



Evaluasi Kinerja: Langkah Strategis Meningkatkan Produktivitas Karyawan Yang Efektif

Adinda Kusuma Hati¹, Muhammad Syahrul Al Aziz², Anjani Layinatun Nisa³, Faiqotul Aliyah⁴, Nurul Setianingrum⁵

¹ Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

² Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

³ Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

⁴ Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹adindadinda782@gmail.com, ²Msyahrulalaziz@gmail.com, ³anjaniln019@gmail.com, ⁴aliyalia721@gmail.com,

⁵nurulsetia02@email.com

Abstrak

Evaluasi kinerja adalah elemen krusial dalam meningkatkan perusahaan secara efisien dan efektif. Proses ini berkontribusi pada pengembangan kebijakan atau program yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Untuk menilai kinerja setiap karyawan, dilaksanakan penilaian kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas kerja mereka agar lebih efektif. Penilaian ini juga berfungsi sebagai sarana pembinaan yang berkelanjutan dan untuk melakukan tindakan perbaikan jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan deskripsi tugas yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi langkah-langkah strategis yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang dianalisis adalah data sekunder, yang diambil dari berbagai sumber seperti jurnal. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen evaluasi kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan operasional perusahaan. Dengan kata lain, manajemen evaluasi kinerja karyawan berperan penting dalam mengarahkan proses yang harus dilakukan oleh perusahaan, seperti produksi, penjualan, dan pemasaran, agar dapat beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja Karyawan, penilaian kinerja

PENDAHULUAN

Apabila ingin memanjukan sebuah perusahaan atau organisasi maka dituntut harus memiliki SDM atau karyawan yang bagus dan berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan mereka yang kinerjanya sudah memenuhi target atau tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Mangkuprawira, 2017). Untuk itu agar hal tersebut bisa tercapai, maka perlu sistem evaluasi kinerja yang efektif. penilaian kinerja kaaryawan merupakan proses megevaluasi hasil kerja karyawan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Proses penilaian ini alangkah baiknya dilakukan secara rutin supaya dapat mengukur efektivitas kinerja karyawan dan untuk mengetahui hal- hal yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan

Menilai aktivitas dan perilaku kerja karyawan tidak dapat dijadikan sebagai ukuran penilaian kinerja, akan tetapi penilaian harus berfokus pada hasil kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Dalam penilaian kinerja karyawan yang efektif ialah harus bersifat objektif, standar yang jelas dan terukur, dan yang terakhir tentunya ada pemberian umpan balik mengenai capaian kinerja karyawan (Evita et al., 2019).

Proses penilaian kinerja memiliki peranan krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang berguna untuk mengukur pencapaian, kemajuan, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan yang ingin diraih oleh perusahaan. Dalam evaluasi kinerja karyawan tidak hanya sekedar memberi penilaian atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Namun juga berfungsi sebagai alat untuk memberikan feedback, mengidentifikasi apa yang perlu dikembangkan, dan merencanakan strategi pengembangan karir. Alangkah baiknya dalam evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara teratur, dan tidak hanya sebagai proses tahunan belaka. dengan hal ini maka akan dapat menciptakan komunikasi yang terbuka antara karyawan dengan pihak manajemen, sebagai fasilitas pengembangan karyawan, dan membantu perusahaan agar terus meningkatkan efektivitas dan juga produktivitas. Walaupun tujuan evaluasi kinerja ini memiliki positif, akan tetapi sering kali terdapat beberapa masalah atau tantangan dimana sering kali dalam evaluasi kinerja retan atau cenderung dipengaruhi oleh subjektivitas, dimana dalam penilaian bisa dipengaruhi oleh preferensi pribadi, opini subjektif, ataupun memang adanya hubungan antara pihak atasan dengan karyawan. Alam mengatasi problematika seperti ini, maka penting dalam evaluasi harus secara transparan, objektif, dan berdasarkan pada kriteria yang jelas. Melibatkan

karyawan selama proses penilaian kinerja, memberikan feedback secara rutin, dan meningkatkan komunikasi antara atasan dengan karyawan juga bisa berpengaruh positif pada efektivitas evaluasi kinerja (Setiawansyah, 2024).

