

PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PADA PT. WANG BINTAN KONSULTAN

Yudiansyah¹, Valentina Intan Sahid², Alvito Giovani³, Davit Wibianto⁴, Satriadi⁵

alvitogiovani20@gmail.com valentinaintshdd@gmail.com yansya702@gmail.com,

davitwibianto@gmail.com Satriadi@stie-pembangunan.ac.id

Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Abstrak

Manajemen kinerja merupakan suatu prosedur yang berhubungan dengan cara membimbing dan mengembangkan kualitas pegawai dalam bekerja. Dimana kinerja karyawan menjadi tolak ukur sistem anggaran perusahaan. Untuk mengoptimalkan kinerja, diperlukan manajemen kinerja yang baik untuk mencapai tujuan bisnis. Subjek penelitian PT. Wang Bintang Konsultan didirikan pada tanggal 8 Mei 2021, bergerak dalam bidang jasa konsultasi khususnya jasa konsultasi akuntansi, audit dan manajemen di bidang sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mengevaluasi kinerja karyawan pada PT. Wang Bintang Konsultan. Dalam hal ini dibangun melalui metode kualitatif berupa wawancara, observasi dan dokumentasi terkait manajemen kinerja. Berdasarkan hasil wawancara, PT. Wang Bintang Konsultan sangat memperhatikan karyawannya untuk memastikan kualitas operasional dan kepuasan pelanggan.

Kata Kunci: Penerapan Kinerja, Faktor Kinerja, Kualitas Kinerja, Manajemen Kinerja

Abstract

Performance management is a procedure related to guiding and developing the quality of employees at work. Where employee performance becomes the benchmark for the company's budget system. To optimize performance, good performance management is needed to achieve business goals. Research subject PT. Wang Bintang Consultants was founded on May 8 2021, engaged in consulting services, especially accounting, audit and management consulting services in the field of human resources. The purpose of this research is to evaluate the factors that evaluate employee performance at PT. Wang Bintang Consultant . In this case, it was built through qualitative methods in the form of interviews, observations and documentation related to performance management. Based on the results of the interview, PT. Wang Bintang Consultants takes great care of its employees to ensure operational quality and customer satisfaction.

Keywords: *Implementation of Performance, Performance Factors, Performance Quality, Performance Management*

Pendahuluan

Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan yang digunakan organisasi untuk merencanakan, mengelola dan memantau kinerja karyawan atau tim untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan bisnis atau organisasi. Ini mencakup serangkaian proses termasuk perencanaan, pemantauan, evaluasi dan pengembangan kinerja individu atau kelompok dalam organisasi. Proses manajemen kinerja mencakup penetapan tujuan, pengukuran kinerja, umpan balik berkelanjutan, pengembangan keterampilan, dan evaluasi kinerja. Manajemen kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan atau tim bekerja secara efektif dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen kinerja juga dapat melibatkan aspek-aspek seperti pengakuan, insentif, pengembangan karir dan pembinaan untuk membantu karyawan memaksimalkan potensi mereka. Ini adalah alat penting untuk menciptakan budaya kerja yang efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi.

Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berkelanjutan, dicapai melalui kolaborasi antara karyawan dan atasan langsungnya, termasuk menetapkan harapan dan memahami fungsi dasar pekerjaan, diri terbaik karyawan, bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi, implikasi praktis dari apa yang perlu dilakukan dengan baik, bagaimana kinerja pekerjaan akan diukur, hambatan hambatan kinerja dan bagaimana mengurangi atau menghilangkannya (Robert Bacal, 2004).

Manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang memastikan bahwa proses organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan pada akhirnya organisasi itu sendiri (Mondy, 2008). Manajemen kinerja adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja kelompok dan individu dalam organisasi (Amstrong, 2009). Manajemen kinerja adalah siklus peningkatan kinerja yang berkesinambungan dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan, dan penguatan positif. (Kreitner dan Kinicki, 2010). Dalam menjalankan suatu organisasi, suatu bisnis memerlukan tata kelola atau manajemen yang baik. Pengetahuan dasar manajemen harus dipahami dan diterapkan oleh manajer sehingga sangat bermanfaat dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tata kelola yang baik adalah kunci kemakmuran masyarakat yang terdiri dari berbagai jenis organisasi. Aspek penting dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya pihak-pihak yang akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara eksternal maupun internal (Usman, 2016, Christin & Mukzam, 2017, Pratiwi & Widiyanto, 2013). Disiplin kerja karyawan mengacu pada tindakan atau perilaku karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk

menyampaikan kepada karyawannya kesediaan mereka untuk mengubah perilakunya dan dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua termasuk peraturan tempat kerja, tempat kerja perusahaan, dan standar sosial yang berlaku. Hasil penelitian adalah bahwa kedisiplinan pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. karena, mendisiplinkan pegawai akan sangat meningkatkan kerjanya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi ini dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Motivasi adalah pemberian motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif dan memadukan segala upaya untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan berdampak positif terhadap prestasi kerja (Sadat, 2020).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Prestasi kerja merupakan ekspresi perilaku kerja seorang pegawai, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan peranan orang tersebut dalam organisasi selama jangka waktu tertentu. Memang kinerja karyawan menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam organisasi mana pun, individu memainkan peran penting dalam kehidupan organisasi. Hal ini harus ditunjang dengan kinerja yang baik, karena tanpa kinerja yang baik organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja akan meningkatkan kemajuan perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil (Mamu, M., Pelleng, F. A., & Kelles, 2012).

Menurut Dessler, manajemen kinerja adalah suatu proses yang mengintegrasikan penetapan tujuan, penilaian kinerja, dan pengembangan ke dalam suatu sistem keseluruhan yang memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Menurut Ude Kusuma, manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi sehingga tujuan individu dan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini, pekerja tidak hanya mencapai tujuan pribadinya tetapi juga berperan dalam mencapai tujuan organisasi, yang memotivasi mereka dan memberikan kepuasan yang lebih besar.

Penilaian kinerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan tingkat kinerja pekerjaan karyawan dengan cara membandingkan kinerja pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat selama jangka waktu tertentu dan digunakan sebagai acuan dasar untuk meninjau suatu kegiatan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal untuk mengevaluasi kinerja suatu tugas individu atau kolektif. Penilaian kinerja merupakan elemen kunci keberhasilan manajemen kinerja (Hamid, 2014).

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk berhasil mencapai tujuan atau sasaran usaha (Jaya et.al/ 2020:238). Faktor-faktor penilaian kinerja dalam melakukan penilaian kinerja karyawan mempergunakan standart atau faktor-faktor yang di kemukakan oleh Supardi (1989: 69) faktor-faktor penilaian kinerja tersebut yaitu:

1. Kualitas kerja, meliputi kebenaran, ketepatan dan kerapian dalam pengerjaan. Menugaskan pekerjaan, menggunakan dan memelihara alat, keterampilan, dan kompetensi profesional. Kualitas kerja terdiri atas kualitas sumber daya manusia (Deddy Kristiandana, 2002). Kualitas sumber daya manusia yaitu :
 - a. Pengetahuan, kemampuan yang dimiliki pegawai, tentang kecerdasan dan kemampuan berpikir. seperti kemampuan untuk menguasai dalam jumlah besar pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - b. Keterampilan, bakat dan kemahiran teknis operasional di bidang tertentu yang dapat diakses oleh karyawan.
 - c. Kompetensi, yang dibentuk oleh keterampilan tertentu yang dimiliki pegawai, terdiri dari loyalitas, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab.

