

## Analisis Metode Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Sebuah Gambaran Sederhana Melalui Literatur Review)

Alamsyah

Universitas Bina Bangsa

Email : [zata43@gmail.com](mailto:zata43@gmail.com)

**Abstract** Human resource performance is a target achievement in an organization. As a form of evaluation, it is necessary to assess the achievements and planning of human resources. This is done to find out the problems in the HR field faced in an organization. In general, there are nine methods for assessing HR performance. However, not all organizations implement this method, because it is associated with costs and time. The purpose of this research is to analyze and determine the performance assessment methods commonly used by various organizations. Qualitative research method with literature reviews from several journals. The research results show that the HR performance assessment methods carried out by various organizations predominantly use the ABC method.

**Keywords:** Performance Methods, HR, Literature Review

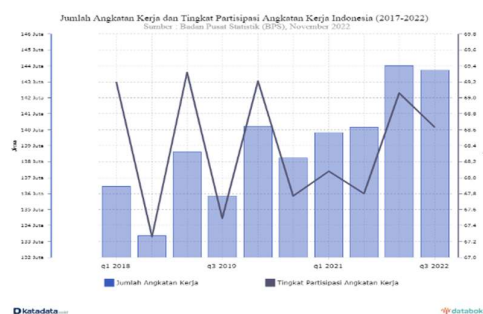
**Abstrak** Kinerja sumber daya manusia merupakan suatu capaian target dalam sebuah organisasi. Sebagai bentuk evaluasi maka perlu dilakukan penilaian dari capaian dan perencanaan SDM tersebut. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui masalah pada bidang SDM yang dihadapi dalam sebuah organisasi tersebut. Secara umum terdapat sembilan metode penilaian kinerja SDM. Akan tetapi, tidak semua organisasi mengimplementasikan metode tersebut, karena berkaitan dengan biaya dan waktu. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui metode penilaian kinerja yang biasa digunakan oleh berbagai organisasi. Metode penelitian kualitatif dengan literatur review dari beberapa jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode penilaian kinerja SDM yang dilakukan berbagai organisasi didominasi menggunakan metode ABC.

**Kata Kunci:** Metode Kinerja, SDM, Literatur Review

### PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki jumlah penduduk yang sudah melampaui 250 juta jiwa. Dengan berbagai permasalahan mulai dari kemiskinan, pengangguran, hingga ekonomi. Indonesia pernah menjadi sorotan karena memiliki jumlah angkatan tenaga kerja yang produktif dibandingkan negara lain.

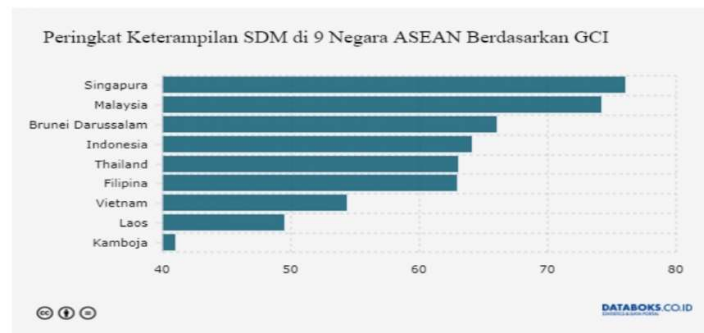
Menurut BPS, jumlah pekerja di Indonesia pada Agustus 2022 sebanyak 143,72 juta jiwa dengan jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 68,63% dari jumlah penduduk usia kerja, seperti gambar dibawah ini.



Gambar 1. Jumlah Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Indonesia

(Sumber: BPS, 2023)

Secara umum peringkat keterampilan SDM Indonesia dengan negara ASEAN berada di peringkat 4 (empat) dari 9 (sembilan) berdasarkan Indeks Daya Saing Global (GCI) yang dirilis pada tahun 2018 lalu. Pekerja Indonesia masih belum menyaingi pekerja Singapura, Malaysia, dan Brunei Darussalam. Artinya masih terdapat masalah SDM di Indonesia terkait kinerja pekerja di Indonesia.



