

EDUKASI : Jurnal ilmiah ilmu pendidikan sebagai wadah bagi guru-guru dan pihak-pihak pemerhati pendidikan untuk berbagi ide pengembangan mutu pendidikan Indonesia

Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan: EDUKASI
diterbitkan Lembaga Penelitian Nasional Sumatera Utara
Terbit duabelas kali dalam setahun
dengan ISSN: 2460 – 044X



ISSN : 2460-044X

EDUKASI

Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan

Diterbitkan
Lembaga Penelitian Nasional
Sumatera Utara

Volume II Nomor 1

Halaman 1 – 96

Medan, Mei 2016

ISSN: 2460-044X

EDUKASI Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan
Volume II, Nomor 1, Mei 2016
ISSN: 2460-044X

SUSUNAN REDAKSI

Penanggung Jawab

Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd.

Ketua Penyunting

Salim Aktar, M.Pd.

Penyunting Pelaksana

Muhammad Ardansyah, M.Pd.
Muhammad Nasir, S.Pd., M.Pd.
M. Dian Wahyudi, S.Pd.I., M.Pd.

Sirkulasi / Tata Usaha

Andriansyah
Jefri Juanda
Muhammad Harimas

ALAMAT REDAKSI

Lembaga Penelitian Nasional (LPN) Sumatera Utara
Jalan Sena No. 58 Medan – Sumatera Utara

Redaksi menerima artikel tentang kebijakan, penelitian, dan pemikiran yang berkaitan dengan permasalahan ilmu-ilmu pendidikan, sosial dan masyarakat.

Penggandaan artikel untuk keperluan akademis diijinkan dengan syarat mencantumkan sumber dengan jelas. Penggunaan artikel harus seizin redaksi.

Isi Sepenuhnya Menjadi Tanggung Jawab Penulis

SALAM REDAKSI

Jurnal **EDUKASI** adalah jurnal ilmu pendidikan, sosial, dan kebudayaan yang berisikan tulisan, opini, resensi buku, hasil penelitian perseorangan atau lembaga, tentang hal-hal terkait ilmu pendidikan, sosial, dan humaniora. Pada **EDUKASI** edisi ini, kami memaparkan 17 (tujuhbelas) artikel terkait kajian ilmu pendidikan dan sosial masyarakat.

Diawali dengan tulisan Rusmiyati seorang Guru SD Negeri 050671 Kp. Gohor Kabupaten Langkat tentang Penggunaan Metode Resitasi Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Materi Mengenal Berbagai Bentuk Energi dan Manfaatnya Dalam Pembelajaran IPA Pada Siswa Kelas I SD Negeri 050671 Kp. Gohor Kabupaten Langkat. Selanjutnya adalah tulisan Fifi Fadhila seorang Guru SMP Negeri 4 Satu Atap Sunggal Kabupaten Deli Serdang tentang Upaya Peningkatan Hasil Belajar TIK Melalui Penggunaan Model Pembelajaran Discovery Learning Pada Siswa Kelas IX SMP Negeri 4 Satu Atap Sunggal.

Pada tulisan selanjutnya oleh Tiarodah Harahap seorang Guru SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang tentang Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Pada Pelajaran Matematika Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas III SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang. Tulisan berikutnya dari tulisan Helena Etiana Situmeang seorang Guru SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang tentang Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Materi Aritmatika Sosial Pada Siswa Kelas VI SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya adalah tulisan Ummi Kalsum seorang Guru MA Irsyadul Islamiyah - Rokan Hilir, Provinsi Riau tentang Peran Strategi Information Search Dalam Pembelajaran di Kelas. Berikutnya adalah tulisan Rainbow Hutapea seorang Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang tentang Upaya Meningkatkan Hasil Belajar IPS Siswa Dengan Menerapkan Model Pembelajaran Teams Games Tournament (TGT) Pada Siswa Kelas IX di SMP Negeri 1 Labuhan Deli.

