
**PENERAPAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
POLITEKNIK KUTARAJA**

***IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT
IN POLITEKNIK KUTARAJA***

Ferdi Revita¹

¹Prodi Administrasi Perkantoran/Politeknik Kutaraja, Banda Aceh, Indonesia

Korespondensi: ¹ ferdirevi123@gmail.com

ABSTRACT

In general, in building employee performance, companies will give bonuses to each of their employees if they get good marks in carrying out their duties. The bonus can be a motivation for employees to improve their performance. Performance appraisal is carried out between superiors and subordinates and looks at the work of employees in the last year. This study aims to determine the implementation of employee performance appraisal at the Kutaraja Polytechnic. The method used in this study is a quantitative descriptive method in the form of primary data, namely research that seeks to describe and interpret existing conditions or relationships. The data sources used in this study are secondary data sources, namely data sources obtained indirectly or using media and second-party intermediaries. The results of the study revealed that employee performance indicators are tools used to measure work performance at the Kutaraja Polytechnic in accordance with their respective authorities and responsibilities and performance characteristics are the basic capital in achieving employee career success.

Keywords : Assessment, Performance, Employees

ABSTRAK

Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penerapan penilaian kinerja karyawan pada Politeknik Kutaraja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif kuantitatif* yang berupa data primer, yaitu penelitian yang berusaha mendeskriptifkan dan menginterpretasikan kondisi atau hubungan yang ada. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung ataupun menggunakan media dan perantara pihak kedua. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja di Politeknik Kutaraja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan karakter kinerja menjadi modal dasar dalam mencapai kesuksesan karier karyawan.

Kata Kunci : Penilaian, Kinerja, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah termotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun.

Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan. Penilaian kinerja memiliki banyak arti, salah satunya menurut Schuler dan Jackson, 2015: 3 “penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran”. yang menjadi fokus adalah mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, masyarakat dan organisasi memperoleh manfaat.

Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan. Adapun penulis memilih objek di atas karena beberapa pertimbangan yakni :

1. Politeknik Kutaraja merupakan politeknik yang sistem belajarnya vokasi yang mengedepan praktikum serta menjadi deretan ke 50 besar se-indonesia dalam bidang kemahasiswaan.
2. Politeknik Kutaraja merupakan lembaga pendidikan yang dapat dijadikan sebagai Politeknik yang baik dan bermutu. Dan adanya penanaman nilai-nilai kedisiplinan yang di kembangkan oleh karyawan.

Dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja.**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja. Kemudian penulis memberikan pembatasan dalam penelitian ini agar tidak bias dan terjadi perluasan masalah dari maksud dan tujuan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti. Adapun batasan masalah pada penelitian ini yaitu pada pembahasan yang menyangkut pada penerapan penilaian kinerja karyawan pada Politeknik Kutaraja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penerapan penilaian kinerja karyawan pada Politeknik Kutaraja.

Adapun mafaat dari penelitian ini adalah bagi peneliti hasil penelitian ini untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja. Sedangkan untuk institusi yaitu hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai pada Politeknik Kutaraja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Penerapan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan, sedangkan menurut beberapa ahli, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya. Menurut Usman (2016), penerapan (implementasi) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Menurut Setiawan (2016) penerapan (implementasi) adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

2.2 Penilaian Kinerja

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan reward (Penghargaan) pada orang yang tepat. Menurut Fahmi (2018:2) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu". Dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018:188) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Dalam Wibowo (2017:186) menyatakan bahwa "kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. menurut Hamali (2016:98) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi."

Menurut Sutrisno (2016:66) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan (*reward*).

