STANDAR KINERJA

STANDAR KINERJA DAN EVALUASI KINERJA

1. Pengertian :

Sepanjang kehidupan manusia selalu di kontrol dan di atur oleh sejumlah standar. Standar agama menentukan perilaku manusia yang seharusnya dalam hubungan dengan tuhannya dan dalam hubungan dengan sesama makhluk Tuhan, standar industri Indonesia dan international standard organization menentukan kualitas barang dan jasa yang baik.

Standar memiliki batas ukuran minimal dan maksimal. Standar minimal adalah standar yang menentukan kualitas minimal yang harus ada atau terjadi. Standar pendidikan merupakan standar minimal yang harus di capai oleh proses pendidikan dan pembelajaran. Standar maksimal adalah nilai maksimal sesuatu .

Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang di sebut standar kinerja, evaluasi kinerja tidak mungkin dapat di laksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Esensi evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kinerja. Jika evaluasi kinerja dilaksanakan tanpa standar kinerja, hasilnya tidak mempunyai nilai.

Misalnya, salah satu kelemahan mendasar evaluasi kinerja pegawai negeri di Indonesia – daftar penilai pekerjaan pegawai negri (DP3)-adalah tidak ada standar kinerja pegawai. Pegawai departemen perhubungan bertugas mengurus mercusuar di tengah laut dinilai dengan instrument yang sama dengan departemen perdagangan yang mengurus perdagangan atau guru dan dosen yang mengajar. Perbedaan indikator DP3 pegawai negri yang menjabat direktur jendral suatu departemen (eselon I) dengan pangkat golongan (IVe) dengan pegawai negeri golongan I dengan pangkat(Ic) hanyalah penilaian indikator kepemimpinan yang diterapkan pada direktur jendral. Selain itu, DP3 tidak mempunyai standar kinerja sehingga sering muncul seloroh, “ dalam DP3, nilai pegawai negri yang pintar dan bodoh dan rajin atau malas adalah sama karena pegawai negeri itu bernafas saja dibayar.” Oleh karena itu, salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja para pegawai negeri adalah mengadakan standar kinerja dan perbaikan proses evaluasi kinerjanya.

Para pakar telah mengemukan defenisi mengenai standar kinerja. Richard I. Henderson (1984) mendefinisikan standar kinerja sebagai berikut.

> "satu set standar kinerja melukiskan hasil-hasil yang harus ada setelah penyelesaian suatu pekerjaan dengan memuaskan."

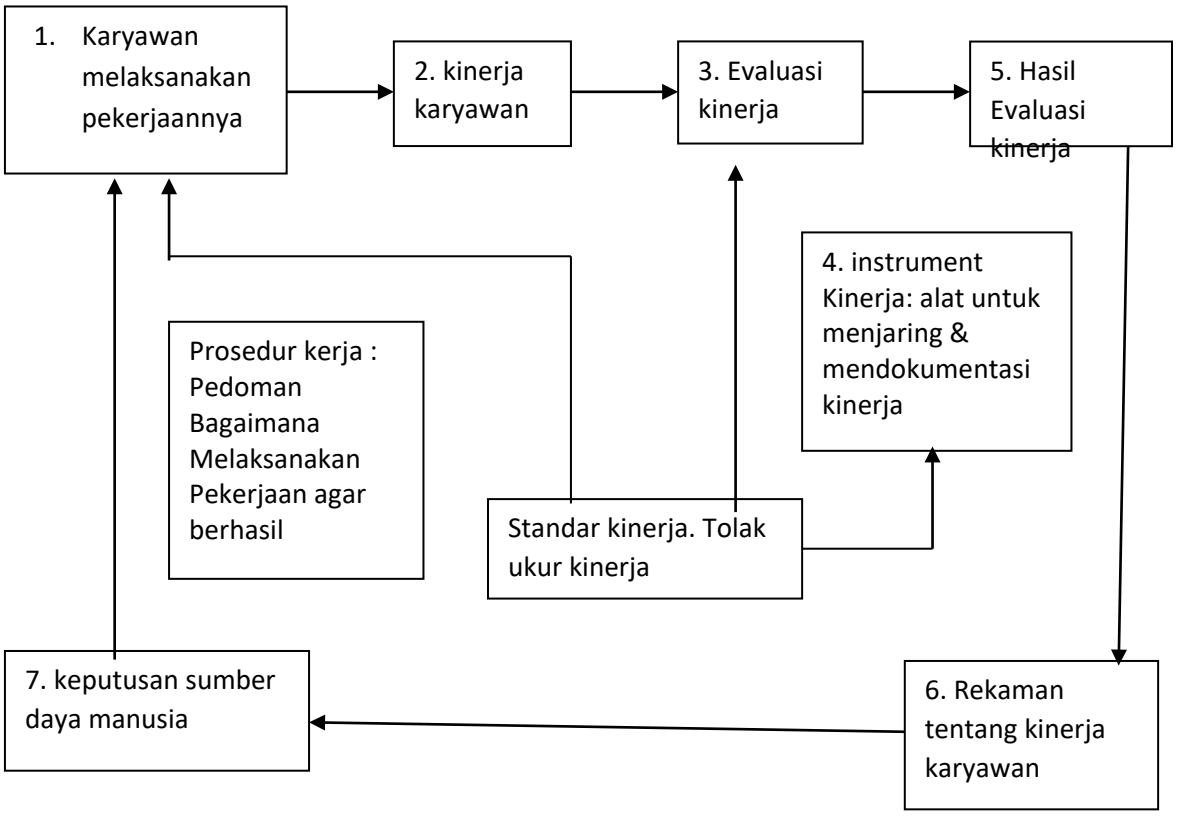
Buku yang sedang and baca ini berpendapat bahwa standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual dan kelompok pada semua indikator kinerjanya. Standar kinerja dapat menentukan standar kinerja untuk individu karyawan atau standar kinerja untuk sekelompok karyawan atau tim kerja yang bekerja sama dalam suatu tim kerja.

Dalam system evaluasi kinerja MBO, standar kinerja mencerminkan objektif dari pegawai karena objektif merupakan tolak ukur hasil kerja yang di ukur pada akhir tahun. Sementara itu, standar kinerja dapat melukiskan bagian dari objektif pegawai.

2.Fungsi Standar Kinerja

Fungsi utama standar kinerja adalah sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja merupakan target, sasaran,atau tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Standar kinerja memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapainya. Standar kinerja menarik, mendorong, dan mengiming-iming karyawan untuk mencapainya.Jika hal ini tercapai kepuasan kerja pada diri karyawan akan terjadi. Oleh karna itu, standar kinerja juga dikaitkan dengan riwerd, imbalan, atau system kompensasi jika dapat mencapainya. Standar kinerja sering dirumuskan menjadi prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Standar kinerja setiap karyawan harus diberi tahukan kepada karyawan sebagai pedoman melaksanakan tugasnya. Tanpa mengetahui standar kinerjanya, karyawan tidak mengetahui apa yang harus dicapainya dan tidak terarah dalam mencapai kinerjanya. Dalam melaksanakan tugasnya,



Hasil evaluasi kinerja – berupa keunggulan dan kelemahan kinerja karyawan – dicatat dalam instrument evaluasi kinerja. Hal ini diberikan kepada karyawan ternilai sebagai balikan atas kinerjanya. Dengan balikan tersebut. Ia mengetahui persepsi ternilai yang mewakili organisasi tempat ia bekerja mengenai hasil dalam pelaksanaan tugasnya. Hasil ini menjadi rekaman kinerja karyawan yang kemudian digunakan untuk mengambil keputusan mengenai diri ternilai.