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode analisis literatur, yang melibatkan eksplorasi berbagai sumber seperti jurnal akademis, buku, dan artikel yang relevan dengan tema yang diangkat. Dengan analisis ini, penulis melakukan kajian mendalam tentang metode penilaian kinerja karyawan secara objektif, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Data yang diperoleh dari sumber-sumber literatur tersebut digunakan sebagai landasan untuk merumuskan temuan dan kesimpulan dalam studi ini. Pendekatan analisis literatur ini memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai cara objektif dalam mengevaluasi kinerja karyawan serta menyusun rencana pengembangannya. Selain itu, metode ini memungkinkan penulis untuk menyajikan wawasan yang mendalam dan luas kepada pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Evaluasi Kerja

Pada dasarnya, penilaian kinerja adalah komponen penting yang krusial untuk mengembangkan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien, karena mendukung kebijakan atau program yang lebih baik berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan (Ellyzar, 2017). Untuk mengukur kinerja setiap karyawan maka dilaksanakanlah penilaian kinerja dengan tujuan mengembangkan serta meningkatkan kualitas kinerja mereka sehingga bisa berjalan dengan efektif, selain itu juga kegiatan penilaian kinerja berfungsi untuk memberikan pembinaan secara terus-menerus, dan juga tindakan korektif atau perbaikan pada pekerjaan, apabila dirasa tidak sesuai dengan jobdeks. Hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dievaluasi dengan cara dibandingkan hasil kinerja mereka dengan uraian pekerjaan yang sudah ditetapkan pada saat sebelumnya. Penilaian kinerja berarti membandingkan hasil kinerja karyawannya dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila dikerjakan dengan baik dan benar, maka hal ini akan berdampak positif bagi semua stakeholder, baik karyawan, atasan, serta departemen SDM dan perusahaan, supervisor atau manajer ataupun atasan memberikan penilaian kinerja karyawan supaya mengetahui tindakan atau apa yang sudah diambil, dan langkah-langkah tindakan apa yang perlu diambil selanjutnya (Supriyadi, 2023).

Hasil penelitian oleh (Cahyani, 2023), bahwa manajemen penilaian kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap operasional sebuah perusahaan. Dengan kata lain, manajemen evaluasi kinerja karyawan berfungsi sebagai pusat pengendali dalam melaksanakan berbagai proses yang perlu dilakukan oleh perusahaan, seperti produksi, penjualan, dan pemasaran, agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Pratama & Sukarno, 2021) penilaian kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang melibatkan aspek seperti kehadiran, integritas, tanggung jawab, keterampilan, loyalitas, kerja sama, dan kemampuan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan adanya sistem penilaian kinerja, karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan meningkatkan hasil kerja mereka. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berpengaruh pada kinerja mereka di masa depan, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka diperhatikan dan mendapatkan umpan balik dari atasan, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk berusaha lebih baik lagi.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan (Fajrillah, 2023), Tujuan utama dari evaluasi kinerja adalah untuk mendorong motivasi individu agar dapat bekerja sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, penerapan sistem evaluasi kinerja yang efektif dapat memberikan dampak positif pada motivasi individu. Sebaliknya, tanpa adanya evaluasi kinerja, motivasi dan hasil kerja mereka berpotensi menurun. Hasil dari penilaian kinerja sangat penting karena dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus dilakukan dengan cara yang terukur, akurat, realistik, dan rasional. Mengukur kinerja individu hanya berdasarkan standar yang ada tidak cukup; hasil yang diperoleh juga harus didasarkan pada keadilan dan kesetaraan. Jika terjadi kegagalan atau kesalahan dalam proses penilaian kinerja, hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan menyebabkan penurunan motivasi serta kinerja individu.