Selanjutnya adalah tulisan Sulastris seorang Guru SD Negeri 050671 Kp. Gohor Kabupaten Langkat tentang Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Melalui Penerapan Model Pembelajaran Keliling Kelompok Pada Mata Pelajaran IPS di Kelas VI SD Negeri 050671 Kp. Gohor Kabupaten Langkat. Berikutnya adalah tulisan Erna Sari seorang Guru SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang tentang Meningkatkan Kemampuan Kognitif Siswa Melalui Senam Irama Pada Siswa Kelas I SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya adalah tulisan Dwi Mariya seorang Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang tentang Upaya Meningkatkan Hasil Belajar PKn Melalui Model Pembelajaran Berdasarkan Masalah Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. Berikutnya adalah tulisan Lisda Kartini Karo-karo seorang Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang tentang Penerapan Numbered Heads Together (NHT) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPS Pada Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya adalah tulisan Tiomas Simbolon seorang Guru SMP Negeri 2 Gebang Kabupaten Langkat tentang Meningkatkan Aktivitas Belajar Siswa Pada Pelajaran Bahasa Indonesia Melalui Model Pembelajaran Artikulasi Pada Siswa Kelas IX-4 SMP Negeri 2 Gebang Kabupaten Langkat. Berikutnya adalah tulisan Serminauli Sidabutar seorang Guru SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang tentang Penerapan Model Pembelajaran Snowball Throwing Untuk Peningkatan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya adalah tulisan Farida Hanum seorang Pengawas Sekolah di Kementerian Agama Kota Binjai tentang Meningkatkan Kemampuan Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Menerapkan Strategi Pembelajaran Kontekstual Melalui Supervisi Pengawas di SD Se-Binjai

Kota. Berikutnya adalah tulisan Jumakir seorang Guru SMP Negeri 2 Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang tentang Penerapan Pembelajaran Kontekstual Dengan Strategi SPIMEP Melalui Optimalisasi Peran MGMP Guna Menyongsong Implementasi Kurikulum 2013 Sebagai Upaya Menyiapkan Generasi Emas 2045 di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam.

Selanjutnya adalah tulisan Sofyan seorang Pengawas Sekolah di Kementerian Agama Kota Binjai tentang Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Pengelolaan Kelas Melalui Supervisi Akademik di MIS Alwashliyah Binjai Utara Kota Binjai. Berikutnya adalah tulisan Sukino seorang Guru SMP Negeri 1 Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang tentang Penerapan Pembelajaran Kooperatif Model NHT Untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar IPS Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Batang Kuis. Tulisan terakhir ditutup oleh tulisan Salim Aktar seorang Dosen PTS di Provinsi Sumatera Utara tentang Penilaian Prestasi Kerja dalam Organisasi.

Maka demikianlah gagasan pokok dari berbagai artikel ilmiah hasil penelitian dan pemikiran dari para penulis yang dimuat Jurnal **EDUKASI** Volume II Nomor 1 Mei 2016. Akhir kata, segenap redaksi **EDUKASI** mengucapkan banyak terima kasih kepada para penulis yang telah memberikan kontribusi dalam penerbitan jurnal ini. Semoga buah karya ilmiah ini dapat memberikan pembelajaran dan pencerahan bagi para pembaca.

Salam hormat,

Redaksi EDUKASI

TATA CARA PENULISAN ARTIKEL

1. Naskah belum pernah dimuat/ diterbitkan di media lain, diketik dengan 2 spasi pada kertas quarto, jumlah 10 – 25 halaman dilengkapi abstrak kurang dari 200 kata, dan kata kunci (deskriptor). Naskah dikirim ke alamat redaksi dalam bentuk ketikan dan disertai *softfile*.
2. Naskah yang dapat dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang kebijakan, penelitian, pemikiran, revid teori/konsep/metodologi, resensi buku baru, dan informasi lain yang berkaitan dengan permasalahan pendidikan, sosial, dan budaya.
3. Artikel hasil penelitian memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
 - a. Pendahuluan memuat latar belakang pengajuan judul
 - b. Metodologi yang berisi tempat dan waktu, sampel dan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data
 - c. Pembahasan yang berisi hasil dan pembahasan penelitian
 - d. Penutup berisi kesimpulan dan saran
 - e. Daftar pustaka
4. Artikel pemikiran dan atau revid teori memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
 - a. Pendahuluan memuat latar belakang penulisan
 - b. Pembahasan berisikan teori atau pengembangan teori
 - c. Penutup
 - d. Daftar pustaka
5. Artikel resensi buku selain menginformasikan bagian-bagian penting dari buku yang direvisi juga menunjukkan bahasan secara mendalam kelebihan dan kelemahan buku tersebut serta membandingkan teori/ konsep yang ada dalam buku tersebut dengan teori/konsep dari sumber-sumber lain.
6. Khusus naskah hasil penelitian yang disponsori oleh pihak tertentu harus ada pernyataan yang berisi informasi sponsor yang mendanai dan ucapan terima kasih kepada sponsor tersebut.
7. Daftar Pustaka disajikan mengikuti tata cara dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis, seperti contoh:

