

MENGAPA PERLUNYA PENGUKURAN KINERJA DARI SETIAP ORGANISASI, DAN APA SAJA YANG MENJADI PARAMETER UNTUK MENENTUKAN KINERJA DAN INSTRUMEN APA YANG DIPAKAI DALAM PENILAIAN KARYAWAN TEMPAT BAPAK/IBU KERJA.

NAMA: APRIATI OCTORIKA

NIM : 192510056

**TUGAS KASUS
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2 ANGKATAN 35 A/ APRIL 2020
By: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty. AR, M.M.,M.T**

Soal

Mengapa perlunya pengukuran kinerja dari setiap organisasi, dan apa saja yang menjadi parameter untuk menentukan kinerja dan instrument apa yang dipakai dalam penilaian karyawan tempat bapak/ibu kerja.

Jawab :

Karena dengan pengukuran kinerja kita dapat mengetahui seberapa tetap karyawan telah menjalankan fungsinya. Ketetapan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan berpengaruh pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu hasil pengukuran kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan.

Parameter untuk menentukan kinerja karyawan :

1. Kemampuan Pekerjaan

Kemampuan pekerjaan disini berarti *skill* dan kepandaian karyawan secara individu. Termasuk dalam poin ini adalah kecepatan kerja, kerapian, dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan bekerja ini memang mendominasi dalam penilaian. Hal ini terkait dengan potensi masing-masing karyawan.

2. Inisiatif

Selain kemampuan pekerjaan, hal lainnya yang penting untuk dinilai adalah inisiatif. Karyawan atau bawahan yang memiliki kemampuan mumpuni belum tentu memiliki inisiatif yang baik. Inisiatif ini termasuk memberikan ide - ide perbaikan dan *improvement*.

Inisiatif ini bisa juga dinilai saat ada pertemuan atau *meeting*. Coba perhatikan karyawan atau bawahan yang aktif memberikan masukan positif bagi perkembangan organisasi/perusahaan.

3. Kerjasama Tim

Jika dua poin sebelumnya (kemampuan pekerjaan dan inisiatif) identik dengan penilaian individu maka poin Kerjasama tim identik dengan penilaian dalam kelompok. Karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang baik belum tentu

bisa bekerja sama dengan baik dalam tim. Oleh karena itulah kemampuan bekerjasama dalam tim menjadi poin penting yang harus dinilai dalam diri karyawan atau bawahan. Karena mayoritas pekerjaan di organisasi/perusahaan hanya bisa selesai dengan kerjasama, bukan *one man show*.

4. Kepatuhan terhadap peraturan

Faktor terakhir dalam penilaian karyawan atau bawahan adalah kepatuhan terhadap peraturan organisasi/perusahaan. Kepatuhan diantaranya presensi atau kehadiran, dan kedisiplinan. Contoh sikap kedisiplinan yang perlu dinilai diantaranya adalah keterlambatan kedatangan, atau ijin meninggalkan pekerjaan. Selain itu coba amati apakah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai SOP atau tidak, terutama jika terkait kualitas produk yang dihasilkan perusahaan.

Instrument yang dipakai dalam penilaian karyawan :

1. Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

2. Ketepatan Waktu

Apakah seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

3. Kualitas Pekerjaan

Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya.

4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Apakah karyawan mengetahui standar mutu produktivitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan

Apakah karyawan memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Self Confidence

Seberapa jauh karyawan memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Apakah karyawan memiliki kebijakan (*judgment*) yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seseorang karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi perusahaan.

8. Komunikasi Antar Karyawan

Kemampuan berkomunikasi karyawan, baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya.

9. Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain. Hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan tersebut.

10. Kemampuan Menyampaikan Ide

Kehadiran dalam mengikuti rapat (Meeting) yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan atau pendapat kepada orang lain, Tentunya hal ini akan mempunyai nilai tersendiri dalam penilaian kinerja seorang karyawan.

11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan

Kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja. Secara umum hal ini mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

12. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

13. Kemampuan Mengembangkan Diri

Apakah seorang karyawan memiliki minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi faktor lain menilai kinerja seorang karyawan.

