

Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi

Bara Jonathan Rihi Hina

Institut Bisnis Dan Multi Media Asmi

Email: mawahi.78@gmail.com

Sri Sundari

Institut Bisnis Dan Multi Media Asmi

Email: sri.sundari@idu.ac.id

Marisi Pakpahan

Institut Bisnis Dan Multi Media Asmi

Email: marisi.pakpahan@gmail.com

Alamat : Jl. Pacuan Kuda Raya No.1 1, RT.1/RW.5, Kayu Putih, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13210

Abstract. *This research aims to identify the role of performance evaluation in organizations. The focus of this research is to understand how implementing a good performance evaluation system can have a positive impact on the organization. This research method focuses on critical analysis of scientific literature, case studies, and expert views in the field of human resource management. Using this approach, this research involves synthesizing information from various sources to construct a comprehensive understanding of how performance evaluation can be a catalyst in organizational development. The results of this research outline the importance of implementing performance evaluation as a strategic tool for identifying employee strengths and weaknesses, as well as designing programs employee development as an important strategy in organizational development.*

Keywords: *performance evaluation, organization*

Abstak. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi peran evaluasi kinerja dalam organisasi. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana penerapan sistem evaluasi kinerja yang baik dapat memberi dampak positif bagi organisasi. Metode penelitian ini berfokus pada analisis kritis terhadap literatur ilmiah, studi kasus, dan pandangan ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini melibatkan sintesis informasi dari berbagai sumber untuk mengonstruksi pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana evaluasi kinerja dapat menjadi katalisator dalam pengembangan organisasi. Hasil penelitian ini menguraikan pentingnya penerapan evaluasi kinerja sebagai alat strategis untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta merancang program pengembangan karyawan sebagai strategi penting dalam pengembangan organisasi.

Kata kunci: *evaluasi kinerja, organisasi*

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja adalah sebuah proses yang krusial dalam mengukur dan menilai pencapaian tujuan organisasi. Dalam dinamika bisnis yang terus berkembang, peran evaluasi kinerja tidak dapat diabaikan, melainkan menjadi landasan utama bagi pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi. Sebagai suatu sistem yang terstruktur, evaluasi kinerja bukan hanya sekadar penilaian seberapa baik atau buruk seseorang atau suatu bagian dalam organisasi bekerja, tetapi lebih pada pemberian umpan balik yang konstruktif guna memacu perbaikan dan inovasi. Peran evaluasi kinerja dalam konteks perkembangan organisasi dapat diibaratkan sebagai kompas yang memberikan arah dan petunjuk bagi langkah-langkah

Received Desember 13, 2023; Accepted Januari 14, 2024; Published Maret 31, 2024

*Bara Jonathan Rihi Hina, mawahi.78@gmail.com

selanjutnya. Dengan menganalisis pencapaian individu maupun kelompok kerja, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan. Evaluasi kinerja tidak hanya mengukur aspek kuantitatif, melainkan juga mempertimbangkan faktor kualitatif seperti kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan kemampuan inovasi. Selain itu, evaluasi kinerja juga menjadi alat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan memahami potensi karyawan, manajemen dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi. Proses ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan profesional dan pribadi. Evaluasi kinerja juga memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan data yang diperoleh dari evaluasi kinerja, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat terkait pengembangan bisnis, penempatan sumber daya, dan perencanaan jangka panjang. Kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan lingkungan eksternal secara efektif seringkali tergantung pada sejauh mana mereka dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja internal mereka. Dalam keseluruhan, evaluasi kinerja bukan hanya menjadi alat pengukur produktivitas, tetapi juga menjadi pendorong untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Dengan memandang evaluasi kinerja sebagai suatu proses yang holistik dan berkelanjutan, organisasi dapat mengoptimalkan potensi internalnya dan tetap relevan di tengah dinamika perubahan bisnis yang tidak terhindarkan.