2. Jumlah pekerjaan, output atau produksi dan target tenaga kerja berdasarkan jumlah pekerjaan.
3. Hubungan kerja adalah penilaian yang ada pada sikap dan kerjasama para pekerja, terhadap manajer atau atasan, terhadap perusahaan dan kesediaan menerima perubahan dalam pekerjaan.
4. Adaptasi kerja merupakan penilaian prestasi kerja yang di nilai dari kemampuan melakukan tugas di luar pekerjaan atau adanya tugas baru , kecepatan berpikir dan tindakan dalam pekerjaan.
5. Ketahanan adalah ukuran daya tangkap atau keandalan manusia dalam melaksanakan suatu tugas.
6. Keselamatan kerja, menilai kepedulian pekerja terhadap keselamatan kerja.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial atau perilaku manusia melalui data deskriptif yang mendalam, tidak terukur. Ini menekankan makna, konteks, dan interpretasi dalam analisis data. Jenis data yang digunakan adalah primer. Data penelitian primer dikumpulkan melalui proses wawancara.

Populasi menurut Sugiyono (2017: 215) adalah suatu wilayah umum yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi tidak hanya mencakup manusia tetapi juga benda dan benda alam lainnya. Populasi tidak hanya sekedar jumlah subjek dan objek yang diteliti, tetapi juga mencakup seluruh ciri dan sifat subjek dan objek. Populasi penelitian ini meliputi karyawan dan pemilik PT. Wang Bintang Konsultan yang beranggotakan 6 orang dan bekerja sama dengan pihak ketiga.

Adapun untuk sampel penelitian. Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2017:215) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan ciri-ciri keseluruhan. Banyaknya unit dalam sampel dilambangkan dengan simbol n. Sampel penelitian ini melalui wawancara pemilik PT. Wang Bintang Konsultan yaitu Yanti, SE, CPHPCM, CPMP.

Hasil dan Pembahasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kinerja manajemen di perusahaan konsultan dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi:

1. Perancangan Sistem Manajemen Kinerja.
Tahap perancangan sistem kinerja manajemen yang meliputi penentuan visi, misi, strategi, dan kerangka kerja yang digunakan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika sistem ini dirancang dengan baik, maka akan memudahkan pengelolaan kinerja karyawan dan pencapaian hasil kerja yang optimal.
2. Penerapan Sistem Manajemen Kinerja
Tahap perencanaan perencanaan sistem kinerja manajemen meliputi tampilan yang akan didukung, laporan yang akan dirancang, sosialisasi sistem manajemen kinerja, dan proses modifikasi jika diperlukan. Jika tahap ini dilakukan dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan dan tercapainya tujuan organisasi.
3. Kemitraan dan Pemberdayaan Karyawan.
Adanya kemitraan antara manajemen, perwakilan karyawan, konsumen, dan pemasok, serta pemberdayaan seluruh karyawan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja

organisasi. Jika karyawan merasa didengarkan, diberdayakan, dan memiliki peran yang penting dalam organisasi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

4. Pendekatan Manajemen Kinerja yang Sesuai.

Pendekatan manajemen kinerja yang sesuai dengan lingkungan dan karakteristik perusahaan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Setiap perusahaan memiliki lingkungan yang berbeda-beda, sehingga pendekatan manajemen kinerja yang efektif untuk satu perusahaan mungkin tidak efektif untuk perusahaan lain.

5. Obyektivitas dalam Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja yang objektif dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika penilaian kinerja dilakukan secara adil dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

6. Kriteria pengukuran Kinerja yang Jelas.

Adanya kriteria yang jelas untuk mengukur kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka akan diukur, maka mereka akan lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Penerapan manajemen kinerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap perusahaan konsultan. Berikut adalah beberapa dampak yang mungkin terjadi:

1. Peningkatan kualitas pelayanan.

Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu perusahaan konsultan dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada klien. Hal ini dapat dicapai melalui pengukuran kinerja yang komprehensif, penilaian periodik terhadap efektivitas operasional, dan pengembangan kinerja individu dan tim.

2. Meningkatkan motivasi karyawan

Dampak positif dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Manajemen kinerja yang baik dapat membantu mengembangkan kinerja individu dan tim, serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi.

3. Peningkatan kinerja organisasi.

Dengan adanya manajemen kinerja yang efektif, perusahaan konsultan dapat mencapai keunggulan bersaing dan meningkatkan kinerja secara strategis. Hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya yang berorientasi pada peningkatan kinerja dari hasil kerja yang dicapai untuk kemajuan tujuan organisasi.