Gambar 2. Peringkat Keterampilan Pekerja di Indonesia dengan negara ASEAN  
(Sumber: GCI, 2018)

Kinerja SDM menjadi suatu gambaran seorang karyawan dalam menjalankan proses pekerjaan di dalam organisasi. Terdapat berbagai permasalahan terkait kinerja seperti motivasi dan perencanaan SDM (Akbar, 2018), ditambahkan lagi masalah pengembangan karir, lingkungan, dan gaya kepemimpinan (Yuwono dkk., 2023) serta masalah kompensasi (Widjaja, 2021).

Dari permasalahan yang ada diperlukan metode yang tepat dalam penentuan penilaian kinerja dalam sebuah organisasi. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui metode penilaian kinerja yang digunakan oleh organisasi. Sehingga dari metode tersebut dapat dibuat referensi dan membuat keputusan dalam memperbaiki kinerja karyawan di masa yang akan datang.

## KAJIAN PUSTAKA

### Definisi Kinerja Sumber Daya Manusia

Definisi Kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur
2. Menurut Byars & Rue (1984), kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang.

3. Menurut Simanjuntak (2015), kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu
4. Menurut Siagian (2014), kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan
5. Menurut Rivai (2014), kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama-sama.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, kinerja adalah suatu capaian seseorang dalam melakukan tindakan pekerjaan yang sudah direncanakan sebelumnya sebagai target dari hasil pekerjaannya.

Terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016), sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahun
3. Rencana Kinerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Pengembangan KARir
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

## **METODE PENILAIAN KINERJA**

Penilaian Kinerja menurut Sofyandi (2013), merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pendapat lain menurut Nawawi (2013), adalah satu system formal dari review dan evaluasi individua tau kinerja tugas tim.

Secara umum terdapat sembilan metode penilaian kinerja SDM (Dwinda, 2023), yakni

1. Metode *Traditional Assessment* merupakan metode ini biasanya dilakukan penilaian antara atasan dan bawahan atau penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja, tanggung jawab, target. Hal tersebut berkaitan dengan kenaikan gaji (reward) atau tidak bahkan punishment
2. Metode *Management by Objective* (MBO) merupakan model manajemen strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan mendefinisikan tujuan yang jelas dan disepakati oleh manajemen dan karyawan itu sendiri.
3. Metode *360-Degree Feedback* merupakan metode umpan balik memberikan atau menerima secara anonim dari berbagai sumber di tempat kerja. Penilaian berdasarkan atasan, bawahan, rekan kerja, bahkan pelanggan hingga stakeholder.
4. Metode *Assessment Center* merupakan metode gambaran kinerja karyawan dengan partisipasi baik simulasi sosial, diskusi, pencarian fakta, pengambilan keputusan dan peran karyawan.
5. Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) merupakan metode pengukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian rating angka.
6. Metode *Psychologicals Appraisals* merupakan metode dengan pendekatan psikologi untuk mengetahui potensi diri karyawan.
7. Metode *Human Resources (Cost) Accounting* merupakan metode penilaian karyawan berdasarkan manfaat moneter yang dihasilkan terhadap organisasi
8. Metode *Essay* merupakan metode penilaian atasan terhadap kinerja karyawan secara tertulis
9. Metode *Ranking* merupakan metode penilaian berdasarkan peringkat mulai dari yang terbaik hingga terburuk.

Metode yang dilakukan oleh manajemen tergantung dari organisasi yang menentukan karena berkaitan dengan biaya dan waktu.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan literatur review yang berasal dari jurnal yang dipublikasikan yang berhubungan dengan topik penelitian yakni metode penilaian kinerja. Metode penelitian kualitatif menurut Sugiono (2018), merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument, Teknik pengumpulan data, dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Dari metode tersebut dapat dibuat pertimbangan pembahasan terkait penelitian Kinerja, yakni:

1. Tren Kinerja yang terjadi pada tahun 2018-2023



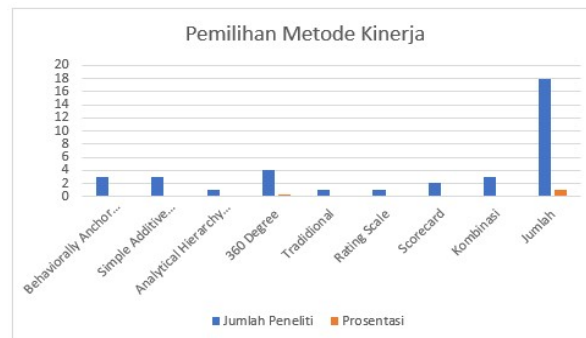
Siregar, 2018; Susanto & Andriana, 2019; Aziz, 2020; Rahmayanti, 2021	360 Degree	Hasilnya lebih detail meskipun diperlukan waktu dan persiapan yang panjang
Aditya & Suratman, 2023	Traditional	Cukup sederhana meskipun memiliki kelemahan penilaian
Nelson & Monica, 2023	Rating Scale	Mudah dilakukan dalam penilaian berdasarkan evaluasi kinerja
Welan & Rondonuwu, 2018; Aziz & Dewanto, 2022	Scorecard (Human Resource Scorecard, Personal Balanced Scorecard)	Metode bersifat objektif dalam penilaian karyawan
Astuti & Rahman, 2020; Harahap & Perdana, 2021; Azizah dkk., 2021	Kombinasi Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) & Management by Objectives (MBO); 360 Degree & Analytical Hierarchy Process (AHP)	Menyelesaikan masalah kinerja karyawan dengan kedua metode penilaian kinerja berdasarkan bobot atau kriteria hasil pekerjaan

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2023

### Metode Penilaian Kinerja yang Muncul di Pencarian

Dalam pemilihan metode penilaian kinerja dikategorikan menjadi delapan kelompok yakni metode Simple Additive Weighting (SAW), Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS), Analytical Hierarchy Process (AHP), 360 Degree, Traditional, Rating Scale, Scorecard, serta kombinasi metode

Gambar 4. Pemilihan Metode Kinerja



Sumber: Data diolah Excel, 2023

### Variasi Pemilihan Metode Penilaian Kinerja di berbagai Organisasi

Berdasarkan pemilihan jurnal diatas beberapa metode penilaian kinerja digunakan oleh organisasi perusahaan untuk berbagai metode baik yang metode single maupun metode kombinasi. Sisanya digunakan di dunia perhotelan, pendidikan dan café restoran.

Tabel 2. Penggunaan Metode Penilaian Kinerja di Berbagai Organisasi

Metode	Bidang Organisasi
Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)	Perusahaan, Café Restoran
Simple Additive Weighting (SAW)	Perusahaan, Pendidikan
Analytical Hierarchy Process (AHP)	Perusahaan
360 Degree	Perusahaan, Perhotelan
Tradisional	Perusahaan
Rating Scale	Perusahaan
Scorecard	Perusahaan, Pendidikan
Kombinasi	Perusahaan

Sumber: Data diolah 2023

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat dibuat kesimpulan bahwa metode penilaian kinerja didominasi oleh organisasi perusahaan dengan menggunakan metode 360 degree. Dilanjutkan oleh metode Simple Additive Weighting (SAW), Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS), serta metode kombinasi seperti Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) & Management by Objectives (MBO); 360 Degree & Analytical Hierarchy Process (AHP).

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para peneliti yang sudah melakukan penelitian dan mempublish mengenai metode kinerja karyawan serta penyedia data sekunder, sehingga penelitian kualitatif ini dapat dilakukan baik dari permasalahan proses hingga pemberian kesimpulan dan rekomendasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. W., & Suratman, A. (2023). Transformasi Penilaian Kinerja di Perusahaan X: Migrasi dari Model Tradisional Menjadi Berbasis *Key Performance Indicator*. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(4), 165–175. Retrieved from <https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/31065>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3 No. 2, September 2018: 1-17. Sumber: <https://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Astuti, D.A., & Rahman, A. (2020). Penerapan Metode 360 Derajat dan *Analytic Hierarchy Process* (AHP) sebagai Penilaian Kinerja Karyawan pada CV Mainan Kayu. *IKRAITH-Humaniora*. Vol. 4. No. 3. November 2020. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/835>
- Aziz, A.A. (2020). Penilaian