Panduan Penilaian Kerja

Secara umum, terdapat enam langkah dalam pelaksanaan penilaian kinerja. Tahapan tersebut meliputi:

- a. Penilaian kinerja dimulai dengan menetapkan standar kinerja bagi setiap karyawan. Manajer perlu menetapkan kriteria yang akan dinilai, seperti hasil kerja, keterampilan, atau performa. Standar ini harus dimasukkan ke dalam analisis dan deskripsi pekerjaan.



- b. Setelah standar kinerja ditetapkan, tahap berikutnya adalah menginformasikan hal ini kepada karyawan agar mereka memahami harapan perusahaan. Komunikasi yang baik sangat penting, dan harus berlangsung dua arah. Artinya, manajer juga perlu menerima umpan balik dari karyawan terkait standar kinerja tersebut.
- c. Tahap ketiga adalah melakukan pengukuran terhadap kinerja aktual karyawan, menggunakan data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti pengamatan, laporan statistik, maupun laporan tertulis atau lisan. Pengukuran ini harus dilakukan secara objektif berdasarkan bukti dan data, tanpa melibatkan unsur emosional.
- d. Kinerja nyata kemudian dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hasil perbandingan ini akan menunjukkan apakah terdapat kesenjangan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang diharapkan.
- e. Langkah kelima adalah mengomunikasikan hasil penilaian kepada karyawan. Ini adalah salah satu langkah yang paling menantang, karena manajer perlu menyampaikan hasil penilaian dengan tepat agar karyawan dapat menerimanya dengan baik. Diskusi ini memungkinkan karyawan mengetahui keunggulan serta kekurangannya, dan dampak dari hal tersebut terhadap kinerja mereka ke depan.
- f. Tahapan terakhir adalah mengambil tindakan korektif bila diperlukan. Apabila terdapat ketidaksesuaian antara kinerja aktual dan standar yang telah dibicarakan, perusahaan dan karyawan harus bersama-sama melakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Berikut adalah lima metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan:

- a. Management by Objectives (MBO)

Management by Objectives (MBO) adalah suatu metode yang tersusun dan teratur, di mana manajemen berfokus pada pencapaian target kerja dan hasil optimal yang dapat dicapai dengan sumber daya yang ada. Tujuan utama MBO adalah untuk meningkatkan performa organisasi dengan menetapkan tujuan organisasi serta target kerja bagi para karyawan. Dalam penerapannya, karyawan diharapkan terlibat aktif dalam menentukan target kerja, waktu pelaksanaan, sasaran, dan perkiraan hasil. MBO juga mencakup pemantauan berkelanjutan serta pemberian umpan balik dalam proses pencapaian target tersebut (Rifazka et al., 2022).

MBO melibatkan tiga langkah utama, yaitu perencanaan, pemantauan, dan penilaian. Berikut rincian dari tahapan-tahapannya:

1. Perencanaan: Pada tahap ini, atasan dan karyawan bersama-sama menentukan target yang ingin dicapai, seperti tujuan yang diharapkan perusahaan dalam setahun. Target ini kemudian dibagi menjadi tugas-tugas yang perlu dilakukan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pemantauan: Setelah target ditetapkan, pemantauan dilakukan secara berkala, misalnya setiap 3 hingga 6 bulan sekali, untuk mengevaluasi kemajuan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Penilaian: Pada tahap terakhir, atasan dan karyawan meninjau kinerja secara keseluruhan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai rencana. Dari sini, atasan dapat memberikan masukan terkait area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan.

- b. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)

teknik penilaian kinerja yang menilai individu berdasarkan seberapa sering perilaku kunci yang menentukan keberhasilan pekerjaan dilakukan. Biasanya, BARS menggunakan skala penilaian dari 1 sampai 7, dengan angka 7 menunjukkan nilai tertinggi. Teknik ini diperkenalkan oleh Smith dan Kendall pada tahun 1963 sebagai respons terhadap ketidakpuasan terhadap penilaian subjektif yang dihasilkan dari penggunaan skala tradisional seperti graphic rating scale. Raguh dkk. (2016) dalam jurnal (Dharma Putra et al., 2021) menyebutkan bahwa alat penilaian efektivitas pengajaran dapat ditingkatkan dengan mengukur perilaku menggunakan skala yang tepat. BARS telah banyak digunakan untuk menilai kinerja di berbagai sektor seperti pariwisata, kepolisian, industri, dan sektor lainnya.