14. Disiplin Ilmu

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki karyawan dengan penempatan pada bidang kerja.

Nama : Gigih Prayogi
Nim : 192510059
Kelas : MM A.35 Reguler A
Mata Kuliah : MSDM

TUGAS

Mengapa Perlunya Pengukuran Kinerja Dari Setiap Organisasi, Dan Apa Saja Yang Menjadi Parameter Untuk Menentukan Kinerja Dan Instrumen Apa Yang Dipakai Dalam Penilaian Karyawan Tempat Bapak/Ibu Kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja juga dapat digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi perusahaan yang tertuang dalam perumusan strategi planning suatu perusahaan. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan

Menurut Ilgen and Schneider (Williams, 2002: 94): “Performance is what the person or system does”. Hal senada dikemukakan oleh Mohrman et al (Williams, 2002: 94) sebagai berikut: “A performance consists of a performer engaging in behavior in a situation to achieve results”. Dari kedua pendapat ini, terlihat bahwa kinerja dilihat sebagai suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi, pengukuran kinerja dilihat dari baik-tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong (1998 : 16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu (personal factors). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.

2. Faktor kepemimpinan (leadership factors). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (team factors). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (system factors). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (contextual/situational factors). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Pengukuran kinerja adalah proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Pengukuran Kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Dalam pengukuran kinerja terdapat beberapa prinsip-prinsip yaitu:

1. Seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur.
2. Pekerjaan yang tidak diukur atau dinilai tidak dapat dikelola karena darinya tidak ada informasi yang bersifat obyektif untuk menentukan nilainya.
3. Kerja yang tak diukur selayaknya diminimalisir atau bahkan ditiadakan.
4. Keluaran kinerja yang diharapkan harus ditetapkan untuk seluruh kerja yang diukur.
5. Hasil keluaran menyediakan dasar untuk menetapkan akuntabilitas hasil alih-alih sekedar mengetahui tingkat usaha.

6. Mendefinisikan kinerja dalam artian hasil kerja semacam apa yang diinginkan adalah cara manajer dan pengawas untuk membuat penugasan kerja dari mereka menjadi operasional.
7. Pelaporan kinerja dan analisis variansi harus dilakukan secara kerap.
8. Pelaporan yang kerap memungkinkan adanya tindakan korektif yang segera dan tepat waktu.
9. Tindakan korektif yang tepat waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif.

Balanced Scorecard merupakan konsep manajemen yang diperkenalkan Robert Kaplan tahun 1992, sebagai perkembangan dari konsep pengukuran kinerja (performance measurement) yang mengukur perusahaan. Robert Kaplan mempertajam konsep pengukuran kinerja dengan menentukan suatu pendekatan efektif yang seimbang (balanced) dalam mengukur kinerja strategi perusahaan. Pendekatan tersebut berdasarkan empat perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal dan pembelajaran dan pertumbuhan. Keempat perspektif ini menawarkan suatu keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang, hasil yang diinginkan (Outcome) dan pemicu kinerja (performance drivers) dari hasil tersebut, dan tolok ukur yang keras dan lunak serta subjektif.

Balanced scorecard digunakan untuk menyeimbangkan usaha dan perhatian eksekutif ke kinerja keuangan dan nonkeuangan, serta kinerja jangka pendek dan kinerja jangka panjang. Hasil studi tersebut menyimpulkan bahwa untuk mengukur kinerja eksekutif masa depan, diperlukan ukuran yang komprehensif yang mencakup empat perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Ukuran ini disebut dengan balanced scorecard.

Balanced scorecard yang baik harus memenuhi beberapa kriteria antara lain sebagai berikut :

1. Dapat mendefinisikan tujuan strategi jangka panjang dari masing – masing perspektif (outcomes) dan mekanisme untuk mencapai tujuan tersebut (performance driver).
2. Setiap ukuran kinerja harus merupakan elemen dalam suatu hubungan sebab akibat (cause and effect relationship).