- Kinerja Karyawan (*Middle Management*) Hotel XYZ dengan Metode 360 *Degree Feedback*. *Jurnal Teknik Industri Universitas Tanjungpura*. Vol. 4 No. 2. (2020). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/article/view/42568>
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan *Personal Balanced Scorecard*: (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Azizah, A.N., Umam, M.I.H., Kusumanto, I., Devani, V., & Silvia. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Umpan Balik 360 Derajat dan *Analitycal Hierarchy Process* (Studi Kasus: PT. Riau Graindo). *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*. Vol 4 No. 2 (2021). DOI: <https://doi.org/10.31539/intecom.v4i2.3225>
- Byars and Rue. (1984). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dewi, S., Atmojo, S., Muharom, & Hariyanto, K. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kemampuan Teknis Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). *Prosiding SNasPPM*, 6(1), 787–789. Retrieved from <http://prosiding.unirow.ac.id/index.php/SNasPPM/article/view/786>
- Dwinda, A. (2023). Metode Penilaian Kinerja Karyawan. Sumber: <https://employers.glints.com/id-id/blog/7-metode-penilaian-kinerja-karyawan/> diakses 01 Desember 2023
- Harahap, A.L., & Perdana, S. (2021). Analisis penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan metode *Behaviorally Anchore Rating Scale* BARS dan *Management by Objectives* MBO Di CV Brilliant. *IKRAITH-Humaniora*. Vol. 5. No. 3. November 2021. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/1467>
- Hutasoit, A.O., Triwibisono, C., & Nugraha, F.N. (2021). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) di PT. Widya Trans Cargo. *e-proceeding of Engineering*: Vol.8, No.2 April 2021 Page 2253. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/14642>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kustiadi, O. (2018). Perancangan Penilaian Kinerja dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Infokar*. Vol. 1 No. 1 (2018). DOI: <https://doi.org/10.46846/jurnalinfokar.v1i1.57>
- Mujiastuti, R. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW). *Just IT: Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Komputer*, Vol 9 No. 2. (2019). DOI: <https://doi.org/10.24853/justit.9.2.133-141>
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Nazarudin A, R., Herman, & Ambarwati, A. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada *Waiters Cafe Belly Buddy* dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS). *Journal of Accounting and Business*, 1(2), 42–53. <https://doi.org/10.30649/jab.v1i2.106>



- Nelson, A., & Monica, T. (2023). Penerapan dan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Pundi Crane Indonesia. *SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 50–53. <https://doi.org/10.55681/swarna.v2i1.252>
- Okfalisa, Muliandi, G., Hafsari, R., Hartati, M., & Wardhani, L.K. (2019). Implementasi *Simple Additive Weighting* (SAW) pada Group Decision Making dalam Penilaian Kinerja Guru. *SNTIKI* 2019. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/SNTIKI/article/view/8101>
- Rahmayanti. (2021). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode 360 Derajat (Studi Kasus Pada PT. Arga Bangun Bangsa). *Jurnal Sekretari* Vol. 5 No. 2 – Juni 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/skr.v5i2.2035>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: Raja Grafindo Persada,
- Sembiring, F., Buana, G., Gustian, D., Muslih, M., & Arianti, D.N. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan CV. Krissamindo dengan *Simple Additive Weighting*. *Jurnal Rekayasa Teknologi Nusa Putra*, 7(1), 8-17. <https://doi.org/10.52005/rekayasa.v7i1.60>
- Seymour Muchnsky, PM., (1991), Job Satisfaction and Job Performance. A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. Vol. 97.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, M.J. (2018). Rancang Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Degree di Departemen Warehouse. *Profisiensi*, Vol.6 No.1; 33-40 Juni 2018 P ISSN 2301-7244 E ISSN 2598-9987. DOI: <https://doi.org/10.33373/profis.v6i1.1455>
- Simanjuntak, P.J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, R., & Andriana, A. (2019). Analisis Metode 360 Derajat untuk Penilaian Kinerja Karyawan pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(1), 19-24. <https://doi.org/10.34010/miu.v17i1.2232>
- Yuwono, I., Proyogo, D.A., & Mulyanti. D. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 49-55. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1291>
- Welan, J., & Rondonuwu, C.N. (2018). Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard* pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4 (2018). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.22239>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya: Studi Kasus di PT. X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Volume 19 No. 1 Maret 2021. DOI: <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>