Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Vol.2, No.2 April 2023
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 174-182

Implementasi Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Organisasi/Perusahaan (Studi Pustaka)

Nurul Haliza Siregar
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Nurulhrlzas17@gmail.com

Muhammad Irwan Padli Nasution
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
irwannst@uinsu.ac.id

***Abstract**. This research aims to find out how the theory and implementation of performance management to human resources in organizations is discussed using a qualitative method-literature study by collecting data sourced from books, journals and existing research. The results of the study found that performance management functions and is useful as a factor in increasing organizational and company performance which is caused by the alignment of individual and organizational vision-mission goals.*

***Keywords**: Performance, Management, Employee*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana teori dan penerapan manajemen kinerja pada sumberdaya manusia di Organisasi yang dibahas menggunakan metode kualitatif-studi pustaka dengan mengumpulkan data yang bersumber dari buku, junrla dan riset-riset yang sudah ada. Hasil dari penelitian ditemukan bahwa manajemen kinerja berfungsi dan bermanfaat sebagai faktor peningkatan kinerja organisasi dan perusahaan yang disebab-akibatkan oleh keselarasan tujuan visi-misi individu dan organisasi
Kata kunci: Kinerja, Manajemen, Karyawan

LATAR BELAKANG

Organisasi menurut (Husin, 2019) merupakan tempat atau wadah berkumpulnya orang-orang atau tenaga kerja yang beraktifitas dengan satu tujuan atau tempat yang mengakomodasi orang yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing, dan diarahkan untuk mencapai visi-misi organisasi. Tenaga kerja atau biasa disebut sumber daya manusia yang menggerakkan pencapaian itu kemudian disatukan secara sosial lalu dikoordinasi oleh manajemen agar tujuan organisasi dapat dicapai bukan hanya melalui individu namun secara bersama atau kelompok. Tenaga kerja merupakan sumber daya organiasi/perusahaan yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa, kemampuan tersebut sebagai aktivitas atau kegiatan yang menghasilkan keuntungan dari pemenuhan kebutuhan. Tenaga kerja tersebut haruslah diatur dan diolah sedemikian

Received Januari 72, 2023; Revised Februari 25, 2023; Maret 24, 2023
* Nurul Haliza Siregar, Nurulhrlzas17@gmail.com

rupa agar memenuhi kebutuhan organisasi. Tenaga kerja atau SDM yang potensial akan memberikan kinerja yang dapat mendongkrak peningkatan organisasi, sehingga manajemen organisasi dan perusahaan harus senantiasa melihat perkembangan kinerja para tenaga kerja dan SDM nya. (Adamy, 2016)

Kinerja menurut (Tsauri, 2014)adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang sesuai dengan *strategic planning* suatu organisasi baik pencapaian individu atau kelompok. Keberhasilan pencapaian kinerja tersebut juga memnpunyai kriteria yaitu berupa target dan tujuan tertentu. Kinerja dan peningkatannya merupakan salah satu faktor keberhasilan pencapaian organisasi, sehingga diperlukan analisis manajemen kinerja yang berfungsi sebagai perencana, pelaksana, pengkoordinir dan pengawas kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada organisasi/perusahaan dapat dipengaruhi banyak faktor. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja menurut (Baharun, 2016), yaitu :

1. Faktor individu/perorangan yaitu pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi, komitmen dan kepercayaan diri
2. Faktor kepemimpinan yaitu kualitas leadership yang mampu mendorong, mengarahkan, menyemangati dan mendukung anggota
3. Faktor tim yaitu dukungan dan semangat kerja sama antar tim serta solidaritas kepercayaan dan kekompkan
4. Faktor sistem yaitu akomodasi dan fasilitas kerja yang disediakan serta proses dan budaya kerja dalam organisasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu dimana faktor tersebut didasarkan pada perilaku individu manusia yang berbeda-beda, yang disebabkan oleh beberapa pengaruh diantaranya pengaruh lingkungan budaya geografi, norma sosial dan agama, dan ada tiga asumsi terjadinya pola perilaku manusia yaitu 1) *caused,* perilaku itu disebabkan, 2)*motivated* perilaku itu digerakkan, dan terakhir 3)perilaku itu ditujukan pada sasaran. (Danandjaya, 2020)Perilaku-perilaku individu manusia yang ada pada tenaga kerja/ SDM tentunya dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan organisasi , perusahaan perlu melakukan manajemen kinerja sebagai alat dan strategi untuk meningkatkan efektivitas kinerja SDM dan efisiensi perusahaan.

e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 174-182

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode studi pustaka yakni metode yang mengkaji berbagai media litaratur dengan mengumpulkan data serta memahamai dam mempelajari teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Pengumpulan data diambil dari sumber yang dikontruksi dari berbagai media literasi yaitu buku, jurnal dan riset-riset terdahulu. Bahan literasi tersebut kemudia dianalisis secara kritis dan mendalam agar mendukung tujuan dan pendapat.(Adlini et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Apa itu organisasi ?

Organisasi yang berupa lembaga pemerintah, swasta, perusahaan atau yayasan merupakan sekolpok orang yang bergerak aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapau tujuan organisasi yang berkaitan. Atau persekutuan anatara dua orang dan lebih denga struktur pembagian kerja dan hubungan kerja dalam rangka mencapai visi – misi organisasi (Tsauri, 2014).

B. Apa yang disebut kinerja ?

Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang diambil dari bahasa inggris yaitu *performance* yang berarti hasil aktivitas kerja atau prestasi dari karya kerja dan termasuk proses atau progress keberlangsungan pekerjaan juga. (Abdullah Maruf, 2014). Atau kinerja karyawan adalah suatu aktivitas yang dilakukan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan dan hubungan karyawan dengan perusahaab.

C. Indikator – indikator kinerja menurut organisasi (Tsauri, 2014):

1. Keluaran (*output)*,Keluaran adalah hasil atau pencapaian langsung yang harapkan dari kegiatan kerja berupa fisik atau non fisik yang dikelompokkan pada dua hal, yaitu pertama, kualitas pelayanan yang mengukur kuantitas fisik pelayanan dan kedua, kuantitas pelayan yang diberikan memenuhi persyaratan kualitas tertentu.
2. Hasil, hasil adalah mengukur pencapaian yang terjadi setelah pemberian layanan, ukuran keluaran terlihat setelah dibandingkan dengan hasil-hasil sebelumnya, sedangkan ukuran ini mencakup akibat tidak langsung yang dihasilkan yaitu seperti apakah positif atau negatif, yang terjadi setelah pemberian pelayanan.

3. Usaha dan pencapaian ,usaha dengan pencapaian adalah indikator efisiensi yang menautkan antara usaha dan keluaran layanan dan ukuran biaya hasil yang menyesuaikan dengan usaha dan hasil pelayanan.
4. Informasi penjelas, adalah suatu informasi yang disampaikan dengan pelaporan kinerja yang termasuk informasi naratif dan kuantitatif. Laporan ini membantu manajemen memahami ukuran kinerja, menilai kinerja dan mengevaluasi kinerja organisasi.

D. Apa saja yang termasuk kriteria kinerja menurut (Adamy, 2016) ?

1. Kualitas : Sejauh mana proses atau hasil melakukan pendekatan kegiatan, baik dalam artian sesuai dengan beberapa cara yang ideal untuk melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan kegiatan yang dimaksud.
2. Kuantitas : Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit, atau jumlah aktivitas yang diselesaikan siklus.
3. Ketepatan waktu : Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan, atau hasil yang dihasilkan, pada waktu paling awal yang diinginkan dari sudut pandang keduanya berkoordinasi dengan output orang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Cost-Efectivenese : Sejauh mana penggunaan dari sumber daya organisasi (misalnya, manusia, moneter, teknologi, material) dimaksimalkan dalam arti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit atau contoh penggunaan sumber daya.
5. Perlu Pengawasan : Sejauh mana seorang pelaku dapat menjalankan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau membutuhkan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Interpersonal Impact : Sejauh mana seorang performer mempromosikan perasaan harga diri, niat baik, dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

E. Pengertian dan Penjelasan Manajemen kinerja

Manajemen kinerja atau dalam bahasa inggris "*performance Management*" merupakan sebuah istilah untuk mengukur kinerja dan prestasi karyawan pada organisasi atau perusahaan. Kinerja penting diukur pada sumber daya manusia untuk mengetahui sejauh mana pergerakan perkembangan karyawan pada organisasi atau perusahaan. Dalam praktiknya organisasi atau perusahaan kebanyakan tidak

menetapkan manajemen kinerja dengan sempurna dan terpadu yang dikarenakan besarnya ruang lingkup indikator dan biaya yang besar sehingga dipersempit menjadi "peningkatan prestas kerja karyawan perorangan (individual)" dan berfokus pada penilaian prestasi kerja karyawan.

F. Menurut beberapa ahli

Menurut (Baharun, 2016)manajemen kinerja merupakan suatu proses penciptaan solusi untuk mencapai dan pendekatan yang dibutuhkan untuk mengelola SDM agar dapat meningkatkan hasil pencapaian dalam pekerjaan.

Menurut (S.Ruky, 2006) manajemen kinerja berhubungan dengan usaha, kegiatan dan program yang disusun dan diterapkan oleh pimpina organisasi atau perusahaan untuk merencanakan , mengendalikan dan mengarahkan prestasi karyawan. Dan sebagai pengawas yang memastikan setiap pengaku jabatan dapat mengelola dan menjalankan perannya masing-masing sesuai standar pada perusahaan.

. Pengukuran kinerja (performance measurement) adalah proses penilaian kemajuaan pekerjaan terhadap tujuan dan sasran yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran kinerja berguna sebagai alat bantu manajer dalam mengawai penerapan strategi bisnis dengan cara membandingkan antara hasil nyata dengan sasaran dan tujuan strategis. Jadi pengukuran kinerja merupakan metode atau alat yang dipakai untuk menjaga dan mengawasi pencpaian pelaksanaan aktivitas berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi untuk kemudian dijadikan informasi kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

G. Perencanaan kinerja

Merencanakan kinerja merupakan aktivitas pertama dari manajemen kinerja atau hasil pertemuan antara karyawan ternila (*appraise)* dengan supervisornya atau penilai *(appraiser)* yang membahas tentang :

a) Tanggung jawab ternilai mengenai tugas dan pekerjaan yang berdasarkan prosedur pelaksanaan kerja
b) Kompetensi anatr ternilai dalam pelaksaksanaan kerja serta sifat fan prilaku yang harus dilakukan dan dimiliki karyawan
c) Standar kinera karyawan/ ternilau dalam pelaksanaan pekerjaan.

d) Penentuan strategi kerja karyawan dalam pencapaian kerja
e) Perencanaan pengembangan kompetensi dan pelatihan sesuai dengan tuntuan pekerjaan.
f) Karyawan dan supervisor harus paham mengenai visi, misi dan sasaran atau tujuan kerja

Model- Model yang digunakan untuk pengukuran kinerja

1) *Balance Scorecard Model*, model yang diperkenalkan oleh *Robert S.Kaplan* yang membagi pengukuran kinerja berdasarkan dua perspektif yaitu perspektif finansial dan perspektif non finansial baik dalam jangka panjang dan pendek.
2) *Human Resource Scorecard*, model pengkuran kinerja sumber daya manusia yang efektif dikembangkan oleh becker, huselid dan ulrich. Dimana bertujuan memberikan bahan keputusan dalam organisasi dan bahan evaluasi kinerja SDM.
3) *Integrated Performance Measurement System* , Model yang dikenalkan oleh universitas di Inggris, model ini bertujuan agar sistem pengukuran semakin terperinci, akurat, efisien dan efektif. Dengan stakeholder sebagai titik awal rancangan sistem.
4) *Performance Prism Model,* model dari universitas cambridge ini menitikberatkan menggunakan *product group* sebagai dasar untuk menggambarkan *Key Performance Indicator* atau KPI. Kelebihan model ini ialah yang mengidentifikasi dari berbagai pihak organisasi bukan hanya pihak shareholder dan customer saja seperti model balance scorecard.
5) *Analytical Hierarchy Process Model,* model AHP ini digunkan sebagai alat keputusan dalam pembobotan kriteria dan subkriteria yang terstruktur dan dibangun berdasarkan prinsip prioritas dan prinsip konsistensi.

H. Penilaian Kinerja dan Evaluasi

Penilaian kinerja merupakan upaya evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan beragam tolak ukur yang objektif dan sesuai dengan tugas yang diemban. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan serta menentukan alat dan cara yang memungkinkan dapat membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja, meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan kariernya sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih giat.

e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 174-182

I. Elemen- Elemen Penilaian kinerja

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran. Elemen-elemen dalam sistem penilaian kinerja Werther dan Davis (1996: 344) adalah (Adamy, 2016):

a. Performance standard (tolak ukur kinerja), dalam menyusun standar penilaian kinerja ada empat hal yang harus diperhatikan, yaitu : *validity, agreement, realism dan objectivity* atau keabsahan, persetujuan, realitis dan bersifat objektif
b. Kriteria manajemen kinerja yaitu : kegunaan fungsional, validitas, bersifat empiris, sensitivitas kriteria, sistematika kriteria dan kelayakan hukum
c. Pengukuran kinerja, yang dilakukan menggunakan sistem penilaian rating berdasarkan penilaian dari atasan, kelompok, staff, komite, peninjauan lapangan dan bawahan.
d. Analisa data pengukuran setelah penetapan standar pengukuran, lalu data dikumpulkan dengan melakukan wawancara, survei ataupun meneliti catatan pekerjaan lainnya.

J. Metode Evaluasi Kinerja

a. *Written Essays,* teknik evaluasi dengan cara menggambarkan apa dasar penilaian kinerja
b. *Critical Incident,* teknik evaluasi yang berfokus pada kunci yang membedakan antara pekerjaan efektif dan tidak efektif
c. *Graphiv Rating Scales,* teknik evaluasi berdasarkan peringkat kinerja dalam skala inker
d. *Behaviorally Anchored Rating Scales,* teknik pendekatan yang menggabungkan 3 tekinik
e. *Group Oredr Ranking,* teknik yang mengevaluasi kelompok berdasarkan yang terbaik dan terburuk
f. *Individual ranking,* teknik yang mengevaluasi individu
g. *Paired cmparison,* teknik evaluasi yang membandingkan setiap kryawan.

K. Apa manfaat, tujuan dan fungsi kinerja karyawan bagi organisasi/perusahaan ?

Manfaat pelaksanaan manajemen kinerja pada organisasi atau perusahaan atau organosaso adalah dapat menyeleraskan tujuan antar organisasi tim dan individu, dapat memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, merencanakan basis karier, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya antar SDM pekerja dalam perusahaan/organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan pada organisasi atau perusahaan sangatlah berpengaruh, sehingga perusahaan membutuhkan teknik dan metode yang dapat mengelola dan mengembangkan kinerja pada karywannya. Kinerja tersebut kemudian dimanajemen agar dapat diukur untuk dapat memberikan dampak peningkatan karyawan dan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.

Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).

Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, *6*(1), 974–980. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394

Baharun. (2016). MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN COMPETITIVE ADVANTAGE PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal At-Tajdid MANAJEMEN*, *5*(2), 243–262.

Danandjaya, kusnama. (2020). Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, *1*(2), 125–137. https://doi.org/10.36088/islamika.v4i1.1602

Husin, I. (2019). Teori Organisasi. *Jurnal GERBANG STMIK Bani Saleh*, *12*(2), 56–65.

S.Ruky, D. A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. *60*, 186–191.

Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Vol.2, No.2 April 2023
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 174-182

Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA* (K. Rifa'i (ed.)).