- c. Human Resource (Cost) Accounting Method

merupakan metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dengan cara membandingkan pengeluaran perusahaan untuk gaji dengan kontribusi yang dihasilkan oleh karyawan. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

- d. 360-Degree Feedback



metode evaluasi kinerja yang dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik dari berbagai sumber, seperti kolega, atasan, manajer, dan individu lain yang memiliki pengalaman bekerja dengan karyawan tersebut. Pendekatan ini menawarkan perspektif yang lebih menyeluruh mengenai kinerja karyawan dari berbagai sudut pandang.

e. Psychological Appraisals

Metode ini menilai kinerja karyawan dari sisi psikologis untuk mengidentifikasi potensi yang dapat dikembangkan. Analisis ini melibatkan penilaian terhadap keterampilan interpersonal, kepribadian, serta kemampuan kognitif dan intelektual karyawan. Data tersebut bisa didapatkan melalui tes, wawancara, atau diskusi langsung dengan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam (Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E. et al., 2022).

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Evaluasi Kinerja

a. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Kata "pemimpin" berasal dari istilah "pimpin," yang merupakan bentuk kata kerja yang berarti mengarahkan atau membimbing orang lain. Istilah ini merujuk kepada seseorang yang memiliki kapasitas atau sifat untuk memimpin, membimbing, atau mengarahkan individu atau kelompok menuju tujuan yang telah ditentukan. Rivai menekankan bahwa peran kepemimpinan sangat signifikan dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah untuk membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab atas hasil yang dicapai.

Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

1. Dasar utama efektivitas kepemimpinan bukanlah berdasarkan pengangkatan atau penunjukan sebagai pemimpin, tetapi penerimaan dari orang-orang terhadap kepemimpinan tersebut.
2. Efektivitas kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan untuk tumbuh dan berkembang.
3. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan untuk menganalisis situasi dengan baik.
4. Perilaku seseorang dibentuk melalui proses pertumbuhan dan perkembangan, bukan muncul begitu saja.
5. Sebuah organisasi dapat berkembang secara dinamis dan harmonis jika setiap anggotanya bersedia menyesuaikan pola pikir dan tindakan demi mencapai tujuan bersama.

Secara keseluruhan, pemimpin memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Armhela Fazrien dalam karyanya menyebutkan bahwa terdapat beberapa fungsi pemimpin yang berhubungan langsung dengan bawahan atau karyawan, di antaranya adalah memberikan motivasi, memberikan petunjuk, melakukan pengawasan, serta berperan sebagai penghubung komunikasi (Rosmita, Nasaruddin, 2023).

b. Komunikasi Yang Efektif Dalam Evaluasi Kinerja

Komunikasi yang efisien adalah proses penyampaian informasi yang berhasil mencapai tujuan komunikasi dengan jelas dan akurat, serta mampu menciptakan pemahaman yang baik antara pengirim dan penerima. Dalam komunikasi yang efisien, informasi disampaikan dengan cara yang terstruktur, dipilih dengan hati-hati, dan disesuaikan dengan audiens yang dituju. Komunikasi yang efektif juga mencakup kemampuan mendengarkan secara aktif, menyampaikan ide dengan jelas, menggunakan bahasa yang tepat, dan memahami konteks komunikasi. Tujuan utama dari komunikasi yang efektif adalah untuk mencapai kesepahaman, menghindari kesalahpahaman, serta membangun hubungan yang baik antara individu atau dalam suatu organisasi.