3. Terkait dengan keuangan, artinya strategi perbaikan seperti peningkatan kualitas, pemenuhan kepuasan pelanggan, atau inovasi yang dilakukan harus berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan.

Langkah-langkah balanced scorecard meliputi empat proses manajemen baru. Pendekatan ini mengkombinasikan antara tujuan strategi jangka panjang dengan peristiwa jangka pendek. Keempat proses tersebut menurut (Kaplan dan Norton, 1996) antara lain :

1. Menterjemahkan visi, misi dan strategi perusahaan.

Untuk menentukan ukuran kinerja, visi organisasi perlu dijabarkan dalam tujuan dan sasaran. Visi adalah gambaran kondisi yang akan diwujudkan oleh perusahaan di masa mendatang. Untuk mewujudkan kondisi yang digambarkan dalam visi, perusahaan perlu merumuskan strategi. Tujuan ini menjadi salah satu landasan bagi perumusan strategi untuk mewujudkannya. Dalam proses perencanaan strategik, tujuan ini kemudian dijabarkan ke dalam sasaran strategik dengan ukuran pencapaiannya.

2. Mengkomunikasikan dan mengaitkan berbagai tujuan dan ukuran strategis balanced scorecard.

Dapat dilakukan dengan cara memperlihatkan kepada tiap karyawan apa yang dilakukan perusahaan untuk mencapai apa yang menjadi keinginan para pemegang saham dan konsumen. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

3. Merencanakan, menetapkan sasaran, menyelaraskan berbagai inisiatif rencana bisnis.

Memungkinkan organisasi mengintegrasikan antara rencana bisnis dan rencana keuangan mereka. Balanced scorecard sebagai dasar untuk mengalokasikan sumber daya dan mengatur mana yang lebih penting untuk diprioritaskan, akan menggerakkan kearah tujuan jangka panjang perusahaan secara menyeluruh.

4. Meningkatkan Umpan Balik dan pembelajaran strategis

Proses keempat ini akan memberikan strategis learning kepada perusahaan. Dengan balanced scorecard sebagai pusat sistem perusahaan, maka perusahaan melakukan monitoring terhadap apa yang telah dihasilkan perusahaan dalam jangka pendek.

Nama : Kompol Irbat S.E
Nim : 192510058
Jurusan : Magister Manajemen

Pentingnya penilaian kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi dan Penyesuaian gaji, yang penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.

Parameter yang digunakan antara lain adalah :

1. **Kemampuan Pekerjaan**
2. **Inisiatif**
3. **Kerjasama Tim**
4. **Kepatuhan terhadap peraturan**

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Oleh

M.Ramdani Irfan (NIM : 192510057)

Mata Kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T.

MENGAPA PERLUNYA PENGUKURAN KINERJA DARI SETIAP ORGANISASI, DAN APA SAJA YANG MENJADI PARAMETER UNTUK MENENTUKAN KINERJA DAN INSTRUMEN APA YANG DIPAKAI DALAM PENILAIAN KARYAWAN TEMPAT BAPAK/IBU KERJA.

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Menurut Hansen dan Mowen (2004), pengukuran kinerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya. Pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya. Ukuran kinerja dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan.

Sistem pengukuran kinerja hanyalah suatu mekanisme yang memperbaiki kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan baik. Menurut Yuwono (2002), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kerja, serta sebagai landasan untuk memberikan penghargaan kepada orang yang telah mencapai atau melebihi tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja baik kuantitatif maupun kualitatif harus dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai (*ex-post*). Selain itu pengukuran kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mutia (2009), terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pengukuran kinerja, yaitu:

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
3. Menangani aspek-aspek yang relevan.
4. Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil/outcome, manfaat maupun dampak serta proses.
5. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan.
6. Efektif, dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia.

indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja (Dwiyanto, 2012:50-51), yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas, Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.
2. Kualitas Layanan, yaitu tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan yang di berikan
3. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan pelanggan, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program

pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi pelanggan. Responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi pelanggan.

