

Bab 5

Metode Penilaian Kinerja

- Proses penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena sangat berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan hasil kerja mereka. Penilaian kinerja biasanya merupakan proses tahunan di mana kinerja dan produktivitas karyawan dievaluasi dengan serangkaian standar yang telah ditentukan.
- Manajemen 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.

- Untuk mencegah penilaian kinerja menjadi tidak lebih dari kata-kata kosong, manajer SDM perlu mengubah proses yang ada dan mencoba menerapkan salah satu dari lima metode penilaian kinerja modern yang tercantum di bawah ini.

5 Metode Penilaian Kinerja

- **1. Management by Objectives (MBO)**
- Dikenal sebagai Management by Objectives atau Manajemen yang dilakukan berdasarkan tujuan. Dalam metode ini penilaian dilakukan oleh manajer dan karyawan bersama-sama. Saling mengidentifikasi, merencanakan, mengorganisasikan, dan mengomunikasikan tujuan yang menjadi fokus selama periode penilaian tertentu. Setelah menetapkan tujuan yang jelas, manajer dan karyawan secara berkala akan membahas kemajuan yang dibuat untuk mengendalikan dan memperdebatkan kelayakan mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.
- Metode penilaian kinerja ini digunakan untuk mencocokkan tujuan organisasi menyeluruh dengan tujuan karyawan secara efektif sambil memvalidasi tujuan menggunakan metode pintar untuk melihat apakah tujuan yang ditetapkan spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, dan peka waktu.

- Pada akhir periode peninjauan (triwulan, setengah tahunan, atau tahunan), karyawan dinilai berdasarkan hasil mereka. Kesuksesan tersebut nantinya dihargai dengan promosi dan kenaikan gaji sedangkan kegagalan ditangani dengan pelatihan lebih lanjut. Proses ini biasanya lebih menekankan pada tujuan nyata dan aspek tidak berwujud seperti keterampilan interpersonal, komitmen, dan lainnya.

- **2. Penilaian 360 Derajat**

- Penilaian 360 derajat adalah metode penilaian kinerja multidimensi yang mengevaluasi karyawan menggunakan umpan balik yang dikumpulkan dari lingkaran pengaruh karyawan yaitu manajer, rekan kerja, pelanggan, dan laporan langsung. Metode ini tidak hanya akan menghilangkan bias dalam ulasan kinerja tetapi juga menawarkan pemahaman yang jelas tentang kompetensi individu.

- **3.Ulasan Rekan Kerja**

- Bukan tidak mungkin jika perusahaan melakukan metode ini. Dimana rekan kerja mendapatkan kesempatan untuk memberikan perspektif unik tentang kinerja karyawan lainnya sehingga menjadikan mereka penilai yang paling relevan. Ulasan ini membantu menentukan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik dengan tim, mengambil inisiatif, dan menjadi kontributor yang dapat diandalkan. Namun, pertemanan atau persaingan dapat mempengaruhi hasil akhir yang kurang objektif. Sehingga perlu dipertimbangan kembali penggunaannya.

- **4. Penilaian Kerja Berdasarkan Hierarki**

- Komponen penilaian ini, merupakan umpan balik 360 derajat. Menjadi langkah yang baik dan signifikan. Pemberi umpan balik cenderung memiliki perspektif yang dilihat dari sudut pandang manajerial. Namun, keengganan atau rasa takut kepada orang lain yang berada pada posisi lebih tinggi, biasanya akan memberikan hasil yang kurang maksimal atau objektif.

- **5. Ulasan Pelanggan atau Klien**

- Komponen klien dari fase ini dapat mencakup pelanggan internal seperti pengguna produk dalam organisasi atau pelanggan eksternal yang bukan merupakan bagian dari perusahaan tetapi berinteraksi dengan karyawan khusus ini secara teratur.