Komunikasi memainkan peran penting dalam membantu anggota organisasi melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Ketika komunikasi di dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik, pencapaian tujuan menjadi sulit. Jika komunikasi terputus, risiko terjadinya perpecahan di dalam organisasi meningkat. Oleh karena itu, kemampuan berkomunikasi dengan baik sangat penting untuk membangun komunikasi yang efisien dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memberikan prioritas, memperkuat dasar pemikiran dalam berbagai indikator, menyampaikan informasi dan pernyataan, serta mengoordinasikan tugas-tugas untuk memastikan aliran informasi yang lancar. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam hal kolaborasi dengan atasan dan motivasi kerja. Menurut definisi, "komunikasi adalah proses penyampaian informasi, makna, dan pemahaman dari satu orang, tempat, atau objek ke orang, tempat, atau objek lainnya," sehingga jika komunikasi berjalan dengan baik, informasi yang disampaikan oleh pemimpin kepada bawahannya, atau sebaliknya, dapat diterima dengan baik.

Peran komunikasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Umpan balik dari karyawan kepada atasan berfungsi untuk memberikan informasi tentang praktik, kebijakan, atau standar yang diterapkan dalam perusahaan. Sementara itu, komunikasi dari manajemen ke bawah (top-down communication) juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Melalui komunikasi ini, manajer dapat memfasilitasi



pengembangan karyawan, memantau baik kemajuan maupun penurunan kinerja, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan berkolaborasi. Struktur organisasi atau perusahaan sangat memengaruhi kinerja optimal, yang berperan penting dalam mencapai tujuan secara efektif dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai (Cyrious Cyrious & Erica Adriana, 2023).

c. Budaya Organisasi Yang Mendukung Peningkatan Kinerja

Kinerja karyawan secara umum berfungsi sebagai indikator yang digunakan oleh organisasi untuk menilai karyawan mereka. Karyawan yang kinerjanya memenuhi atau bahkan melampaui standar yang ditetapkan berhak mendapatkan penghargaan, sementara mereka yang belum mencapai standar dapat dikenai sanksi. Kinerja karyawan memiliki dampak besar pada perkembangan perusahaan karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik, perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor dan berkembang untuk mencapai tujuan utama, yaitu menjadi lebih maju dari sebelumnya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang efisien dan efektif demi kemajuan organisasi, diperlukan budaya organisasi sebagai pedoman yang dapat dijadikan referensi oleh karyawan dalam melaksanakan aktivitas mereka. Setiap organisasi umumnya memiliki budaya atau nilai-nilai yang berbeda. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang berkembang dalam organisasi sebagai hasil pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal serta integrasi internal, sehingga dapat berjalan dengan baik. Budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa budaya yang diterapkan di perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang memuaskan pada akhirnya mendorong perusahaan untuk memberikan penghargaan, yang selanjutnya akan meningkatkan kepuasan karyawan (KUSUMAWARDANI, 2018).

Solusi Mengatasi Problem Yang Berkaitan Dengan Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Sebuah Perusahaan

Pemimpin yang menghadapi berbagai masalah terkait hasil penilaian kinerja karyawan sering kali dihadapkan pada tantangan besar, terutama ketika kinerja karyawan menunjukkan penurunan setelah menerima penilaian yang rendah. Karyawan yang kinerjanya menurun cenderung kehilangan motivasi, sering melakukan kesalahan, dan menghadapi masalah lain yang berdampak langsung pada produktivitas tim. Hal ini juga dapat mempengaruhi pencapaian keseluruhan tim atau perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memahami apa yang menjadi penyebab masalah pada karyawan tersebut.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah serius agar situasi ini tidak menjadi hal yang berulang dan normal dalam budaya kerja. Ada berbagai cara sederhana yang bisa dilakukan perusahaan untuk menangani karyawan yang mulai menunjukkan perilaku malas atau kurang produktif saat bekerja. Meningkatkan kinerja pegawai harus dimulai dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Semakin kuat faktor pendukung penilaian kinerja, semakin baik hasil kinerja yang akan dicapai oleh karyawan.