4. **Responsibilitas**, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
5. **Akuntabilitas**, yaitu menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan pelayanan konsisten dengan kehendak pelanggan.

Di PT PUSRI Palembang, instrumentasi yang dipakai untuk menilai karyawannya ada penilaian 6 bulan sekali dengan menggunakan target dan realisasi yang di haruskan untuk karyawan mengisinya, yaitu atasan langsung, teman sejawat dan diri sendiri untuk mengisi nilai tersebut.



MARGARETHA LISABELLA

192510064

PROGRAM PASCA SARJANA

MM – SDM | UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

Pengukuran kinerja diperlukan dari setiap organisasi untuk mengetahui hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum, legal, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Parameter untuk menentukan kinerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan yang Dimiliki
2. Ketepatan Waktu
3. Kualitas Pekerjaan
4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan
5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan
6. *Self Confidence*
7. Kemampuan Menyesuaikan Diri
8. Komunikasi Antar Karyawan
9. Kerjasama Tim
10. Kemampuan Menyampaikan Ide
11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan
12. Kepemimpinan
13. Kemampuan Mengembangkan Diri
14. Disiplin Ilmu

Institusi saya dalam penilaian karyawan menggunakan instrumen *Performance Management System (PMS)*, dimana penetapan sasaran kerja karyawan terbagi atas 2 (dua) sistem:

1. KPI Fungsi adalah ukuran kinerja fungsi/bisnis yang bersifat strategis, terukur (*measurable*), secara tahunan, dapat dikontrol (*controllable*), bersifat *lagging/leading* dan merupakan hasil dari upaya kolaboratif/kolektif dari seluruh individu di dalam organisasi terkait. KPI Fungsi ini terdiri dari *financial, operational excellenc, growth and governance*.
2. KPI Individu (*Individual Goal*) adalah adalah ukuran kinerja dan kontribusi individu/pekerja yang bersifat spesifik yang mendukung pencapaian kinerja fungsi dan atau perusahaan yang menggambarkan *high performance culture* perusahaan dan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja akhir tahun. KPI Individu terdiri dari *cascade* dari KPI Fungsi, *HSSE Objectives, Talent Development, Commitment* dan *Community Involvement*.



margaretha.lisabella@pertamedika.co.id



@ICABIRU



08127347547



@MARGARETHA_LISABELLA

Nama : Muhammad fatoni

Nim : 192510063

Pengukuran atau penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan dan melihat sejauh mana karyawan dapat bekerja dan memenuhi standar perusahaan atau organisasi, sehingga ketika ada kesalahan atau penyimpangan bisa dilakukan perbaikan dengan segera. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi atau perusahaan.

indikator penilaian kinerja yang digunakan, antara lain:

1. Pengetahuan yang Dimiliki
2. Ketepatan Waktu
3. Kualitas Pekerjaan
4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan
5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan
6. Self Confidence
7. Kemampuan Menyesuaikan Diri
8. Komunikasi Antar Karyawan
9. Kerjasama Tim
10. Kemampuan Menyampaikan Ide
11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan
12. Kepemimpinan
13. Kemampuan Mengembangkan Diri
14. Disiplin Ilmu

Faktor Penting dalam Penilaian Kinerja Karyawan

1. Kuantitas Kerja

Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kuantitas pekerjaan. Maksudnya adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang seefektif dan seefisien mungkin. Selain itu dengan mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau seberapa besar nilai atau target yang dapat dicapai dikarenakan mereka diberikan target juga dapat digunakan sebagai acuan dalam mengukur produktivitas SDM anda.

2. Kualitas Kerja

Selain banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, maupun besarnya target yang dapat dicapai, kualitas pekerjaan seseorang juga merupakan indikator penting dalam kinerja seseorang. Kualitas yang dimaksud di sini adalah seberapa benar dan memuaskan pekerjaan seseorang. Kualitas ini sangat berbanding lurus dengan proses karyawan dalam mengeksekusi apa yang menjadi pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjang dengan pemberian panduan yang jelas yang diberikan oleh pemimpin dalam pendelagasian pekerjaan.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Knowledge dan *skills* adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam kaitannya kinerja mereka dalam sebuah pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan di sini bisa dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan maupun pengetahuan yang dapat diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan maupun platform digital demi meningkatkan kinerja karyawan. Hal lain yang perlu mendapatkan perhatian yaitu skill. Ketika Anda merekrut orang dalam perusahaan, pastikan Anda merekrut orang yang memiliki skill yang sesuai dengan posisi yang Anda inginkan.