2.3 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Soeprahinto (2015: 6) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah: Kualitas pekerjaan; Kuantitas pekerjaan; Kemampuan bekerja sendiri; Pemahaman dan pengenalan pekerjaan; dan Kemampuan memecahkan persoalan. Adapun aspek-aspek kinerja pegawai menurut Prabu Mangekunegara (2015: 67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Adapun aspek-aspek kinerja menurut Koopmans et al. (2014) dalam penelitiannya terkait pengembangan pengukuran untuk mengukur kinerja individu, menyimpulkan bahwa kinerja individu dapat diukur melalui 3 (tiga) dimensi pengukuran, yaitu :

1. Kinerja Tugas (*task performance*) kapabilitas/ kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan utama/inti tugas-tugas substantif atau teknis yang yang telah ditugaskan kepadanya, seperti kemampuan perencanaan dan manajemen kinerja, orientasi pada hasil, penentuan proiritas pekerjaan serta kemampuan pemanfaatan waktu dan usaha dalam bekerja.
2. Kinerja Kontekstual (*contextual performance*) didefinisikan sebagai perilaku positif yang dapat mendukung iklim bekerja dalam lingkungan organisasi, seperti kekuatan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemampuan kolaborasi dan team work, kemampuan komunikasi, kreatifitas dan inisiatif bekerja, metode bekerja, dan melatih pegawai baru.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*counterproductive work behavior*) didefinisikan sebagai perilaku yang bersifat negatif dan bertolak belakang/ kontraproduktif terhadap iklim pekerjaan. karena perilaku ini cenderung ke arah negatif, maka perilaku ini cenderung bertentangan dengan budaya kerja dan dapat menghambat produktivitas.

2.4 Tujuan Kinerja

Mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal

pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai. Menurut Rivai (2015: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1.) untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai;
- 2.) pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang;
- 3.) mendorong pertanggung jawaban dari karyawan;
- 4.) Meningkatkan motivasi kerja;
- 5.) meningkatkan etos kerja;
- 6.) sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya;
- 6.) memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka;
- 7.) sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir;
- 8.) membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya;
- 9.) sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.5 Manfaat Kinerja

Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan. Bisa mencegah terdapatnya kualitas kerja yang diinginkan. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi. Menurut Rivai (2015: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016 : 189-193) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan 18 yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma- norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

2.7 Proses Penilaian Kinerja

Menurut Chung & Megginson (Gomes, 2015: 135), penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada

organisasinya. Jadi, penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau kinerja. Menurut Siswanto (2001:35) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Menurut Mathis & Jacson(2006:382), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

2.8 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

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. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Robbins, 2015:260), yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

3 METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah metode *deskriptif kuantitatif* yang berupa data primer, yaitu penelitian yang berusaha mendeskriptifkan dan menginterpretasikan kondisi atau hubungan yang ada. Pendapat yang sedang

tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat yang sedang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang. Penelitian *deskriptif kuantitatif* yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penelitian *deskriptif kuantitatif* yang digunakan pada penelitian ini dimaksud untuk memperoleh informasi mengenai penerapan penilaian kinerja karyawan pada Politeknik Kutaraja. Menurut Sugiyono (2017:194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Wawancara Menurut Sugiyono (2017:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.
2. Kuesioner Menurut Sekaran (2006:82) Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, dan biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada 8 karyawan untuk mengetahui metode pemberian kompensasi, mengetahui apakah terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dan mengetahui hal lainnya untuk melakukan analisis jabatan.
3. Observasi Menurut Sugiyono (2017:203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan pokok permasalahan yang ada maka penelitian ini bersifat melaporkan, memaparkan, dan menggambarkan apa yang peneliti dapatkan pada objek penelitian baik dalam bentuk bagan, skema ataupun diagram.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung ataupun menggunakan media dan perantara pihak kedua. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan evaluasi kinerja dalam bentuk jurnal ilmiah, informasi yang berhubungan dengan penelitian dan media internet serta catatan lapangan. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di Politeknik Kutaraja yang beralamat di Jl. Syiah Kuala No.10 Jambo Tape, Bandar Baru, Kuta Alam, Banda Aceh.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan sangatlah berperan penting terutama sekali dalam hal meningkatkan Penerapan kinerja karyawan Politeknik Kutaraja, strategi yang digunakan yaitu memberi hukuman yang berdampak positif kepada karyawan Contohnya disiplin terhadap waktu saat jam kerja dan istirahat haruslah sesuai yang telah disepakati sebelumnya antara karyawan dan atasan, apabila melanggar dari kesepakatan sebelumnya maka atasan memberi hukuman yang berupa tidak dibolehkan untuk mengisi absensi karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan bisa memberi pengaruh baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang disekitarnya.