Sebagai solusi untuk menangani karyawan yang mengalami penurunan kinerja, berikut adalah beberapa metode evaluasi dan penilaian yang dapat diterapkan:

a. Berikan feedback yang jelas

Sebelum seorang atasan menegur atau mengkritik karyawan terkait hasil kerjanya, penting untuk memberikan umpan balik sebanyak mungkin mengenai kinerjanya. Jika kualitas pekerjaannya menurun, hal ini perlu disampaikan kepada mereka. Jelaskan bagian mana yang mengalami perubahan, apa saja yang harus diperbaiki, serta berapa lama waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Menurut penelitian (Khofi et al., 2024), umpan balik yang membangun sangat penting dalam membantu individu mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, meningkatkan performa, dan terus berkembang. Dengan menerima masukan secara terbuka dan menggunakan informasi tersebut untuk pengembangan diri, seseorang dapat mencapai potensi maksimalnya. Bagi perusahaan, umpan balik efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Namun, banyak manajer sering kali tidak memberikan cukup umpan balik, dan ketika mereka melakukannya, umpan balik tersebut cenderung negatif atau tidak jelas. Ini membuat pesan inti dari umpan balik hilang.

b. Tunjukkan Kepedulian Perusahaan

Jika masalah yang sama mempengaruhi karyawan lain, pimpinan harus segera mengambil tindakan. Ketika satu karyawan merasa kelebihan beban kerja, ada kemungkinan rekan-rekannya juga merasakan hal yang serupa. Untuk mengatasi situasi ini, pimpinan perlu mengadakan pertemuan dengan perwakilan departemen



untuk membahas budaya perusahaan, termasuk aspek apa yang perlu diperbaiki dan bagaimana cara menangannya sebelum pertemuan dimulai.

c. Cari Tahu Penyebab Penurunan Kinerja

Ini adalah pertanyaan yang harus dijawab pimpinan. Mereka perlu mengetahui tujuan jangka panjang dan harapan karyawan tentang karir mereka dalam beberapa tahun ke depan. Dengan pemahaman ini, pastikan setiap karyawan mendapat peran dan tugas yang tepat. Selain itu, pimpinan harus memahami bagaimana karyawan mengelola stres kerja. Memberikan mentor atau dukungan moral kepada karyawan dapat membantu ketika mereka menghadapi kesulitan.

d. Buat Tujuan Kinerja Bersama

Libatkan karyawan dalam menetapkan target kinerja individu. Diskusikan bagian mana yang dapat ditingkatkan, apa yang ingin dicapai, dan keterampilan baru apa yang ingin dikembangkan oleh karyawan.

e. Hargai Setiap Peningkatan Kinerja

Salah satu cara untuk menangani karyawan dengan kinerja rendah adalah mendorong mereka melakukan perubahan. Ucapkan terima kasih atas upaya atau pekerjaan yang telah dilakukan, dan berikan umpan balik secara berkala. Berikan juga insentif jika kinerja mereka membaik. Menurut penelitian (Miranti & Hikmah Perkasa, 2023), pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena insentif membuat karyawan bekerja lebih maksimal dan produktif. Karyawan akan lebih termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja mereka. Sebaliknya, tanpa motivasi dan insentif, kinerja karyawan bisa menurun.

f. Lakukan Langkah Formal Jika Diperlukan

Jika kinerja karyawan tidak menunjukkan perbaikan, pimpinan harus menangani situasi tersebut dengan serius. Jika ada karyawan yang tidak disiplin tanpa konsekuensi, hal itu bisa mengganggu kinerja tim. Setelah berbagai upaya dilakukan, pimpinan mungkin perlu mempertimbangkan langkah formal seperti memutasi atau memberhentikan karyawan tersebut. Langkah ini diperlukan untuk mencegah dampak negatif yang berlarut-larut, seperti menurunnya moral dan kualitas kerja, serta meningkatnya stres di tempat kerja.

Dengan memperhatikan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah penurunan kinerja karyawan setelah evaluasi, pimpinan mungkin perlu mempertimbangkan untuk memindahkan atau bahkan memberhentikan karyawan tersebut jika dianggap perlu. Tindakan ini sebaiknya diambil setelah semua upaya perbaikan dilakukan, karena jika masalah ini dibiarkan berlarut-larut, dapat menyebabkan dampak negatif, termasuk rendahnya moral, kualitas kerja yang menurun, dan peningkatan tingkat stres di tempat kerja (Yessica Pauline Riani Purba et al., 2023).