4. Perencanaan Kegiatan

Perencanaan merupakan acuan yang dapat digunakan oleh karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai target yang ingin dicapai dalam beberapa periode ke depan. Mengapa hal ini penting? Dikarenakan tanpa ada perencanaan yang dilakukan di awal tahun bekerja, akan sangat menyulitkan karyawan dan perusahaan dalam mengukur sudah sampai mana pekerjaan yang tercapai. Perencanaan ini juga dapat digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Selain itu, dalam perencanaan tidak hanya digunakan untuk profesionalisme saja, namun dapat dijadikan acuan personal seseorang dengan menggunakan *personal development plan*, dan *personal goals setting*. Hal ini penting untuk mengukur perkembangan yang dicapai dari SDM yang bersangkutan. Dan menjadi data HR department dalam mengevaluasi pekerjaan individu, maupun sistem edukasi dan lainnya dalam sebuah perusahaan.

Tugas Kasus Kinerja MSDM

Nama : Pratiwi Devi Utari

NIM : 192510066

Mengapa perlunya pengukuran kinerja dari setiap organisasi, dan apa saja yang menjadi parameter untuk menentukan kinerja dan instrument apa yang dipakai dalam penilaian karyawan tempat bapak/ibu kerja

Jawab : karena melalui pengukuran kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut PP nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada istem prestasi dan system karier. Penilaian kinerja terdiri dari penilain perilaku kerja, dan penilaian kinerja PNS. Pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap bulan, triwulan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.



Mata Kuliah : Manajemen SDM (MM-0008)
Tugas Kasus Materi 11 dan 12

TUGAS KASUS KINERJA:

Mengapa perlunya pengukuran kinerja dari setiap organisasi, dan apa saja yang menjadi parameter untuk menentukan kinerja dan instrumen apa yang dipakai dalam penilaian karyawan tempat bapak/ibu kerja?

Jawaban:

Pengukuran kinerja diperlukan dari setiap organisasi karena melalui pengukuran kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya/jabatannya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil pengukuran kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.

Parameter untuk menentukan kinerja antara lain:

1. Pengetahuan yang Dimiliki
2. Ketepatan Waktu
3. Kualitas Pekerjaan
4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan
5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan
6. *Self Confifence*
7. Kemampuan Menyesuaikan Diri
8. Komunikasi Antar Karyawan
9. Kerjasama Tim
10. Kemampuan Menyampaikan Ide
11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan
12. Kepemimpinan
13. Kemampuan Mengembangkan Diri
14. Disiplin Ilmu

Instrumen yang dipakai dalam penilaian karyawan di RS Pertamina Prabumulih, adalah menggunakan Sistem Pengelolaan Kinerja yang disebut dengan *Performance Management System (PMS)*, dengan parameter:

1. **Individual Goal Setting:** KPI/Sasaran Kinerja: *Individul Performance Contact (Financial, Operational, Business Development/Customer Satisfaction and People Management), HSSE Objective, Development Commitment, Community Involvement;*
2. **Penilaian Kompetensi:** *Building Trust, Building Positive Working Relationship, Initiating Action, Continuous Learning, Work Standards, Coaching and Customer Focus.*



PERLUNYA PENGUKURAN KINERJA DARI SETIAP ORGANISASI, DAN APA SAJA YANG MENJADI PARAMETER UNTUK MENENTUKAN KINERJA DAN INSTRUMEN APA YANG DIPAKAI DALAM PENILAIAN KARYAWAN TEMPAT BAPAK/IBU KERJA.
JAWAB

Perlunya pengukuran kinerja dari setiap organisasi karena hasil dari pengukuran kinerja tersebut dapat digunakan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, sebagai sarana pembelajaran pegawai, sebagai sarana untuk memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya, sebagai sarana untuk memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian penghargaan dan hukuman, sebagai sarana untuk memotivasi pegawai, dan sebagai sarana untuk menciptakan akuntabilitas publik.

Menurut Simamora (2000), indikator atau parameter yang digunakan untuk menentukan kinerja secara umum:

- a. Keputusan terhadap segala aturan yg ditetapkan organisasi
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yg paling rendah);
- c. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Instrumen yang digunakan dalam menilai pegawai di tempat saya bekerja adalah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang memuat kinerja utama dan kinerja tambahan yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun

Palembang, Mei 2020
Penyusun,

Rr. Afenty Maharani, S.Pd

Nama : Sarah Defa Imtiyaz

Jurusan : S2 Magister Manajemen

Kelas : Regular A

Tugas : MSDM

Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Narsa dan Rani, 2003). Menurut Kim dan Larry (1998) dalam Syaiful (2006) sistem pengukuran kinerja adalah frekuensi pengukuran kinerja pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasional perusahaan. Sistem pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi pemakainya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam usaha perbaikan kinerja lebih lanjut.

Horggren dan Foster (1991) dalam Narsa dan Rani (2003) berpendapat, system pengukuran kinerja memiliki peran lain selain berperan dalam pengendalian dan memberikan umpan balik pada proses perencanaan dan pengambilan keputusan, yaitu:

- (1) Memberikan kemudahan para manajer mengawasi jalannya bisnis mereka dan mengetahui aspek-aspek bisnis yang mungkin membutuhkan bantuan.
- (2) Sistem pengukuran kinerja adalah suatu alat komunikasi.
- (3) Sistem pengukuran kinerja sebagai dasar sistem penghargaan perusahaan.

Pengukuran kinerja dalam perusahaan saya bekerja adalah suatu proses untuk mengetahui seberapa bagus kinerja yang dilakukan individu atau kelompok dalam rangka mencapai sasaran strategis. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang sehingga perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan usahanya.

Menurut Mulyadi (2007) dalam melihat kinerja suatu perusahaan ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Sarana dan prasarana. Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan adanya kemampuan sarana yang dimiliki seperti bangunan, peralatan, dan kelayakan mesin.

2) Proses kerja yaitu urutan pekerjaan dan metode kerja (teknik yang digunakan dalam bekerja). Jika objeknya adalah sebuah perusahaan manufaktur, maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses industri.

3) Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugasnya secara nyata di lapangan.

4) Motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya perusahaan sehingga diperlukan sistem imbalan yang mencakup insentif, bonus, serta penilaian prestasi kerjanya.

5) Kualitas bahan baku dan bahan pembantu (pada perusahaan manufaktur).

Adapun indikator dari system pengukuran kinerja ini terdiri dari:

1. Sistem pengukuran kinerja membantu meningkatkan kinerja manajer
2. Pengharapan kinerja
3. Sistem pengukuran kinerja menilai dengan tepat kinerja.
4. Penilaian yang berbobot
5. Dilakukan secara adil
6. Landasan penentuan reward
7. Dapat dijadikan landasan untuk mengikuti pelatihan
8. Sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala
9. Evaluasi kelayakan pengukuran kinerja.

TUGAS KE-10

Pegertian Pengukuran Kinerja menurut Junaedi (2002 : 380-381) “Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses”.

Artinya, setiap kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah perusahaan di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi perusahaan.

Pengukuran kinerja adalah proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya.

Kenapa penilaian kinerja ini perlu dilakukan? Sebagai pihak perusahaan adanya penilaian kerja ini memang sangat menguntungkan sehingga bisa memperkirakan kelanjutan mengenai bisnis yang dilakukan maupun kelanjutan karyawan yang bergabung dengan perusahaan tersebut.

Inilah beberapa tujuan adanya penilaian kinerja :

1. Penilaian kinerja digunakan sebagai salah satu pedoman untuk menentukan kompensasi, kenaikan gaji, promosi, dan bahkan bisa digunakan untuk menentukan struktur gaji.
2. Bisa dijadikan sebagai salah satu cara untuk mengidentifikasi kekuatan dan juga kelemahan setiap karyawan untuk menentukan posisi pekerjaan yang paling tepat.
3. Penilaian kinerja ini juga bisa digunakan untuk mengukur kemampuan potensial yang sebenarnya dimiliki oleh para karyawanannya.
4. Bisa dijadikan sebagai feedback ataupun umpan balik kepada para karyawanannya mengenai kinerja yang telah dilakukan.
5. Bisa dijadikan sebagai kebiasaan para karyawanan.
6. Adanya penilaian kinerja ini juga bisa dilakukan untuk memberikan program – program pelatihan kepada karyawan.

Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Pengukuran Kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik

yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Sumber: <https://jojonomic.com/blog/penilaian-kinerja-karyawan/>
Instrumen apa yang dipakai dalam penilaian karyawan tempat bapak/ibu kerja? Instrument berupa kuesioner berupa googleDoc yang disebarkan ke pada seluruh Dosen dan Karyawan dalam penilaian KIDO/KIKAR (Kinerja Dosen/[Kinerja Karyawan](#)) dan absensi kehadiran Dosen dan Karyawan.

MENGAPA PERLUNYA PENGUKURAN KINERJA DARI SETIAP ORGANISASI, DAN APA SAJA YANG MENJADI PARAMETER UNTUK MENENTUKAN KINERJA DAN INSTRUMEN APA YANG DIPAKAI DALAM PENILAIAN KARYAWAN TEMPAT BAPAK/IBU KERJA.

Menurut Mahmudi (2005), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
- c. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya. Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.
- e. Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.
- f. Menciptakan akuntabilitas publik. Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal organisasi.

Menurut Yuwono dkk (2007), manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).
- d. Membuat suatu sasaran strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- e. Membangun konsensus untuk melakukan sesuatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku yang diharapkan tersebut. Uraian manfaat pengukuran kinerja tersebut sudah cukup baik, hanya saja kekurangannya belum mengungkapkan manfaat pengukuran kinerja terkait dengan aspek non-market yaitu lingkungan dan sosial.

Di Politeknik Penerbangan Palembang, pengukuran kinerja menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Perhitungan tunjangan secara detail berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 41 Tahun 2017, tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan, yang kemudian dirubah berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan RI Nomor PM 114 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017.

Walaupun Politeknik Penerbangan Palembang telah menerapkan pola Badan Layanan Umum (BLU), akan tetapi belum diterapkan remunerasi, oleh karena itu masih memperoleh Tunjangan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tersebut. Capaian kinerja pegawai dihitung dengan dua unsur, sebagai berikut:

- a. Unsur disiplin kerja; dengan kontribusi 40%, terdiri dari aspek jumlah waktu terlambat masuk kerja dan pulang cepat bukan karena alasan kedinasan, jumlah hari tidak hadir tanpa alasan yang sah, pengenaan hukuman
- b. Unsur prestasi kerja; dengan kontribusi 60 %, terdiri dari aspek perkembangan pencapaian target sasaran kerja pegawai, pelaksanaan tugas tambahan, dan ketepatan laporan bulanan.

Direktur Politeknik Penerbangan Palembang bertindak atas nama Kepala Badan Pengembangan SDM Perhubungan berwenang menjadi Pejabat Penilai untuk menetapkan perhitungan Tunjangan Kinerja pegawai.