Hasil Penelitian ini berdasarkan data yang didapat melalui wawancara dengan semua karyawan. Berikut merupakan hasil wawancara yang merupakan hasil dalam penelitian ini.

Metode-Metode Karyawan Dalam Meningkatkan Penerapan Penilaian Karyawan Pada Politeknik Kutaraja

Dalam penerapan penilaian kinerja seorang karyawan haruslah mempunyai cara atau langkah-langkah atau strategi yang harus dilakukan untuk mencapai prestasi yang maksimal. Setelah melakukan wawancara dengan para informan dari semua karyawan yang di wawancara yang jawabannya hampir sama dari setiap informan yang ketika itu ditanyakan mengenai Penerapan penilaian kinerja karyawan apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain informasi dari karyawan.

Adapun tujuan kinerja dapat mengukur kinerja masing-masing dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, Adapun manfaat kinerja dapat memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan dan dapat menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada *feedback* atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi dimasa yang akan datang.ada banyak sekali yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja antara lain proses rekrutmen karyawan yang membutuhkan perencanaan yang baik terkait dengan kebutuhan organisasi akan tenaga kerja yang baik pula dalam menempatkan seorang pekerja pada posisi yang sesuai dengan kompetisinya. Faktor penting lainnya dalam meningkatkan hasil kerja karyawan oleh sebuah perusahaan merupakan suatu kewajiban dan upaya berkelanjutan dengan mempersembahkan yang baik dalam bentuk penghargaan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Proses penilaian kinerja karyawan adalah suatu cara untuk mengukur kontribusi maupun individu-individu anggota organisasi ,jadi penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau kinerja. Indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik kinerja adalah semua aspek identitas diri individu termasuk cara berpikir, sikap dan keterampilan yang terinternalisasi dan menjadi kebiasaan individu

dalam menjalankan pekerjaan.karakter kinerja menjadi modal dasar dalam mencapai kesuksesan karier karyawan.

5 KESIMPULAN

Dari pembahasan dan hasil temuan penulis tentang Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja, dapat ditarik kesimpulan bahwa, langkah-langkah karyawan dalam menanamkan penerapan penilaian untuk meningkatkan prestasi karyawan adalah berpatokan pada peraturan yakni tata tertib karyawan yang kemudian dijabarkan dalam buku Standar Operasional Manajemen. Contoh langkah-langkah tersebut seperti :

1. Melakukan penilaian kinerja secara rutin.
2. Beri peringatan khusus untuk karyawan yang bermasalah.
3. Memotivasi dan memberikan masukan kepada karyawan.
4. Mengadakan *training* karyawan.
5. Memberikan *reward* atau pengakuan prestasi kepada karyawan yang unggul dan berprestasi.

Peneliti mengharapkan Penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi kampus Politeknik Kutaraja dalam meningkatkan penerapan penilaian kinerja karyawan dan dapat mengayomi para karyawan dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Chung, K.H and Pruitt, S.W. A (2015). *Simple Approximation of Tobin's q, Financial Management*. Journal, Vol. 23, No.3 Autumn.
- Hasibuan, M. S. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Jackson, Schuler dan Werner. (2011) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.2016 PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat: Jakarta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara, P. (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*, Prenhallindo: Jakarta.

- Hadiwiryo S, & Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sekaran & Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*, Selemba Empat: Jakarta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Soeprihanto & John. (2016). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE UGM: Yogyakarta.
- Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi Aksara: Jakarta.