KAJIAN TEORITIS

Evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang mencakup penilaian dan pengukuran kinerja individu atau kelompok kerja dalam suatu organisasi. Armstrong (2006) mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai "proses manajemen yang sistematis dan terstruktur untuk mengevaluasi kontribusi individu atau kelompok terhadap tujuan organisasi." Dalam pandangannya, evaluasi kinerja bukan hanya sekadar penilaian kuantitatif, tetapi juga melibatkan evaluasi kualitatif yang mencakup kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan kontribusi terhadap budaya organisasi. Selanjutnya menurut Wirawan (2015: 11) penialain kinerja adalah proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen. Wirawan (2015: 117) menjelaskan persyaratan sistem penialain kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Relevansi Sistem

Evaluasi kinerja harus relevan, artinya harus ada hubungannya dengan sejumlah faktor organisasi. Pertama, evaluasi kinerja harus ada hubungannya dengan strategi dan tujuan organisasi. Kedua, standar kinerja harus ada relevansinya dengan pencapaian strategi organisasi. Indikator kinerja karyawan yang menjadi indikator standar kinerja harus relevan dengan apa yang ingin dicapai tujuan organisasi.

2. Reliabilitas

Reliabilitas artinya konsistensi penilaian dari sistem evaluasi kinerja. Sistem evaluasi kinerja disebut reliabel atau dapat dipercaya jika seorang karyawan yang dinilai oleh dua orang penilai independen mempunyai nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda. Jika hasil kedua penilai tersebut sangat berbeda, maka sistem evaluasi kinerja tidak reliabel. Reliabilitas sistem evaluasi kinerja sangat penting karena sistem evaluasi kinerja suatu organisasi akan dipakai dalam waktu yang lama dan berulang-ulang. Reliabilitas evaluasi kinerja dicapai melalui uji coba standar kinerja dan instrumen evaluasi kinerja.

3. Sensitivitas Evaluasi

Kinerja harus sensitif, artinya dapat membedakan kinerja yang sangat baik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk. Jika tidak, maka evaluasi kinerja tidak sensitif. Definisi setiap dimensi terdapat dalam standar kinerja agar Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 1, April 2017 78 ISSN 2460-8211 sistem evaluasi kinerja sensitif. Misalnya untuk dimensi disiplin kerja didefinisikan ukuran disiplin tinggi, sedang, dan buruk dalam standar kinerjanya.

4. Akseptabilitas Sistem

Evaluasi kinerja harus akseptabilitas, artinya dapat diterima oleh mereka yang berkaitan dengan evaluasi kinerja. Mereka yang berhubungan dengan evaluasi kinerja pertama adalah organisasi atau perusahaan yang membuat sistem evaluasi kinerja tersebut. Organisasi menggunakan evaluasi kinerja untuk mengukur apakah karyawannya melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkannya. Evaluasi kinerja juga harus diterima oleh karyawan yang dievaluasi.

Selanjutnya menurut Wirawan (2015: 130-131) pelaksanaan evaluasi kinerja perlu memperhatikan norma-norma etika yakni keadilan (*justice*). Keadilan atau *justice* dalam evaluasi kinerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Keadilan prosedural (*procedural justice*): Keadilan prosedural adalah keadilan mengenai prosedur yang digunakan dalam proses evaluasi kinerja.

2. Keadilan distributif (*distributive justice*): Keadilan ini adalah keadilan atas hasil evaluasi kinerja. Keadilan distributif berisi hasil akhir (the end) atau keputusan akhir evaluasi kinerja. Dalam artikel ini menganalisa peran sentral evaluasi kinerja dalam konteks pengembangan organisasi, dengan meninjau definisi dari dua aspek kunci, yaitu "evaluasi kinerja" dan "organisasi," serta memahami bagaimana aturan-aturan dalam organisasi memengaruhi implementasi evaluasi kinerja.

