Jurnal Ilmu Pendidikan, Bahasa, Sastra dan Budaya (MORFOLOGI)
Volume. 2 No. 4 Agustus 2024
E-ISSN: 3025-6038; P-ISSN: 3025-6011, Hal 194-198
DOI: https://doi.org/10.61132/morfologi.v2i4.816

Orientasi Penilaian dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Deti
Universitas Tanjungpura
f1261231017@student.untan.ac.id

Nazwa Anzani
Universitas Tanjungpura
f1261231019@student.untan.ac.id

Anggi Widya
Universitas Tanjungpura
f1261231021@student.untan.ac.id

Alamat: Jl. Prof. Dr. H Jl. Profesor Dokter H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

Korespodensi email: f1261231017@student.untan.ac.id

Abstract. *The role of appraisal orientation and work performance appraisal systems in human resource management is very important to motivate employees and achieve company goals. This article uses a qualitative approach with case studies to explore employee performance and working conditions. The research results show that integration between appraisal orientation and a work performance appraisal system that is tailored to the company's needs can support organizational growth and increase employee motivation. Appraisals and work performance appraisal systems are recognized as effective tools in creating excellence for companies by directing the achievement of organizational goals and improving employee performance. In this context, this research highlights the importance of using relevant and transparent evaluation methods to ensure fairness in employee appraisals. Therefore, implementing good work performance appraisals also involves open communication between management and employees, as well as providing constructive feedback. Thus, this article emphasizes that job performance appraisal is not only an evaluation tool, but also a strategic instrument for building a work culture that supports employee growth and development as well as overall organizational success.*
Keywords: *Apraisal orientasion, Perfomance appraisal system, Employees*

Abstrak. Peran orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia itu sangat penting agar bisa memotivasi karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Adapun metode yang digunakan yaitu metode pendekatan kualitatif dengan studi kasus untuk mendalami kinerja karyawan dan kondisi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi antara orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dapat mendukung pertumbuhan organisasi serta meningkatkan motivasi karyawan. Penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja diakui sebagai alat yang efektif dalam menciptakan keunggulan bagi perusahaan dengan mengarahkan pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, penelitian ini menyoroti pentingnya penggunaan metode evaluasi yang relevan dan transparan untuk memastikan keadilan dalam penilaian karyawan. Oleh karena itu, implementasi penilaian prestasi kerja yang baik juga melibatkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, artikel ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja bukan hanya alat evaluasi, tetapi juga instrumen strategis untuk membangun budaya kerja yang bisa mendukung pertumbuhan dan juga pengembangan pada karyawan serta kesuksesan organisasi secara keseluruhan.
Kata kunci: *Orientasi Penilaian, Sistem Penilaian restasi Kerja, Karyawan*

LATAR BELAKANG

Pendahuluan ini menyoroti pentingnya orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia sebagai kunci agar bisa meningkatkan kinerja pada karyawan dan juga mencapai tujuan perusahaannya. Dalam konteks ini, penelitian ini

Received Mei 29, 2024; Accepted Juni 27, 2024; Published Agustus 31, 2024
*Deti, *f1261231019@student.untan.ac.id*

mencoba untuk memberikan kontribusi terhadap kajian akademik dengan mengeksplorasi berbagai bentuk orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja serta memberikan pandangan tentang bagaimana perusahaan dapat membuat penilaian karyawan yang efektif. Orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja menjadi topik yang relevan bagi suatu organisasi yang ingin lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Melalui eksplorasi konsep ini, diharapkan penelitian ini bisa membantu sebuah perusahaan untuk lebih memahami pentingnya orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia. Tinjauan literatur akan melibatkan karya-karya akademis terkait, terutama yang telah diterbitkan dalam jurnal bereputasi dan/atau terakreditasi. Hal ini akan membantu menggambarkan konteks penelitian ini di antara penelitian-penelitian lain dengan tema serupa dan memperjelas posisinya dalam diskusi akademik tentang manajemen sumber daya manusia.

Melalui pendekatan ini, diharapkan bisa memberikan pemahaman baru tentang pentingnya orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia,meningkberikan pandangan tentang bagaimana penerapannya secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penting terhadap kajian akademik mengenai orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia dengan cara yang berbeda. Dengan mengeksplorasi berbagai bentuk orientasi dan sistem penilaian, penelitian ini akan memberikan pandangan baru tentang pentingnya konsep ini untuk memperbaiki kinerja dari karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Melalui pendekatan yang komprehensif dan pemahaman yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah dalam penelitian sebelumnya dan memberikan kontribusi yang signifikan pada perkembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan begitu, hasil akhir dari penelitian ini diharapkan menjadi poin penting dalam arus diskusi akademik tentang manajemen kinerja karyawan dan memberikan panduan yang berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi penilaian yang efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian tentang orientasi penilaian dan juga sistem penilaian prestasi kerja ini adalah suatu pendekatan kualitatif dengan metode menggunakan studi kasus. Dipilihnya pendekatan kualitatif ini karena lebih mengedepankan