KESIMPULAN

Evaluasi kinerja adalah elemen penting yang mendesak untuk mengembangkan perusahaan secara efisien dan efektif, terutama dalam rangka menciptakan kebijakan atau program yang lebih baik terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Melalui analisis literatur, penulis melakukan kajian mendalam mengenai metode penilaian kinerja karyawan secara objektif untuk meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan umpan balik yang tepat, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta memotivasi karyawan. Penilaian yang akurat juga berfungsi sebagai alat untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan.

Terdapat enam langkah utama dalam proses penilaian kinerja, mulai dari penetapan standar hingga penyampaian umpan balik dan tindakan perbaikan. Metode evaluasi yang efektif, seperti Management by Objectives (MBO), 360-Degree Feedback, dan Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS), dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mengoptimalkan kinerja mereka. Di samping itu, solusi untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan mencakup pemberian umpan balik yang jelas, menunjukkan perhatian perusahaan, mengidentifikasi penyebab penurunan kinerja, menetapkan tujuan kinerja bersama, menghargai setiap peningkatan kinerja, serta mengambil langkah formal jika diperlukan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin mengungkapkan rasa syukur kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih yang khusus ditujukan kepada kolega peneliti yang telah memberikan dukungan dan masukan yang berarti selama proses penelitian berlangsung. Selain itu, penulis juga mengapresiasi lembaga dan organisasi yang telah menyediakan data dan informasi yang diperlukan. Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada pembaca yang telah meluangkan waktu untuk membaca dan memberikan perhatian terhadap hasil penelitian ini. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713.
- Cyrious Cyrious, & Erica Adriana. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 194–206.
- Dharma Putra, Y., Kumara, I. N. S., Ariyani, N. W. S., & Swamardika, I. B. A. (2021). Literature Review Analisis Kinerja SDM Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro*, 20(1), 103.
- Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M. ., Dr. Ir. Djoko Soelistya, M.M., CPHCM, C., Dr. Eva Desembrianita, S.E, M. ., Dr. Asmirin Noor, S.E., M. ., & Dr. Umi Salamah, S.Pd., M. S. (2022). 済無No Title No Title No Title. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ellyzar, N. (2017). Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi. In *Gajah Mada University Press*.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Fajrillah, I. (2023). Evaluasi Kinerja: Apakah Itu Penting? *Prosiding Seminar Nasional Batch 2 Amal Insani Foundation*, 119–132.
- Khofi, M., Cpr, J. J., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pentingnya Feedback (Umpan Balik) Konstruktif Di Dalam Lingkungan Kerja. *Maret*, 2(1), 147–159.
- KUSUMAWARDANI, L. (2018). Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 159.
- Mangkuprawira, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Miranti, M., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32.
- Rifazka, A., Darmantoro, D., Setiawan, E. B., & Si, S. (2022). Penilaian Performansi Kerja Account Manager Dengan Menggunakan Metode MBO (Management By Objective) dan RICH (Rank Inclusion In Criteria Hierarchies). *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2009 (SNATI 2009)*, 2009(SNATI), 101–107.
- Rosmita, Nasaruddin, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Bidang Kajian Islam*, 9(1), 23–33.
- Setiawansyah, S. (2024). Penerapan Metode Entropy dan Grey Relational Analysis dalam Evaluasi Kinerja Karyawan. *Journal of Data Science and Information Systems*, 2(1), 29–39.
- Supriyadi. (2023). *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi pada Pendidikan Anak Usia Dini* (p. 264).
- Yessica Pauline Riani Purba, Abdul Basith Mirahardikusuma, Akhdan Assad Al Hakim, Linda Purnamasari, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengalaman Karyawan: Cara Menarik Bakat, Mempertahankan Karyawan, Berkinerja Terbaik, Dan Mendorong Hasil. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 38–54.