

# Kelola Manajemen Kinerja Pegawai Secara Optimal dengan Aplikasi Kinerja Pegawai

Updates. - [INDONESIASATU.CO.ID](http://INDONESIASATU.CO.ID)

Dec 28, 2022 - 00:37



Apa sih sebenarnya hubungan manajemen kinerja pegawai dengan penggunaan [aplikasi kinerja pegawai](#)? Suatu organisasi maupun perusahaan bisnis apapun pasti mempunyai sebuah tujuan yang ingin diraih. Hingga tujuan berhasil dicapai, tentu dibutuhkan kerjasama yang baik antara masing-masing roda penggerak dari perusahaan atau organisasi tersebut. Salah satunya adalah karyawan atau pegawai yang bekerja.

Sebagai mata rantai penting demi tercapainya tujuan perusahaan, hasil kerja dari karyawan perlu dimaksimalkan. Dengan begitu, perusahaan atau organisasi mampu bergerak lebih cepat dan efektif dalam meraih target yang ingin dicapainya.

Terdapat sederet opsi yang bisa dilakukan guna memaksimalkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Masing-masing cara tersebut tentu saja memiliki kelebihan dan kekurangannya tersendiri saat diaplikasikan. Salah satu yang layak menjadi perhatian sebagai upaya dalam meningkatkan hasil kerja dari karyawan adalah *performance management* atau manajemen kinerja.

Secara ringkas, manajemen kinerja adalah sebuah upaya komunikasi antara atasan dengan karyawannya yang dijalani secara kontinyu. Lantas, bagaimana sih praktik dari manajemen kinerja ini sebenarnya? Untuk menjawab pertanyaan tersebut dan memaksimalkan efektivitas bisnis, simak ulasan lengkap berikut ini beserta rekomendasi aplikasi kinerja pegawai terbaik.

## **Pengertian Manajemen Kinerja**

Seperti yang sempat dibahas sedikit sebelumnya, manajemen kinerja adalah sebuah upaya komunikasi antara pihak atasan dengan karyawannya dan dilakukan secara terus-menerus. Tujuannya adalah agar target atau visi utama perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, *performance management* harus bisa dijalankan dengan efektif oleh setiap perusahaan ataupun organisasi.

Di sisi lain, manajemen kinerja dapat membantu penyelarasan karyawan dengan sejumlah sumber daya lainnya dalam perusahaan yang bersangkutan. Dengan begitu, tujuan perusahaan mampu diraih dengan baik dan optimal.

## **Apa Saja Komponen Sistem Manajemen Kinerja?**

Melansir dari *The Balance Careers*, sistem manajemen kinerja terdiri dari sejumlah komponen penting, yaitu:

- Pembuatan deskripsi atau penjabaran kerja secara jelas sesuai dengan yang telah direncanakan saat perekrutan pekerja.
- Memilih calon pegawai yang dapat memenuhi persyaratan untuk diwawancara.
- Menjalani sesi wawancara pada calon pekerja sebagai upaya seleksi dan kelayakan untuk bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

- Menanyai calon karyawan mengenai kesanggupan dalam meraih target atau tujuan perusahaan serta memenuhi *job desc* atau deskripsi pekerjaan sesuai ketetapan sebelumnya.
- Menjalani seleksi pada calon karyawan melalui sejumlah proses dan tahapan yang berlandaskan pada budaya perusahaan.
- Memberi penawaran pekerjaan terhadap calon karyawan terpilih, termasuk menjelaskan kelebihan perusahaan, gaji, tunjangan, fasilitas, dll.
- Menyambut pegawai baru melalui aktivitas orientasi, pengenalan pada mentor atau atasan, serta budaya perusahaan.
- Menciptakan standar kinerja sesuai ukuran pada karyawan terpilih.
- Memberikan fasilitas pelatihan.
- Memberikan pembinaan serta timbal balik pada karyawan.
- Berdiskusi terkait pengembangan kinerja secara rutin dengan karyawan.
- Menyusun sistem penghargaan khusus terkait sejumlah pencapaian maupun kontribusi dari karyawan.
- Menawarkan pengembangan atau promosi karier, seperti, transfer karyawan, pergeseran posisi, dan lain sebagainya.
- Melakukan evaluasi serta mencari tahu penyebab saat terdapat karyawan yang melakukan

Komponen di atas memang tidak bisa dipukul rata dimiliki oleh setiap jenis perusahaan. Meski begitu, secara prinsip dan unsur, mayoritas perusahaan atau organisasi mempunyai komponen-komponen tersebut guna menciptakan *performance management* yang baik.

## **Siklus Manajemen Kinerja**

Pada prosesnya, terdapat empat siklus manajemen kinerja yang bisa kamu ikuti:

### **1. Perencanaan**

Dalam tahap ini, diskusi akan dilakukan oleh pihak manajemen bersama direktur perusahaan terkait tujuan serta hal-hal yang ingin dicapai perusahaan. Entah itu dalam jangka pendek, jangka panjang, maupun secara keseluruhan. Tahapan ini perlu dilakukan dengan matang agar karyawan memiliki panduan atau petunjuk dalam merancang seluruh tujuan dengan lebih mendetail.

Berbagai tujuan dalam siklus perencanaan ini tak melulu soal strategi bisnis, bisa juga mengenai indikator pencapaian dari performa karyawan di sebuah tim. Sebagai contoh, target, tugas, tindakan, dan pengembangan. Jika rencana tujuan ini telah ditetapkan, pihak manajer dapat mulai menentukan tujuan manajemen kinerja karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan tersebut acap kali ditetapkan menggunakan metode SMART, yakni *specific, measurable, achievable, relevant*, serta *time-bound*. Di tahap ini juga

bisa dilakukan perencanaan pada pengembangan karyawan.

### 1. **Monitoring**

Secara umum, proses *monitoring* hanya dilakukan sekali atau 2 kali dalam setahun. Pada tahap ini, manajer perlu melakukan sejumlah cara guna memastikan apakah beberapa tujuan yang telah direncanakan dapat diraih. Kalau nantinya ditemukan kendala pada karyawan, pihak manajer wajib membantu menyelesaikan perkara tersebut.

Jika diperlukan dan masih mungkin untuk dilakukan, manajer dapat melakukan penyesuaian kembali pada tujuan. Di tahap ini, tak menutup kemungkinan muncul tujuan atau target baru yang bakal ditetapkan akibat terjadinya sejumlah perubahan.

### 1. **Reviewing**

Selanjutnya, tahap pengkajian atau *reviewing* secara dua arah. Di setiap penghujung tahun, pihak karyawan dan manajemen akan berdiskusi terkait segala tujuan yang telah ditetapkan sejak awal dapat diraih dengan baik atau tidak. Tahap ini dinilai penting karena manajer dapat melakukan sejumlah kolaborasi dengan karyawan.

Semakin besar peran pekerja, maka akan semakin terpacu dan terdorong pula mereka untuk setia bekerja pada perusahaan tersebut. Berbagai hal yang perlu dikaji antara lain realitas tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, serta bagaimana karyawan bisa mendapatkan keahlian atau pengalaman baru.

### 1. **Penghargaan**

Penghargaan adalah tahap manajemen kinerja yang tak boleh dilewatkan. Alasannya karena *reward* atau penghargaan merupakan hal yang mampu meningkatkan etos dan semangat kerja dari karyawan.

Jika perusahaan tak mampu memberi penghargaan yang cukup, semangat kerja para karyawannya tentu akan berkurang dan berpotensi untuk mencari kerja di tempat lain. Pemberian penghargaan bisa berupa peningkatan gaji atau jatah cuti, pemberian bonus, promosi jabatan, testimoni tertulis, dan banyak lagi yang lainnya. Saat karyawan mendapatkan penghargaan, siklus manajemen kinerja dapat dimulai kembali dari tahap awal.

Satu hal yang perlu diingat, keempat siklus manajemen kinerja wajib dilakukan

secara kontinyu agar memberikan dampak yang optimal.

### Metode Memaksimalkan Dampak Manajemen Kinerja

- Tingkatkan intensitas evaluasi kerja hingga beberapa kali dalam satu tahun.
- Melakukan kegiatan OKR agar standar pencapaian pribadi dapat diselaraskan dengan tujuan dari perusahaan.
- Mengembangkan sistem *feedback* atau umpan balik dari karyawan agar aktivitas *monitoring* dapat dilakukan dengan lebih efektif.
- Manajer perlu menjadi pengajar atau mentor yang mampu memberi pengarahan dan latihan.
- Mengembangkan standar untuk dijadikan sebagai indikator pada performa kinerja dengan lebih efektif.

### Perbedaan Manajemen dengan Penilaian Kinerja

Tak jarang manajemen kinerja disetarakan dengan penilaian kinerja. Padahal, penilaian kinerja adalah cara atau proses manajemen perusahaan memberikan masukan atau umpan balik yang berkaitan dengan performa atau hasil kerja karyawan agar bisa meningkat. Selain itu, manajemen kinerja dengan penilaian kinerja memiliki beberapa perbedaan lainnya.

	Manajemen Kinerja	Penilaian Kinerja
<b>Penekanan</b>	Berfokus pada hal integrasi guna kerja karyawan dapat sesuai tujuan perusahaan serta membantu perusahaan dalam mencapainya.	Lebih menekankan masukkan dan terhadap karyawan.
<b>Tujuan</b>	Menetapkan, memperbaiki, serta mengevaluasi performa karyawan. Dengan begitu, performa karyawan dapat ditingkatkan dan disesuaikan dengan tujuan dari perusahaan.	Menambah kinerja karyawan, men keahlian dan bakat karyawan, sert budaya perusahaan.
<b>Keterlibatan Karyawan</b>	Pihak karyawan mampu memberikan kontribusi serta umpan balik atau <i>feedback</i> yang dapat dibicarakan dengan pihak manajer.	Biasanya dilakukan manajer karya terlalu melibatkan karyawan, bakh sekali.

### Syarat yang Wajib Dipenuhi dalam Praktik Manajemen Kinerja

Saat menjalankan manajemen kinerja, terdapat sejumlah alat yang wajib dipenuhi, antara lain, manajemen mutu ISO, *Lean Six Sigma*, *Balanced Scorecard "BSC"*, *Malcolm Baldrige "MBNQA"*, *Six Sigma*, dan sebagainya. Namun, alat-alat itu perlu memenuhi beberapa syarat, seperti:

- Dalam merealisasikan tujuan, perusahaan perlu memiliki strategi yang jelas.
- Adanya *Key Performance Indicator* atau KPI yang dapat diukur dengan cara kuantitatif, memiliki target yang akan dicapai, serta mempunyai kejelasan terhadap jangka waktu.
- Pada kontrak kerja, sejumlah tolok ukur kinerja dapat dituliskan dengan bentuk kesepakatan atau perjanjian tersebut.
- Terdapat siklus manajemen kinerja yang baku dan harus dipatuhi seluruh karyawan perusahaan, termasuk dalam hal pelaksanaan, perencanaan kinerja, pengawasan, dan evaluasi.
- Terdapat *reward* dan *punishment* guna meningkatkan serta menjamin konsistensi perusahaan.

### **Pantau dan Evaluasi Performa Karyawan dengan Manajemen Kinerja**

Melalui penjelasan di atas, dapat disimpulkan jika manajemen kinerja merupakan alat yang dapat memudahkan manajer untuk memantau serta mengevaluasi performa dari karyawannya. Tujuan manajemen kinerja ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan efektif bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan begitu, kemampuan perusahaan dalam mencapai target atau tujuannya dapat berjalan dengan lebih optimal, terstruktur, dan terjamin. Lalu, bagaimana cara memaksimalkannya dengan aplikasi kinerja pegawai? Simak rekomendasi terbaik aplikasi kinerja pegawai dibawah ini.

### **Kelola Sistem Manajemen Kinerja dengan Aplikasi Kinerja Pegawai Mekari Talenta**

Talenta adalah salah satu merek [aplikasi kinerja pegawai](#), yakni software (perangkat lunak) untuk manajemen sumber daya manusia. aplikasi kinerja pegawai biasanya bertujuan mengurangi beban kerja administrasi di bidang penggajian, perpajakan karyawan, absensi, dan performance appraisal.

Sehingga hadirnya aplikasi kinerja pegawai Mekari Talenta memberikan solusi dengan menghadirkan aplikasi kinerja pegawai yang dapat diakses secara online dan dapat membantu mengotomatisasi proses seperti pembayaran gaji dan absensi dalam suatu dashboard yang mudah digunakan.

Aplikasi kinerja pegawai Talenta menggunakan business model managed subscription, jadi anda berlangganan secara tahunan ke Talenta untuk menggunakan software ini. Tidak bisa bayar sekali didepan lalu pakai selamanya.

Selain itu, semua data yang ada di dalam aplikasi kinerja pegawai Mekari Talenta akan terjamin keamanannya, karena kami memiliki kualitas keamanan standar ISO 27001 yang setara dengan bank.

Talenta juga menggunakan teknologi enkripsi sehingga data-data yang tersimpan tidak akan dapat dilihat oleh pihak yang tidak berwenang.

### **Fitur Aplikasi Kinerja Pegawai Mekari Talenta:**

Berikut beberapa fitur utama yang dapat membantu HR dalam mengelola sumber daya manusia suatu perusahaan.

- Software attendance management: untuk mengelola cuti, absen, jadwal shift kerja, perhitungan lembur dan timesheet karyawan.
- Aplikasi absensi online: untuk mengelola kehadiran karyawan tanpa perlu menggunakan mesin fingerprint.
- Aplikasi HRIS: untuk mengelola database karyawan, proses rekrutmen hingga manajemen aset.
- Software payroll: untuk melakukan penggajian lebih efisien dengan perhitungan yang akurat dan cepat.
- Aplikasi slip gaji: untuk mengelola slip gaji karyawan dengan lebih aman dan mudah diakses kapan saja dan dimana saja.

Dengan fitur - fitur ini, HR dapat mengelola rekrutmen karyawan dengan lebih mudah, mulai dari job listing, penjadwalan interview, hingga onboarding hanya dalam satu aplikasi kinerja pegawai yang terintegrasi dan berbasis online.

Tertarik mencoba aplikasi kinerja pegawai Talenta secara gratis? Kunjungi [Talenta.co](https://www.talenta.co) sekarang juga!