Sharan, Shlomo. 2009. *Hanbook of Cooperative Learning: Inovasi Pengajaran dan Pembelajaran Untuk Memacu Keberhasilan Siswa di Kelas*. Yogyakarta: Imperium

Puspitasari, W.F. 2012. "Pengaruh Metode Permainan Sains Terhadap Hasil Belajar IPA Materi Pengaruh Matahari Pada Siswa Kelas II SD N Keputran A Yogyakarta +++ 2011/2012". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta

Sungur, S., Tekkaya, C. dan Geban, O. 2006. "Improving Achievement Through Problem Based Learning". *Journal of Biology Education*, 40(4):155-160

Fadholi, Arif. 2009. "Kelebihan dan Kekurangan Model Pembelajaran *Think Pair Share (TPS)*". <http://ariffadholi.blogspot.com/kelebihan-kekurangan-tps.html>. diakses pada tanggal 16 Oktober 2014

8. Pengiriman naskah disertai dengan alamat dan nomor telepon. Pemuatan atau penolakan naskah akan diberitahukan secara tertulis. Naskah yang tidak dimuat menjadi milik redaksi dan akan dikembalikan bila diminta penulis. Kepada penulis dikenakan biaya pengeditan dan pencetakan jurnal, serta para penulis diberikan 2 eksemplar jurnal sebagai tanda bukti pemuatan.

DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI	ii
TATA CARA PENULISAN ARTIKEL.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
Penggunaan Metode Resitasi Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Materi Mengenal Berbagi Bentuk Energi dan Manfaatnya Dalam Pembelajaran IPA Pada Siswa Kelas I SD Negeri 050671 Kp. Gohor Kabupaten Langkat.....	1
Rusmiyati	
Upaya Peningkatan Hasil Belajar TIK Melalui Penggunaan Model Pembelajaran Discovery Learning Pada Siswa Kelas IX SMP Negeri 4 Satu Atap Sunggal	8
Fifi Fadhila	
Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Pada Pelajaran Matematika Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas III SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang	14
Tiarodah Harahap	
Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Materi Aritmatika Sosial Pada Siswa Kelas VI SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang.....	18
Helena Etiana Situmeang	
Peran Strategi Information Search Dalam Pembelajaran di Kelas	23
Ummi Kalsum	
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar IPS Siswa Dengan Menerapkan Model Pembelajaran Teams Games Tournament (TGT) Pada Siswa Kelas IX di SMP Negeri 1 Labuhan Deli .	29
Rainbow Hutapea	
Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Melalui Penerapan Model Pembelajaran Keliling Kelompok Pada Mata Pelajaran IPS di Kelas VI SD Negeri 050671 Kp. Gohor Kabupaten Langkat	36
Sulastri	
Meningkatkan Kemampuan Kognitif Siswa Melalui Senam Irama Pada Siswa Kelas I SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang.....	43
Erni Sari	
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar PKn Melalui Model Pembelajaran Berdasarkan Masalah Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang	48
Dwi Mariya	
Penerapan Numbered Heads Together (NHT) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPS Pada Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang.....	53
Lisda Kartini Karo-karo	
Meningkatkan Aktivitas Belajar Siswa Pada Pelajaran Bahasa Indonesia Melalui Model Pembelajaran Artikulasi Pada Siswa Kelas IX-4 SMP Negeri 2 Gebang Kabupaten Langkat.....	58
Tiomas Simbolon	
Penerapan Model Pembelajaran Snowball Throwing Untuk Peningkatan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri 105292 Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang	64