pengumpulan data yang mendalam, dengan maksud untuk lebih memahami fenomena yang sedang diteliti. Metode studi kasus juga dipilih sebagai bentuk penelitian yang cocok karena objek penelitian adalah perusahaan. Melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini akan memberikan gambaran yang mendalam dan menyeluruh tentang orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja yang digunakan di perusahaan, serta memahami pandangan dan sikap perusahaan dalam menerapkan sistem penilaian prestasi kerja.

Dengan begitu, penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan sebuah informasi penting yang kaya dan juga mendalam tentang orientasi penilaian dan sistem penilaian prestasi kerja di perusahaan, dan dapat bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan lainnya. Menurut Miles dan Huberman (2014), pendekatan kualitatif dengan studi kasus adalah pendekatan yang ideal dalam menggali fenomena dalam konteks nyata. Dalam hal ini, studi kasus dapat memberikan wawasan mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti dan menghasilkan informasi relevan tentang permasalahan atau situasi tertentu yang dihadapi oleh sebuah objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Penilaian Prestasi Kerja

Orientasi Prestasi kerja, sebagai ukuran kinerja karyawan, membutuhkan penilaian yang tepat untuk memotivasi, menentukan insentif, dan memberikan umpan balik yang efektif. Orientasi penilaian prestasi kerja sangat memengaruhi cara penilaian dan umpan balik yang diberikan kepada karyawan, dengan berbagai orientasi seperti orientasi pada hasil, proses, kompetensi, dan tingkah laku. Pentingnya orientasi penilaian prestasi kerja tercermin dalam manfaatnya yaitu mengidentifikasi kriteria evaluasi kinerja yang jelas dan memastikan pemahaman karyawan terhadap evaluasi mereka. Tujuan dari orientasi penilaian prestasi kerja adalah memberikan panduan evaluasi kinerja yang nyata dan mudah untuk dipahami oleh seluruh pihak yang terkait serta meningkatkan produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Melalui konsep ini, perusahaan dapat memastikan efektivitas penilaian karyawan dan mencapai kinerja yang optimal.

Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja menjadi elemen mendasar dalam pengukuran kinerja karyawan pada era saat ini. Penilaian ini bertujuan untuk membedakan karyawan yang baik

dan buruk, memberikan umpan balik, mendorong peningkatan kinerja, dan mengontrol pengeluaran perusahaan. Jenis sistem penilaian yang efektif antara lain penilaian berbasis kompetensi dan penilaian berbasis hasil, yang digagas oleh para ahli seperti Paul Bernthal, Richard S. Williams, Michael Armstrong, dan Angela Baron.

Tujuan dari sistem penilaian prestasi kerja adalah menilai kinerja karyawan secara profesional dan objektif, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, membantu pengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah, memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menjaga keseimbangan dalam tim kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memilih metode evaluasi yang sesuai, seperti tes, observasi, dan wawancara, dengan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan masing-masing metode. Manfaat sistem penilaian prestasi kerja bagi perusahaan sangat besar, termasuk membantu dalam menilai kinerja secara jelas, memberikan umpan balik yang lebih baik, memotivasi karyawan, serta menentukan jenis pelatihan atau pengembangan karir yang diperlukan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat bergerak menuju perubahan yang lebih unggul dan lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Adni, A. B., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014). AUDIT MANAJEMEN PADA FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi pada Fungsi Pengembangan Organisasi, Rekrutmen-Seleksi-Orientasi, Pelatihan&Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Penilaian Kinerja Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia PT.XXX). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 13, Issue 1).

Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press.

Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.

Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.

Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-J. Sekr. Dan Manaj*, *3*(1), 61–70.

Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.

Huda, H. (2018). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBERDAYA PENDIDIK (USTAD) PONDOK PESANTREN MIFTAHUL ULUM SUREN LEDOKOMBO JEMBER. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, *11*(1), 1–18.

Khair, F. El, Defit, S., & Yuhandri, Y. (2021). Sistem Keputusan dengan Metode Multi Attribute Utility Theory dalam Penilaian Kinerja Pegawai. *Jurnal Informasi Dan*

Teknologi, 215–220. https://doi.org/10.37034/jidt.v3i4.155

Onsardi, D., & Finthariasari, M. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN) PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.

Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., & Jati, G. (2022). PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN. In *BISNIS & MANAJEMEN* (Vol. 12). http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis

Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, *1*(3), 225–236. https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26