4. Meningkatkan kerjasama antar pegawai dan unit kerja.

Manajemen kinerja yang baik dapat membantu membangun kerjasama yang baik antara pegawai di dalam satu unit maupun antar unit kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan konsultan.

5. Peningkatan fasilitas kerja dan ruang kerja.

Melalui manajemen kinerja yang efektif, perusahaan konsultan dapat mengidentifikasi kekurangan dalam fasilitas kerja dan ruang kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memenuhi aspek ergonomis.

6. Peningkatan job design.

Job design yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Melalui manajemen kinerja, perusahaan konsultan dapat merancang job design yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

Penilaian kinerja perlu dilakukan bagi PT. Wang Bintang Konsultan dari hasil penelitian ini penilaian kinerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan agar dapat memberikan dampak positif diantaranya:

1. Memberikan motivasi bagi karyawan.

Hal ini dilakukan agar karyawan bisa memiliki motivasi kerja yang lebih baik lagi, biasanya sebagai pemimpin di perusahaan harus melihat masing masing karyawan di bidang yang

mereka jabat saat ini bagaimana hasil kerja mereka, jika sudah baik maka perlu di motivasi lagi agar pekerjaannya dengan kinerja yang sudah tinggi tadi semakin baik lagi sehingga ia mungkin bisa melakukan pekerjaan lain lagi yang bisa juga menambah penghasilan karyawan tersebut.

2. Karyawan bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka.

Jika karyawan tau kelebihan mereka akan menimbulkan semangat atau gairan kerja yang lebih dan akan senang karna pujian tersebut, tetapi perusahaan biasanya akan memberikan kompensasi diluar gaji pokok sebagai bonus agar karyawan bisa lebih baik lagi bekerja. Jika ada kekurangan juga biasanya diikuti sertakan untuk kegiatan pelatihan yang diselenggarakan dari berbagai asosiasi yang relevan dengan bidang kerja mereka. Kompensasi bisa saja bonus dalam bentuk uang, atau dalam bentuk pengembangan kompetensi dengan mendaftarkan mereka ikut pelatihan.

3. Menciptakan karir mereka.

Jika ada karyawan yang bekerja umumnya kita membantu mereka untuk menciptakan karir mereka agar tidak hanya stagnan di posisi sekarang, tetapi kita pandu mereka apabila mereka sudah totalitas sudah bekerja baik sudah melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik agar mereka juga bisa mengembangkan lagi skill mereka, agar mereka bisa meningkatkan lagi prestasi karir mereka. Saat ini saya jelaskan bahwa jika karyawan, hanya 1 yang tetap, jika perusahaan mendapatkan projek yang membutuhkan banyak staff, maka perusahaan merekrut tambahan karyawan, umumnya mereka yang bekerja hanya untuk projek tertentu memang agak sulit karna hanya sebentar saja bersama dengan kami, tetapi kami tetap berusaha memberikan motivasi, sharing tentang bagaimana baiknya dia berkarir kedepannya. Tetapi untuk karyawan tetap atau jangka panjang, selalu perusahaan berikan gaji dan bonus, terlebih jika ada perjalanan dinas juga diberikan uang harian, dan juga didukung dengan membayarkan biaya pendidikan, membayarkan biaya pelatihan, tambahan bonus saat ada penyelesaian projek, dan lain-lain.

Penerapan manajemen kinerja pada karyawan mempunyai dampak yang sangat besar dalam suatu bisnis karena konsistensi kinerjanya mempengaruhi kinerja pekerjaan. Hasil pekerjaan yang baik tidak diukur dari kecepatan pelaksanaan atau penyelesaiannya, namun hasil pekerjaan yang baik tidaklah buruk, apalagi bagi mereka yang bekerja di industri jasa yang berhubungan dengan perpajakan, sumber daya manusia, akuntansi, dll. Keuangan, audit, yang memang perlu kita bayar. perhatian untuk TIBA. profesionalisme kami dalam bekerja karena pelanggan kami telah mempercayakan kami untuk membantu mereka memecahkan masalah mereka. Kinerja karyawan merupakan kinerja yang sangat kami hargai. Jika karyawannya konsisten, memiliki performa kerja yang baik, dan memahami setiap tugas dengan jelas, maka tentunya akan sangat membantu kita dalam peran kita sebagai penyedia jasa konsultasi kepada pelanggan. Penerapan kinerja yang telah dilakukan dalam PT. Wang Bintang Konsultan dalam pengukuran kinerja agar menjadi efektif yaitu:

a. Sikap disiplin.

Kepatuhan pada waktu, mematuhi jadwal dan tenggat waktu yang telah ditentukan pada PT. Wang Bintang Konsultan.

b. Pemberian motivasi

Mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil luar biasa atau memberikan kontribusi yang signifikan adalah cara efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan pada PT. Wang Bintang Konsultan.

c. Kompensasi kepada karyawan.

Bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kontribusi yang mereka lakukan dalam perusahaan ini. Kompensasi yang PT. Wang Bintang Konsultan berikan dalam bentuk bonus, tunjangan, Asuransi kesehatan, penghargaan atau sertifikat.

- d. Kualitas pekerjaan
Karyawan pada PT. Wang Bintang Konsultan sangat memahami dalam melakukan peran dan tanggungjawab pada tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan dengan mengoptimalkan hasil yang memuaskan sehingga klien yang datang akan merasa puas tentang hasil yang di dapatkan.
- e. Ketepatan waktu dalam penyelesaian penugasan.
Karyawan PT. Wang Bintang Konsultan dalam Menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu tugasnya dalam tenggat waktu yang telah di tentukan
- f. Kerjasama tim.
Para karyawan pada perusahaan ini mampu mengevaluasi kinerja bersama dalam proyek dan merumuskan rencana tindakan perbaikan, dan memastikan bahwa proses berjalan sesuai rencana.

Faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan dalam penilaian kinerja dalam suatu perusahaan tidak jauh dari pimpinan perusahaan yang mengambil bagian penting dalam memotivasi, jenjang karir agar karyawan merasa aman dan nyaman dan mereka memiliki kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja pastikan mereka semua memiliki kenyamanan dan bisa bersatu dalam tim, beban pekerjaan dimana masing-masing karyawan memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang berbeda beda sehingga tidak dapat disama ratakan, perlu perhatikan kemampuan tiap individu, lalu fasilitas dan bonus disini perusahaan harus konsen dalam memberikan fasilitas misal ruang kerja serta peralatan yang ada yang nyaman, mereka bisa dengan baik bekerja, dan bonus yang adil.

Jika karyawan mengalami kinerja yang rendah yang harus di lakukan oleh perusahaan agar kinerja dalam perusahaan tersebut tidak terganggu adalah menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan, hal ini agar kita dapat memiliki kedekatan yang bisa saling bertukar pikiran atau sharing untuk menyelesaikan permasalahan. Ada banyak sebab kinerja karyawan menjadi rendah, yang sering terjadi adalah jika memperkerjakan karyawan yang masih dalam masa pendidikan yang banyak terkendala karna kendala memikirkan tugas kuliah atau harus selalu banyak ijin untuk kepentingan pendidikannya. Sebenarnya bagi kami tidak masalah, tetapi perlu disini kita ketahui untuk kita antisipasi bagaimana baiknya, misal jika perlu ijin di jam kerja maka mungkin bisa di ganti masuk kerja di hari Sabtu untuk menyelesaikan laporan atau penugasan. Hal lain juga, atasan bisa memberikan motivasi bagi karyawan, bisa membantu mereka, bisa mengevaluasi agar karyawan bisa kembali beraktifitas dengan produktif, dan yang terpenting juga bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar. Perusahaan juga perlu tunjukan perhatian kepada karyawan, bantu mereka jika ada permasalahan agar karyawan tersebut merasa dia dihargai. Hargai setiap pengakuan kesalahan dalam bekerja dan bimbing agar karyawan tersebut bisa mendapat kesempatan untuk membuktikan performa kerjanya kedepan akan baik. Biasanya perusahaan melakukan follow up mengenai tujuan atau performa yang dibuat. Lalu ada evaluasi atau pengawasan terhadap progress ketiap karyawan. Misalnya, jika karyawan diminta mengerjakan tugas dalam waktu tertentu, pastikan mereka mengerjakannya dengan tepat waktu dan ada meeting untuk membahas hasil pekerjaan tersebut.

Jika sistem kinerja yang baik tetapi dilaksanakan oleh orang-orang yang tidak baik, maka Pedoman penilaian kinerja tersebut menjadi tidak efektif, hal ini yang menjadi perhatian bahwa seharusnya pemimpin lah yang mengambil bagian untuk bisa melakukan evaluasi sistem kinerja yang sudah ditetapkan. Kami senang melakukannya pada akhir tahun sebagai bentuk evaluasi untuk tahun yang baru bahwa apa saja point perbaikan yang mendapatkan perhatian khusus dalam tim perusahaan kami. Jika sistem kerjanya baik tetapi dilaksanakan oleh orang yang tidak mau melakukannya dengan baik, tidak ada manfaatnya. Dan perlu sampaikan kepada karyawan dan minta mereka untuk bisa memberikan masukan juga bagi perusahaan sebagai feedback yang bisa dijadikan suatu acuan yang baik.

Kesimpulan

Simpulan

Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan yang digunakan organisasi untuk merencanakan, mengelola dan memantau kinerja karyawan atau tim untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan bisnis atau organisasi. Ini mencakup serangkaian proses termasuk perencanaan, pemantauan, evaluasi dan pengembangan kinerja individu atau kelompok dalam organisasi. Proses manajemen kinerja mencakup penetapan tujuan, pengukuran kinerja, umpan balik berkelanjutan, pengembangan keterampilan, dan evaluasi kinerja. Manajemen kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan atau tim bekerja secara efektif dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen kinerja juga dapat melibatkan aspek-aspek seperti pengakuan, insentif, pengembangan karir dan pembinaan untuk membantu karyawan memaksimalkan potensi mereka. Ini adalah alat penting untuk menciptakan budaya kerja yang efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi.

Penerapan manajemen kinerja yang di terapkan dalam PT. Wang Bintang Konsultan dalam pengukuran kinerja agar menjadi efektif adalah sikap disiplin, pemberian motivasi, kompensasi kepada karyawan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian penugasan, kerjasama tim. Dampak dari penerapan manajemen kinerja tersebut menimbulkan dampak positif adalah memberikan motivasi bagi karyawan, karyawan bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka, menciptakan karir mereka.

Saran

Penulis dapat memberikan gambaran mengenai penerapan manajemen kinerja yang mempengaruhi kinerja PT Wang Bintang Konsultan, serta memberikan contoh studi kasus yang relevan untuk dijadikan acuan. Namun, sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui kinerja yang lebih spesifik dan relevan dengan kondisi PT. Wang Bintang Konsultan. Menentukan saran yang sesuai dan efektif untuk perbaikan dalam sistem penilaian kinerja dan operasional perusahaan.

Daftar Referensi

- Christin, J., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(1), 108–112. <file:///C:/Users/hp/Downloads/188661-ID-pengaruh-motivasi-internal-dan-eksternal.pdf>
- Deddy Kristiandana, I. I. (2002). Hubungan Faktor - Faktor Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. *Fakultas Ekonomi Trunojoyo Madura*, 380–381.
- Hamid, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. 1, 265–271. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mamu, M., Pelleng, F. A., & Kelles, D. (2012). No Title طرق تدريس اللغة العربية. *Экономика Региона*, 4(August), 32.
- Pratiwi, D. W., & Widiyanto. (2013). Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18–23. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/28282/12389>

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23-29.

Usman, C., Liando, D. M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh lingkungan internal dan eksternal organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah VIII manado). *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 3(Maret-April), 19-33.