YULIUS BHANU WIJAYA

bhanu.wijaya@gmail.com

**MENGAPA PERLUNYA PENGUKURAN KINERJA DARI SETIAP ORGANISASI,
DAN APA SAJA YANG MENJADI PARAMETER UNTUK MENENTUKAN
KINERJA DAN INSTRUMEN APA YANG DIPAKAI DALAM PENILAIAN
KARYAWAN TEMPAT BAPAK/IBU KERJA.:**

Oleh

Andes Tareamansyah

(NIM : 192510061)

Mata Kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, karena pengukuran kinerja merupakan proses mengukur sejauh mana suatu perusahaan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Diantaranya adalah sebagai berikut ini:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas atau wewenang
3. Disiplin atau taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
4. Inisiatif, yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam perusahaan

Sedangkan Performa Karyawan atau kinerja ialah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum, legal, dan sesuai dengan moral maupun etika.” Prawirosentono (1999 : 2)

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan

atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan.

Sebagai Contoh untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi skills karyawan diperusahaan saya penilaian kinerja (*performance appraisal*), dilakukan dengan cara *Self Assesment*, yang meliputi :

1. Evaluasi Target (*Target Evaluation*)
2. Penilaian terhadap Kompetensi Dasar (*Evaluation of Core Competency*)
3. Penilaian terhadap Kompetensi kepemimpinan (*Evaluation Managerial Competency*)

Tiga point diatas kami lakukan setahun sekali di awal tahun untuk penilaian tahun sebelumnya.

Penilaian tersebut sebagai dasar untuk :

1. Kenaikan gaji /*Salary increment*
2. Bonus tahunan
3. Promosi Jabatan

Sehingga dari penilaian tersebut dapat dibuatkan matrik kompetensi terhadap masing-masing karyawan dan selanjutnya untuk dapat dikembangkan setiap tahunnya agar visi/misi dan tujuan dapat tercapai.

Nama : Andi Mawardi
NIM : 192520053
Pasca Sarjana : Magister Manajemen angkatan 35
Jurusan : Manajemen Pemasaran
Mata Kuliah : Manajemen SDM

Tugas Kasus 10

Mengapa perlunya pengukuran kinerja dari setiap organisasi, dan apa saja yang menjadi parameter untuk menentukan kinerja dan instrumen apa yang dipakai dalam penilaian tempat Bapak / Ibu bekerja.

Jawab :

Perlunya pengukuran kinerja pada perusahaan / organisasi adalah untuk mengetahui baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Melalui penilaian kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.

Dengan melakukan penilaian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan atau melebihi, berarti pekerjaan tersebut berhasil dilakukan dengan baik oleh karyawan. Akan tetapi kalau pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang atau tidak sesuai dengan uraian pekerjaan.

Parameter untuk menentukan kinerja karyawan di perusahaan kami adalah penilaian harus sesuai dengan KPI (Key Performance Indikator). Dimana pada KPI diuraikan jenis dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan jabatan masing - masing karyawan.

Instrumen yang digunakan pada saat penilaian adalah check list pada form penilaian yang terdapat pada komputer yang berisikan uraian pekerjaan target

dan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan. Hasil yang dicapai ditunjukkan oleh angka 1, 2, 3 dan 4.

Dari hasil penilaian tersebut akan menghasilkan manfaat, yaitu :

1. Pemberian umpan balik terhadap hasil pekerjaan karyawan
2. Memberikan karyawan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya sendiri
3. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan karyawan
4. Mengarahkan karyawan untuk prestasi di masa datang
5. Untuk menentukan kenaikan gaji / kompensasi karyawan

Soal

Mengapa perlunya pengukuran kinerja dari setiap organisasi, dan apa saja yang menjadi parameter untuk menentukan kinerja dan instrumen apa yang dipakai dalam penilaian karyawan tempat bapak/ibu kerja.

Jawab:

Perlunya pengukuran kinerja dari setiap organisasi, Menurut Sedarmayanti (2007), tujuan dari penilaian kinerja:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisikerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencanakarirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbale baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Instrumen apa yang dipakai dalam penilaian karyawan tempat bapak/ibu kerja.

1. Kejujuran
2. Kuanlitas Hasil Kerja
3. Kualitas Hasil Kerja
4. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
5. Perilaku kerja
6. Disiplin Kerja
7. Inisiatif
8. Ketelitian
9. Sifat Pribadi
10. Kepemimpinan
11. Hasil kerja
12. Kreativitas