well As Employee Performance. International Journal Of Economic, Business And Accounting Research (IJEBAR), 5 (2), 104-114.