Dari teori-teori tersebut menggambarkan bahwa pentingnya evaluasi kinerja bagi sebuah organisasi. Untuk lebih memahami bagaimana evaluasi kinerja dapat memberikan manfaat bagi sebuah organisasi maka kita perlu terlebih dahulu memahami apa itu organisasi. Berikut ini beberapa definisi atau pengertian dari organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:120) mengatakan bahwa: “organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, organisasi tidak hanya sebagai struktur formal tetapi juga sebagai komunitas di mana individu bekerja bersama untuk mencapai visi dan misi bersama. Menurut pendapat McGill (1982:3), mengatakan bahwa : “pengembangan organisasi adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan kemampuan suatu organisasi sehingga dapat mencapai dan mempertahankan suatu tingkat optimum prestasi, yang diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas dan kesehatan (organisasi), selanjutnya Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Moekijat (1982:225), menyatakan bahwa pengembangan organisasi, sebagai teori manajemen, berarti serangkaian konsep, alat dan teknik untuk melakukan perencanaan jangka panjang dengan sorotan pada hubungan antara kelompok kerja dan individu dikaitkan dengan perubahan-perubahan yang bersifat struktural.

Dari kajian teori diatas tentang evaluasi kinerja dan organisasi, terlihat bahwa evaluasi kinerja menjadi hal yang sangat krusial yang digunakan untuk menilai individu, kelompok atau proses yang ada dalam sebuah organisasi, sehingga dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan desain penelitian menggunakan studi kepustakaan atau studi literatur. Desain penelitian studi literatur mengacu pada isi kajian literatur atau karya tulis. Sehingga data dari karya tulis, baik itu buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan masalah dan tujuan artikel akan ditelaah lalu dianalisis untuk menemukan jawaban dari penulisan artikel ini. Sejalan dengan pernyataan Danial & Warsiah (2009:80) yang menyatakan bahwa tujuan pada studi literatur adalah menjadikan teori-teori maupun hasil yang relevan dari karya ilmiah sebagai bahan rujukan di dalam pembahasan hasil penelitian. Proses pendekatan kualitatif dengan desain penelitian studi kepustakaan/studi literatur dilakukan dengan empat tahapan sebagai berikut :

1. Fokus Artikel Ilmiah: Masalah diidentifikasi dan dirumuskan membentuk fokus artikel ilmiah, selanjutnya mengumpulkan data melalui sumber pustaka/dokumen.
2. Pengumpulan Data: Data yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan masalah yang dikaji, dimana pada artikel ini sumber referensi yang diambil berasal dari buku, jurnal nasional & internasional, proceeding seminar nasional & internasional, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan surat kabar, serta artikel online.
3. Analisa data (Analisis isi): Data-data yang dikaji secara kualitatif akan dianalisis menggunakan analisis isi, analisis diarahkan untuk menjawab fokus penulisan artikel, dimana analisis isi merupakan kajian yang menitikberatkan pada interpretasi bahan tertulis berdasarkan konteksnya (Dapur Ilmiah, 2014).
4. Simpulan dan Saran: Berdasarkan hasil analisis interpretasi data, penulis mengambil simpulan yang dilengkapi dengan saran-saran, kesimpulan ini berisi jawaban singkat berdasarkan hasil pembahasan artikel melalui data yang dihimpun dan ditelaah sebelumnya, kemudian penulis memberikan saransaran berdasarkan hasil penulisan artikel yang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pencarian studi literatur didapatkan 5 Artikel Nasional Artikel atau Jurnal Penelitian, dan sumber literatur lainnya. Artikel atau jurnal tersebut mengidentifikasi peran evaluasi kinerja terhadap dalam organisasi.

Tabel 1. Artikel Jurnal

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Instrumen
1.	Sahadi, Neti Sunarti, Endah Puspitasari, 2022	PENGEMBANGAN ORGANISASI (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi)	Studi Literatur	Literatur , Pustaka Referensi
2.	Anton Hermawan , Anggita Kristiasari , Fransiska N.Bhiju , Dona Manik, 2020	Pengembangan instrumen evaluasi kinerja pada Perpustakaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga	Kualitatif deskriptif	Wawancara dan Data Sekunder
3.	Maria Widyastuti, 2019	Evaluasi Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Perencanaan Strategi: Studi Kasus pada PT Trijaya Indo Pratama, Sidoarjo	Kualitatif	Wawancara dan Observasi, angket, dokumentasi
4.	Asep Rudi Hartono dan Maya Setiawardani, 2017	Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, PT Indonesia Power UBP Suralaya	Kuantitatif deskriptif	Data Primer, Sampling