Serminauli Sidabutar

Meningkatkan Kemampuan Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Menerapkan Strategi Pembelajaran Kontekstual Melalui Supervisi Pengawas di SD Se-Binjai Kota	69
Farida Hanum	
Penerapan Pembelajaran Kontekstual Dengan Strategi SPIMEP Melalui Optimalisasi Peran MGMP Guna Menyongsong Implementasi Kurikulum 2013 Sebagai Upaya Menyiapkan Generasi Emas 2045 di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam.....	75
Jumakir	
Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Pengelolaan Kelas Melalui Supervisi Akademik di MIS Alwashliyah Binjai Utara Kota Binjai	80
Sofyan	
Penerapan Pembelajaran Kooperatif Model NHT Untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar IPS Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Batang Kuis.....	85
Sukino	
Penilaian Prestasi Kerja dalam Organisasi	91
Salim Aktar	

PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM ORGANISASI

Salim Aktar[✉]

ABSTRAK

Dalam organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif. Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Penilaian prestasi kerja bukan saja menjadi suatu alat untuk memberikan bimbingan kepada manajemen dalam menseleksi karyawan untuk kenaikan pangkat atau gaji tetapi juga dipakai suatu alat pelatihan dan bimbingan guna membantu para karyawan pada segala jenjang dari organisasi untuk meningkatkan prestasinya, dan untuk perencanaan karyawan berjangkauan panjang. Metode yang paling luas dipakai untuk mengukur (validitas/ kelayakan untuk dipercayai) mengenai metode penilaian adalah membandingkan pengharkatan yang paling akhir dengan pengharkatan-pengharkatan terdahulu. Menafsirkan penilaian prestasi merupakan langkah penting yang terakhir. Walaupun sulit, tetapi diperlukan kehati-hatian dalam menafsirkan penilaian.

Kata Kunci: Penilaian prestasi kinerja

PENDAHULUAN

Pada setiap kegiatan pekerjaan, semua pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi tentunya akan mengharapkan suatu prestasi kerja yang baik. Organisasi yang merupakan suatu sistem sosial, dengan kaidah yang terkandung adalah interdependensi antara aktivitas, perasaan dan interaksi yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh norma-norma organisasi itu sendiri. Kompleksitas permasalahan yang ada dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber dari manusia, yang bukan saja merupakan subjek, akan tetapi juga sebagai objek dari pada organisasi tersebut.

Pada umumnya orang akan berkecimpung dalam manajemen sumberdaya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pekerjaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Dalam organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif. Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

[✉] Penulis adalah Dosen PTS di Provinsi Sumatera Utara

adalah penilaian prestasi. Tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi itu sendiri harus benar agar informasi yang diperoleh juga benar.

Penilaian prestasi kerja yang merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara memadai. Tidaklah selalu mudah untuk menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan lagi pula adalah serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

Performance appraisal, yang biasa juga disebut penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite dan lain sebagainya adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja utamanya adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan di dalam suatu organisasi.

Permasalahan yang dihadapi manajer adalah bagaimana menilai kemampuan-kemampuan tenaga kerja pada saat ini sehubungan dengan persyaratan- persyaratan sekarang maupun pada waktu-waktu mendatang. Penilaian-penilaian semacam ini umumnya mengacu kepada karyawan atau kebajikan atau efisiensi pengharkatan. Dari sudut pandang pihak karyawan pengharkatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaannya. Apa yang dapat ia perbuat selanjutnya untuk mengubah perilaku kerjanya agar dapat berprestasi lebih efektif. Demikian pula ia dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi dan imbalan-imbalan lain yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang.

Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda karyawan berpeluang besar untuk menampilkan pola sikap yang berbeda, menunjukkan prestasi kerja yang juga berbeda yang pada gilirannya akan mendapatkan penilaian yang berbeda pula dari pimpinan di tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu, maka penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan di setiap organisasi.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Dapat diartikan juga penilaian prestasi adalah suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu.

Blanchard dan Spencer (1982:100) menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

PEMBAHASAN

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi (Tunggal, 1997:48) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Sedangkan Bittel (1996:233) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara memadai. Tidaklah selalu mudah untuk menilai prestasi seorang karyawan

bawahan secara akurat, dan lagi pula adalah serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Dapat diartikan juga penilaian prestasi adalah suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu.

