Penilaian kinerja dan kinerja karyawan

Oleh : Lita Wulantika,Se.,M.Si

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalab pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja

Penilaian Kinerja

- **Penilaian Kinerja Formal**
- **Penilaian Kinerja Informal**

Sumber Data

- Data Produksi
- Data Personalia
- Pertimbangan Lainnya

- **Tujuan penilaian kinerja**

Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi untuk evaluasi kinerja karyawan, telaah gaji, dan kesempatan promosi.

- Manajemen Kinerja (performance management) adalah alat pemaduan perilaku kerja para karyawan dengan tujuan organisasional. Sebagian besar sistem manajemen kinerja mempunyai beberapa unsur :

- ✓ Mendefinisikan Kinerja : Pendefinisian kinerja secara teliti sangat penting sehingga menunjang tujuan strategik organisasi. Penetapan sasaran yang jelas bagi masing-masing karyawan merupakan komponen kritis dari manajemen kinerja.
- ✓ Mengukur Kinerja : Pengukuran kinerja seharusnya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beaneka macam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara.
- ✓ Umpan balik dan pengarahan : Untuk mengangkat kinerja, para karyawan membutuhkan informasi (umpan balik) mengenai kinerja mereka, disertai dengan arahan dalam meraih tingkat hasil berikutnya.

Masalah penilaian kinerja

- Leniency
- Strictness

Manfaat penilaian kerja

- **Manfaat bagi karyawan yang dinilai**
- **Manfaat bagi penilai supervisor/manager/penyelia**
- **Manfaat bagi perusahaan**

Thank's
for your
attention