Tabel 2. Buku Teks

No.	Nama Penulis	Judul Buku	Penerbit
1.	Prof. Dr. Ir. Tb. Sjafri Mangkuprawira	Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik	Edisi Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia 2014
2.	DR. Ariesta Heksarini, S.E., M.M.	KONSEP PENILAIAN KINERJA,	Cetakan Pertama, September 2020 ISBN: 978-602-269-537-0- Halaman Moeka Publishing

Tabel 1 menunjukkan 4 artikel Nasional yang menyampaikan hasil penelitian terakit evaluasi kinerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pada tabel 2 adalah rerensi literatur buku memaparkan tujuan, manfaat, metode, jenis, dimensi dan proses penilaian atau evaluasi kinerja dan tantangan dalam evaluasi kinerja.

Pada penelitian Sahadi dkk (2022) tentang pengembangan organisasi (tinjauan umum pada semua organisasi) menyebutkan lima tahapan penting dalam proses pengembangan organisasi yaitu, pembentukan tim, *brainstorming*, penyesuaian, pelaksanaan serta evaluasi dan monitoring dan juga mengemukakan bahwa dengan terus melakukan perkembangan organisasi. Pada penelitian ini juga memberikan kesimpulan bahwa organisasi yang sehat selalu kuat, eksis, dan dapat tumbuh serta berkembang dalam menjalankan kehidupan dan aktivitasnya. Sebaliknya, organisasi yang sakit akan mengalami kemunduran hingga kebangkrutan, sehingga tidak mampu mengikuti perkembangan zaman. Pengembangan organisasi, yang dapat diartikan dengan berbagai pandangan dari para ahli, merupakan suatu usaha atau upaya terprogram dan terencana pada tingkat organisasi. Tujuan dari

pengembangan organisasi adalah membantu setiap organisasi untuk membangun kualitas, kuantitas, dan kapasitasnya agar selalu mampu berubah dan berkembang. Proses ini melibatkan peningkatan, pengembangan, dan penguatan strategi, proses kerja, serta struktur organisasi, selain itu dalam melakukan pengembangan organisasi diperlukan kepemimpinan yang tangguh.

Hasil penelitian Maria Widyastuti ,2019 dengan judul “Evaluasi Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Perencanaan Strategi: Studi Kasus pada PT Trijaya Indo Pratama, Sidoarjo”, mencari faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya masalah dalam proses kerja internal dan tidak optimalnya kinerja karyawan, kemudian hasil evaluasi tersebut dijadikan dasar bagi manajemen untuk merencanakan strategi-strategi untuk mengatasi masalah yang terjadi, memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Dan langkah atau strategi yang di ambil oleh perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anton Hermawan dkk, 2020 tentang “Pengembangan instrumen evaluasi kinerja pada Perpustakaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga” memeberikan kesimpulan pentingnya nenetapkan instrument evaluasi yang baik untuk mengukur kinerja agar proses reward, punishment, promosi, demosi dan keputusan pengembangan lainnya dilaksanakan berdasarkan ukuran penilaian objektif dan adil.

Penelitian Asep Rudi Hartono dan Maya Setiawardani, 2017. Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, PT Indonesia Power UBP Suralaya, memberikan kesimpulan bahwa evaluasi kinerja melalui keadilan , kepuasan kerja, keman kerja dan keterlibatan serata keadilan mempengaruhi komitmen organisasi kerja, dan pada penelitian ini menyoroti pentingnya meningkatkan tingkat keadilan prosedural dalam evaluasi kinarja.

Prof. Dr. Ir. Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2014) dan DR. Ariesta Heksarini, S.E., M.M, 2020. Menyampaikan perihal evaluasi kinerja antara lain;

Tantangan Evaluasi Kinerja

1. Kendala Legal

Evaluasi harus bebas dari diskriminasi yang tidak sah, dan bentuk evaluasi kinerja harus terpercaya dan absah.

2. Bias Penilai

Penilaian kinerja yang subjektif dengan bentuk bias sebagai berikut

- a. Halo effect
- b. Kesalahan kecendrungan sentral

- c. Bias kemurahan dan ketegasan hati
- d. Bias lintas budaya
- e. Prasangka personal

Metode Evaluasi Kinerja

1. Traditional assessment
2. Management by Objectives (MBO)
3. 360-Degree Feedback
4. Assessment Center Method
5. Analytical Hierarchy Process (AHP)
6. Graphic Rating Scale
7. Psychological Appraisals
8. Key Performance Indicator
9. Competency Based Human Resource Management (CBHRM)

Dimensi Evaluasi Kinerja

1. Relevansi
2. Sensitivitas
3. Reliabilitas,
4. Akseptabilitas

Manfaat Evaluasi Kinerja

1. Peningkatan Kinerja
2. Pengembangan Karir
3. Pengelolaan proses rekrutmen
4. Pengambilan Keputusan Penempatan SDM
5. Penyusunan Rencana Penggajian dan Insentif
6. Meningkatkan Hubungan Kerja
7. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan
8. Menghindari kesalahan mendisain pekerjaan
9. Umpan balik

Pembahasan

Evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam konteks organisasi, membentuk landasan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja, sebagaimana hasil penelitian dari Maria Widyastuti ,2019 dengan judul “Evaluasi Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Perencanaan Strategi: Studi Kasus pada PT Trijaya Indo Pratama, Sidoarjo” yang memanfaatkan evaluasi kinerja sebagai dasar dalam merencanakan strategi

yang tepat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Dalam suatu organisasi, evaluasi kinerja bukan sekadar proses rutin, tetapi merupakan instrumen vital yang memberikan wawasan mendalam tentang sejauh mana tujuan organisasi tercapai dan bagaimana kontribusi individu atau tim berperan dalam pencapaian tersebut. Dalam menerapkan sistem evaluasi kinerja dalam organisasi atau perusahaan tentunya tidak terlepas dari tantangan objektivitas dalam memberikan penilaian atau evaluasi serta memperhatikan norma etika keadilan, di sisi yang lain dalam penerapan sistem evaluasi kinerja juga harus memperhatikan sejauh mana evaluasi mencerminkan tujuan dan tugas pekerjaan, seberapa baik evaluasi mampu mendeteksi perubahan dalam kinerja, tingkat keandalan dan konsistensi hasil evaluasi dan tingkat penerimaan dan keadilan evaluasi oleh individu atau tim yang dievaluasi. Pemilihan metode evaluasi yang tepat adalah kunci keberhasilan proses evaluasi kinerja dalam sebuah organisasi. Proses ini bukan hanya tentang pengukuran kuantitatif atau kualitatif semata, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan konteks organisasi. Aspek keadilan menjadi faktor yang penting dalam proses evaluasi kinerja, keadilan dalam proses-proses atau prosedur-prosedur evaluasi kinerja, ini melibatkan transparansi, konsistensi, dan partisipasi yang adil dalam penyusunan dan pelaksanaan prosedur evaluasi.

Pastikan bahwa aturan dan kriteria evaluasi diterapkan secara konsisten untuk semua karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pandangan mereka, dan memastikan bahwa informasi mengenai evaluasi disampaikan dengan jelas dan terbuka. Dengan menerapkan keadilan prosedural, perusahaan dapat membangun kepercayaan, mengurangi ketidakpastian, dan memberikan rasa keadilan dalam setiap langkah proses evaluasi kinerja. Keadilan juga harus bisa terlihat pada pembagian hasil atau konsekuensi evaluasi kinerja. Dalam konteks evaluasi kinerja, hal ini berkaitan dengan pemberian penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karir yang adil sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan. Penting untuk memastikan bahwa hasil evaluasi, seperti kenaikan gaji, promosi, atau insentif, didistribusikan secara proporsional dan sesuai dengan tingkat kinerja yang telah diukur. Dengan menjaga keadilan distributif, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka, menjaga semangat kerja, dan mendorong pertumbuhan profesional yang adil dan berkelanjutan. Hal-hal penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam sebuah sistem evaluasi adalah, pertama: kriteria-kriteria yang digunakan dalam evaluasi harus dapat mencerminkan tugas dan tanggung jawab sebenarnya dari pekerjaan.

Penilaian kinerja yang relevan akan memastikan bahwa aspek-aspek yang dinilai benar-benar berkontribusi pada tujuan organisasi dan memotivasi karyawan untuk fokus pada

hal-hal yang memiliki dampak nyata terhadap keberhasilan perusahaan, selanjutnya sensitivitas dari evaluasi perlu dipertajam, sehingga sistem evaluasi mampu mendeteksi perbedaan dalam kinerja individu. Evaluasi yang sensitif dapat membedakan antara karyawan yang berkinerja tinggi dan rendah. Ini melibatkan penggunaan metrik yang memungkinkan identifikasi perbedaan kinerja dengan akurat, memastikan bahwa evaluasi memberikan gambaran yang jelas tentang kontribusi masing-masing individu terhadap tujuan organisasi, kemudian evaluasi kinerja harus dapat diandalkan, artinya evaluasi kinerja harus mencerminkan sejauh mana hasil evaluasi dapat diandalkan dan konsisten jika diulang dalam situasi yang sama. Sebuah sistem penilaian yang dapat diandalkan akan menghasilkan hasil yang serupa jika diterapkan pada waktu yang berbeda, dengan orang yang berbeda, atau dalam kondisi yang serupa. Keberhasilan organisasi dalam mengandalkan hasil evaluasi kinerja untuk pengambilan keputusan bergantung pada tingkat reliabilitas dari proses evaluasi tersebut, dan yang terakhir adalah tingkat penerimaan atau persetujuan terhadap sistem evaluasi kinerja oleh para karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Proses evaluasi yang dianggap adil, transparan, dan bermanfaat oleh karyawan akan meningkatkan tingkat kepuasan dan partisipasi. Dengan meningkatkan akseptabilitas, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hasil dari evaluasi kinerja yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi dasar dari suatu keputusan penting bagi manajemen dalam menentukan strategi-strategi yang tepat untuk, melakukan perbaikan terhadap proses internal, kinerja individu atau tim dan tentunya kinerja organisasi itu sendiri.

Dengan pemilihan metode evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi, memahami tantangan yang dihadapi dalam proses evaluasi, serta memperhatikan dimensi-dimensi seperti relevansi, sensitivita, reliabilitas, akseptabilitas dari sebuah system evaluasi dan mengutamakan nilai keadilan, baik dalam prosedural maupun distribusi, maka proses evaluasi kinerja akan memberikan hasil atau manfaat bagi organisasi. Evaluasi kinerja dalam penerapannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dapat memerikan kontribusi positif bagi organisasi, anatara lain , hasil evalauasi dijadikan motivasi perbaikan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja, sebagai acuan dalam perencanaan pengembangan karir, penempatan atau penugasan yang tepat, sebagai dasar keputusan untuk rekrutmen, perencanaan penggajian dan insentif , perencanaan pelatihan dan pengembangan, dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik, hail evaluasi kinerja dapat juga bermanfaat untuk mendesain pekerjaan yang tepat, menikatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan diharapkan hasil dari evaluasi kinerja dapat memberikan umpan balik bagi karyawan

untuk mengetahui area atau bagian-bagian yang perlu diperbaiki dan dikembangkan dari individu atau tim dalam organisasi.

KESIMPULAN

Evaluasi kinerja merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang membantu organisasi untuk menilai kontribusi individu atau tim terhadap tujuan dan visi perusahaan. Proses ini tidak hanya berfokus pada penilaian individu, tetapi juga memberikan gambaran umum mengenai kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penerapan sistem evaluasi kinerja dalam sebuah organisasi, perlu untuk memperhatikan dan memahami beberapa hal yang menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi dalam implementasi sistem evaluasi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Memilih metode evaluasi kinerja dan instrumentnya yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.
2. Menjunjung tinggi etika keadilan, baik keadilan prosedural maupun keadilan distributive.
3. Sistem evaluasi harus mencakup empat dimensi evaluasi kinerja, yaitu
 - a. Relevansi
 - b. Sensitivitas
 - c. Reliabilitas,
 - d. Akseptabilitas

Dengan memahami ketiga hal tersebut, maka evaluasi kinerja akan memberikan hasil, yang berperan penting bagi organisasi dalam mengambil keputusan strategis untuk melakukan perbaikan, pengembangan dalam upaya meningkatkan produktivitas atau kinerja individu atau tim dalam organisasi, membuat desain pekerjaan yang tepat, proses rekrutmen yang sesuai kebutuhan, indentifikasi kebutuhan pelatihan yang baik, proses mutasi dan promosi yang adil, dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, memperoleh umpan balik positif dari karyawan dan masih banyak lagi manfaat positif dari penerapan evaluasi kinerja dalam organisasi atau perusahaan.

SARAN

Penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dalam penyajiannya, oleh karena berbicara tentang peran evaluasi kinerja dalam organisasi dan tentang evaluasi kinerja itu sendiri masih banyak hal yang dapat kita ketahui dan pahami. Adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi organisasi atau perusahaan, dalam penerapan evaluasi kinerja harus objektif, melibatkan karyawan sebagai wujud transparansi dan menjunjung tinggi keadilan.
2. Bagi individu atau karyawan atau Tim dalam organisasi yang di evaluasi, jadikan hasil evaluasi sebagai acuan untuk memperbaiki diri dan menegembangkan kemampuan.
3. Evaluasi kinerja dimanapun selalu memiliki tatatanganan tersendiri dan memiliki kelebihan dan kekurangan, untuk itu evaluasi kinerja harus tetap dilakukan dalam sebuah organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Anton Hermawan, Anggita Kristiasari, Fransiska N.Bhiju, Dona Manik (2020). Pengembangan instrumen evaluasi kinerja pada Perpustakaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 16, No. 1, Juni 2020, Hal. 1-15 ISSN 1693-7740 (Print), ISSN 2477-0361. <https://journal.ugm.ac.id/v3/BIP>
- Asep Rudi Hartono dan Maya Setiawardani (2017). Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, PT Indonesia Power UBP Suralaya. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 1, April 2017 85 ISSN 2460-8211. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/download/548/1081/>
- Aubrey C. Daniels "Performance Management: Changing Behavior that Drives Organizational
- David W. Bracken, Carol W. Timmreck, dan Allan H. Church, "The Handbook of Multisource Feedback."
- DR. Ariesta Heksarini, S.E., M.M. Konsep PENILAIAN KINERJA Kontributor: KBI 2020 Manajemen FEB UNMUL
- Maria Widyastuti (2019). Evaluasi Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Perencanaan Strategi: Studi Kasus pada PT Trijaya Indo Pratama, Sidoarjo. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 07 No. 02, Agustus 2019 Hal: 107 – 119. <http://portal.widyamandala.ac.id/jurnal/index.php/jrma/article/view/768>
- Michael Armstrong "A Handbook of Human Resource Management Practice."
- Paul R. Bernthal dan Richard S. Williams, "Measuring Behavior to Improve Performance: A New Look at the BARS Method."
- Prof. Dr. Ir. Tb. Sjafri Mangkuprawira. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Pertama, September 2020 ISBN: 978-602-269-537-0- Halaman Moeka Publishing
- Sahadi, Neti Sunarti, Endah Puspitasari (2022). PENGEMBANGAN ORGANISASI (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi) Jurnal MODERAT, ISSN: 2622-691X (online) Submitted 3 Mei 2022, Reviewed 10 Mei 2022, Publish 31 Mei 2022 (page 399-412), <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat>