

PRINSIP MANAJEMEN DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Oleh; Endi Rahman

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja dan karyawan mereka. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/ atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar dan kinerja mereka. Apakah kinerja karyawan yang maksimal adalah mencerminkan potensi kerja mereka yang tinggi terhadap perusahaan? Sebagai pimpinan yang berkualitas, memotivasi karyawan adalah penting guna memberikan inspirasi yang terbaik kepada karyawan agar mereka dapat menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang, dan dapat membantu mereka menggali potensi terpendam yang mereka miliki. Meskipun ide bahwa penilaian harus meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang baru, banyak manajer perusahaan melakukan sifat terintegrasi dari proses tersebut – penetapan tujuan, pelatihan karyawan, penilaian, dan pemberian penghargaan – dengan lebih serius pada saat ini dibandingkan dengan masa lalu kesemuanya dinamakan sebagai proses manajemen kinerja (*Performance Management*) yang menyeluruh dan terintegrasi. Manajemen kinerja sebagai proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja, ke dalam sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Manajemen kinerja termasuk praktek manajer mendefinisikan tujuan dan pekerjaan karyawan, mengembangkan kemampuan karyawan, serta mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada usaha seseorang yang keseluruhannya ada dalam kerangka bagaimana seharusnya kinerja karyawan berkontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Kinerja (*Performance*), Manajemen, Penilaian (*appraisal*), Kontribusi, Karyawan, Potensi

Pendahuluan

Meningkatnya pemanfaatan manajemen kinerja oleh perusahaan menunjukkan beberapa hal. Pertama, makin populernya konsep TQM (*Total Quality Management*) yang disarankan beberapa tahun lalu oleh ahli manajemen W. Edward Deming. Deming berargumen bahwa pada dasarnya, kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat dan pengawasan daripada motivasi pribadi. Penekanan manajemen kinerja pada penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan terpadu menggambarkan asumsi ini. Kedua, manajemen kinerja memberikan fakta bahwa jangkauan luas dari studi telah menunjukkan bahwa penilaian kinerja tradisional sering tidak berguna, tapi kontraproduktif. Ketiga, manajemen kinerja sebagai proses juga mengenali secara eksplisit bahwa dalam lingkungan industri yang kompetitif global saat ini, setiap usaha karyawan harus fokus dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan strategisnya. Berkaitan dengan hal itu, mengadopsi pendekatan manajemen kinerja yang terintegrasi untuk memberikan pedoman, pengembangan, dan penilaian karyawan juga membantu usaha peningkatan secara terus menerus oleh pengusaha. Perbaikan secara terus menerus mengacu pada filosofi