Blanchard dan Spencer (1982:100) menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Putti dalam bukunya *A Manager's Primer on Performance Appraisal*, sebagaimana yang dikutip oleh Achmad S. Ruky (2002:12-13), terdapat beberapa definisi penilaian prestasi kerja, antara lain : Roger Belows, dalam *Psychology of Personnel in Business Industry*, Prentice Hall, New Jersey 1961, p.370 mendefinisikan suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

Dale S. Beach, *The management of People at Work*, Mac Milian New York, 1970 p.257, mendefinisikan sebuah penilaian sistimatis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan. Bernardin dan Russel (1993:379), mendefinisikan suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan Cascio (1992:267), mendefinisikan sebuah gambaran atau diskripsi sistimatis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.

Dalam sebuah penilaian prestasi kerja terdiri dari kegiatan-kegiatan yaitu identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Bukan saja kuantitas kerja tetapi juga watak, kelakuan dan kualifikasi-kualifikasi pribadi dari karyawan. Penilaian prestasi berupaya mengevaluasi prstasi (karyawan/pekerja) untuk berbagai keperluan.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini dimulai dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Selanjutnya dilanjutkan dengan observasi. Dengan dilakukan observasi berarti ada pengamatan secara seksama dan periodic. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Denagn kata lain, observasi yang jarang dilakukan dan observasi yang tidak berkaitan dengan prestasi kerja dapat menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Selanjutnya, proses penilaian prestasi belum berakhir pada saat nilai dapat ditetapkan, melainkan masih perlu dilanjutkan dengan melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hsil kerja karyawan. Suatu ancaman yang obyektif, sistematis

dan menyeluruh kepada penilaian prestasi dapat menjadi suatu alat yang berguna bagi perusahaan.

Bukan saja menjadi suatu alat untuk memberikan bimbingan kepada manajemen dalam menseleksi karyawan untuk kenaikan pangkat atau gaji tetapi juga dipakai suatu alat pelatihan dan bimbingan guna membantu para karyawan pada segala jenjang dari organisasi untuk meningkatkan prestasinya, dan untuk perencanaan karyawan jangka panjang.

Melalui penilaian prestasi, manajemen dapat memperlihatkan kepada karyawan bagaimana pekerjaannya menempatkan diri dalam tujuan-tujuan perusahaan sebagai suatu keseluruhan. Jika teori ini benar, berfikir melalui pekerjaan yaitu dapat membantu dalam pengembangan diri sendiri atau meningkatkan produktivitas karyawan.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dalam menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bias saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan Rivai (2006:309):

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.

Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktivitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari:

- a. Rating scale (skala penilaian). Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.
- b. Checklist. Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.
- c. Metode peristiwa kritis. Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.
- d. Metode peninjauan lapangan. Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung.
- e. Tes dan observasi. Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.
- f. Metode evaluasi kelompok. Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, *grading* atau *forced distribution*. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasinya memiliki proporsi tertentu. Ketiga, Point allocation method, dimana penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

2. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari:

- a. Penilaian diri. Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

- b. Penilaian psikologis. Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerja sama dengan psikolog. Pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.
- c. Teknik pusat penilaian. Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di masa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.
- d. Pendekatan management by objective. Bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula. Menurut Rivai (2006), manajemen berdasarkan *Management By Objective* (MBO) adalah suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Metode ini lebih mengacu pada pendekatan hasil.

Menurut Rivai (2009) ada 3 (tiga) pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain:

1. Sistem Penilaian (*rating system*). Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.
2. Sistem Peringkat (*ranking system*). Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-nya menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.
3. Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*). Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

PENUTUP

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara memadai. Penilaian prestasi kerja bukan saja menjadi suatu alat untuk memberikan bimbingan kepada manajemen dalam menseleksi karyawan untuk kenaikan pangkat atau gaji tetapi juga dipakai suatu alat pelatihan dan bimbingan guna membantu para karyawan pada segala jenjang dari organisasi untuk meningkatkan prestasinya, dan untuk perencanaan karyawan berjangkauan panjang. Penilaian prestasi dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manager sumber daya

manusia (SDM) yang lain seperti: perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan.

Metode yang paling luas dipakai untuk mengukur (validitas/ kelayakan untuk dipercayai) mengenai metode penilaian adalah membandingkan pengharkatan yang paling akhir dengan pengharkatan-pengharkatan terdahulu. Menafsirkan penilaian prestasi merupakan langkah penting yang terakhir. Walaupun sulit, tetapi diperlukan kehati-hatian dalam menafsirkan penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Tahi, Handoko. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE