

Manajemen Evaluasi Kinerja Di Lembaga Bahasa LIA Cibinong: Perspektif Penulis

Rhinomuraena Murtoaji Abikusno

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

Email: rhino.abikusno@gmail.com

Sri Sundari

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

Email: sri.sundari@idu.ac.id

Marisi Pakpahan

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

Email: marisi.pakpahan@gmail.com

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 article discusses the performance evaluation process at the LIA Cibinong Language Institute, which is a crucial step in measuring and assessing employee performance. This process is essential to ensure the effectiveness and efficiency of organizational operations, while providing feedback that supports overall performance improvement. LIA Cibinong, as an educational entity, considers performance evaluation management important in monitoring employee achievements. The evaluation process at LIA Cibinong consists of planning, implementation, assessment, and follow-up. The planning stage establishes the objectives of the performance evaluation in line with the objectives of the organization, with criteria that include quantity, quality, timeliness, and collaboration. Implementation involves collecting performance data through self-assessment, supervisors, and colleagues. The assessment stage uses techniques such as rating scales, comparisons, and free assessments, tailored to the evaluation criteria. Ultimately, the follow-up stage uses the assessment results as feedback, not just evaluation, but as a guide to improving employee performance. Careful implementation of performance evaluation by LIA Cibinong ensures that employees contribute optimally in accordance with the vision and mission of the organization. This process is not only an evaluative instrument, but also a foundation for individual development and overall institutional performance improvement.*

Keywords: *Performance evaluation, performance evaluation management, LIA Cibinong Language Institute*

Abstrak. Dalam artikel ini, dibahas proses evaluasi kinerja di Lembaga Bahasa LIA Cibinong, yang merupakan langkah krusial untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan. Proses ini esensial untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, sambil memberikan umpan balik yang mendukung peningkatan kinerja menyeluruh. LIA Cibinong, sebagai entitas pendidikan, menganggap manajemen evaluasi kinerja penting dalam memonitor pencapaian karyawan. Proses evaluasi di LIA Cibinong terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut. Tahap perencanaan menetapkan tujuan evaluasi kinerja sejalan dengan tujuan organisasi, dengan kriteria mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama. Pelaksanaan melibatkan pengumpulan data kinerja melalui penilaian diri, atasan, dan rekan kerja. Tahap penilaian menggunakan teknik seperti penilaian skala, perbandingan, dan bebas, disesuaikan dengan kriteria evaluasi. Puncaknya, tahap tindak lanjut menggunakan hasil penilaian sebagai umpan balik, bukan sekadar evaluasi, melainkan sebagai panduan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi evaluasi kinerja yang cermat oleh LIA Cibinong memastikan karyawan berkontribusi optimal sesuai visi dan misi organisasi. Proses ini bukan hanya instrumen evaluatif, tetapi juga landasan untuk pengembangan individu dan peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Evaluasi kinerja, manajemen evaluasi kinerja, Lembaga Bahasa LIA Cibinong

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja merupakan langkah krusial untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan (Tagatari, 2018). Lebih dari sekadar penilaian, evaluasi kinerja dianggap sebagai instrumen vital untuk memberikan umpan balik konstruktif yang mendorong peningkatan kinerja individu. Lembaga Bahasa LIA Cibinong menerapkan manajemen evaluasi kinerja sebagai pendekatan sistematis untuk memastikan keberhasilan dan perkembangan karyawan, karena proses evaluasi kinerja esensial untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi (Tagatari, 2018). Proses ini di LIA Cibinong dibagi menjadi empat tahap, masing-masing memberikan kontribusi unik dalam siklus evaluasi tersebut.

Pertama, tahap perencanaan menjadi dasar yang strategis. LIA Cibinong menetapkan tujuan evaluasi kinerja yang sejalan dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan berkontribusi pada visi organisasi.

Selanjutnya, tahap pelaksanaan melibatkan pengumpulan data kinerja. LIA Cibinong menggunakan metode variatif, seperti penilaian diri, atasan, dan rekan kerja, untuk mendapatkan pandangan komprehensif tentang kinerja karyawan. Hal ini menciptakan landasan informasi yang akurat untuk evaluasi lebih lanjut. Dalam konteks penelitian kualitatif yang berfokus pada pengumpulan data, penting untuk menggunakan metode yang valid dan reliabel. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data merupakan salah satu tahap yang sangat penting. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, sehingga tidak akan berakibat fatal seperti data yang tidak *credible* yang dapat mengancam hasil penelitian (UIN Malang, 2020).

Tahap penilaian melibatkan penerapan berbagai teknik evaluasi, yang disesuaikan dengan kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Ini mencakup aspek-aspek seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan berkolaborasi, memberikan gambaran holistik terhadap pencapaian karyawan. Evaluasi kinerja karyawan adalah proses sistematis untuk menilai kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Tahap tindak lanjut adalah rangkaian penutup yang kritis. Hasil evaluasi kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan. Namun, di LIA Cibinong, lebih dari sekadar memberikan umpan balik, tahap ini menciptakan landasan untuk pengembangan pribadi dan rencana peningkatan kinerja yang bersifat proaktif.

Secara keseluruhan, proses evaluasi kinerja di Lembaga Bahasa LIA Cibinong bukan hanya sebuah kewajiban formal, melainkan sebuah kesempatan untuk menciptakan budaya pembelajaran dan pertumbuhan di antara karyawan, yang pada gilirannya, berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

PEMBAHASAN

Dalam proses evaluasi kinerja di Lembaga Bahasa LIA Cibinong, tahap perencanaan menjadi fondasi yang strategis. Pada tahap ini, lembaga meneguhkan tujuan evaluasi, yang tidak hanya sekadar mengukur kinerja karyawan tetapi lebih mendalam, dengan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kriteria evaluasi yang ditetapkan mencakup berbagai aspek, termasuk kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan berkolaborasi, membentuk kerangka evaluatif yang komprehensif.

Setelah perencanaan, tahap pelaksanaan menjadi fase kunci di mana LIA Cibinong mengumpulkan data kinerja. Metodenya beragam, mencakup penilaian diri, penilaian atasan, dan penilaian rekan kerja. Data yang terkumpul menjadi landasan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, menggambarkan gambaran yang holistik dan akurat tentang pencapaian mereka.

Tahap penilaian menjadi langkah lanjutan yang melibatkan penerapan berbagai teknik evaluasi. LIA Cibinong memilih teknik-teknik tersebut dengan bijak, menyesuaikannya dengan kriteria evaluasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam proses ini, evaluasi dilakukan dengan cermat dan objektif, menghasilkan penilaian yang mendalam terkait dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Tindak lanjut menjadi puncak dari seluruh rangkaian evaluasi. Pada tahap ini, LIA Cibinong tidak hanya memberikan umpan balik kepada karyawan berdasarkan hasil evaluasi, tetapi juga mendorong pengembangan pribadi. Umpan balik tersebut bukan sekadar penilaian, melainkan suatu panduan yang konstruktif untuk memajukan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, lembaga menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan, memastikan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya menjadi tugas rutin tetapi juga sarana untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

PERSPEKTIF PENULIS

Dalam melihat secara keseluruhan, penulis berpendapat bahwa proses evaluasi kinerja di LIA Cibinong telah mencapai tingkat yang memadai. Empat tahap yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut, yang menjadi elemen-elemen kunci dalam evaluasi kinerja, telah tercakup dengan baik dalam pendekatan mereka.

Meskipun demikian, penulis melihat adanya ruang untuk peningkatan dalam efektivitas proses tersebut. Pertama-tama, penulis menyarankan agar tujuan evaluasi kinerja di LIA Cibinong perlu diperjelas. Tujuan yang lebih terdefinisi secara jelas diharapkan dapat memberikan panduan yang lebih tegas kepada karyawan mengenai apa yang diharapkan dari mereka selama proses evaluasi. Hal ini dianggap sebagai langkah penting dalam membentuk pemahaman yang lebih baik di kalangan karyawan.

Selanjutnya, penulis menyoroti kebutuhan untuk diversifikasi metode penilaian. Penggunaan metode penilaian yang lebih beragam dianggap sebagai suatu keuntungan, karena dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan. Pendekatan ini dapat mencakup berbagai konteks dan situasi, sehingga hasil evaluasi menjadi lebih holistik dan akurat.

Terakhir, penulis menekankan pentingnya memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan konstruktif. Umpan balik yang lebih terperinci dianggap dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada karyawan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan informasi yang lebih rinci, karyawan dapat lebih efektif mengidentifikasi area pengembangan dan mengarahkan upaya mereka ke arah peningkatan keterampilan dan kemampuan yang spesifik.

Secara keseluruhan, saran-saran ini dipandang sebagai langkah-langkah perbaikan yang dapat memperkaya proses evaluasi kinerja di LIA Cibinong, menjadikannya lebih transparan, komprehensif, dan memberikan dorongan pembelajaran yang lebih efektif bagi karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari evaluasi kinerja di Lembaga Bahasa LIA Cibinong menunjukkan bahwa proses tersebut telah diimplementasikan dengan cukup baik. Meskipun demikian, seperti dalam banyak sistem evaluasi, selalu ada ruang untuk perbaikan guna meningkatkan efektivitasnya. Dalam pandangan penulis, langkah pertama yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas proses evaluasi adalah dengan mengklarifikasi tujuan evaluasi kinerja. Klarifikasi yang lebih tajam akan memberikan panduan yang lebih jelas kepada karyawan mengenai harapan organisasi terhadap mereka. Ini tidak hanya membantu mengarahkan upaya karyawan, tetapi juga memperkuat keterhubungan antara kinerja individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Langkah berikutnya yang dapat diperhitungkan adalah diversifikasi metode penilaian. Memperkenalkan berbagai metode penilaian akan memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan evaluasi dilakukan dalam konteks yang lebih luas dan lebih sesuai dengan berbagai jenis pekerjaan dan tanggung jawab.

Terakhir, memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan konstruktif merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas proses evaluasi. Umpan balik yang lebih rinci membantu karyawan untuk lebih memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan arah yang jelas untuk pengembangan pribadi.

Melalui perbaikan-perbaikan ini, LIA Cibinong memiliki peluang untuk menciptakan lingkungan evaluasi yang lebih efisien dan mendukung pertumbuhan karyawan. Dengan mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-aspek tertentu dalam proses evaluasi kinerja, lembaga ini dapat merangsang peningkatan kinerja individu, mencapai tujuan organisasi, dan memperkuat fondasi untuk pengembangan jangka panjang. Keseluruhannya, melibatkan karyawan dalam proses ini dengan cara yang lebih terarah dan mendalam akan membantu mewujudkan potensi penuh dari sistem evaluasi kinerja di LIA Cibinong.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. IDR UIN Antasari Banjarmasin. <https://idr.uinantasari.ac.id/5011/1/Manajemen%20dan%20Evaluasi%20Kinerja.pdf>
- Almohtaseb, A. a., Shaheen, H. A. K., & Almahameed, M. (2017, June). The Impact of Performance Management System on Employee Performance: The Moderating Role of Balance Scorecard Usage. *ResearchGate*, 6(2), 681-691. https://www.researchgate.net/publication/320197607_The_Impact_of_Performance_Management_System_on_Employee_Performance_The_Moderating_Role_of_Balance_Scorecard_Usage
- Armstrong, M. (2000). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. KoganPage. http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/PERFORMANCE%20MANAGEMENT%20Performance%20Management%20%20Key%20Strategies%20and%20Practical%20Guidelines,%202nd%20Edit.pdf
- Capelli, P., & Tavis, A. (2016, October). *Evaluating Performance: How to Appraise, Promote, and Fire by Harvard Business Review*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/10/the-performance-management-revolution>
- Cokins, G. (2009). *Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics*. Wiley. https://www.google.co.id/books/edition/Performance_Management/sZoAadISfaoC?hl=en&gbpv=1&printsec=frontcover

- Fikri, M. (2023, April 1). Evaluasi Kinerja Manajemen Strategi Pemasaran Penerimaan Mahasiswa Baru Pada AMIK Bina Sriwijaya Palembang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3(1), 77-89. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v3i1.126>
- Manajemen Evaluasi Diri Dalam Peningkatan Kinerja Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris. (2023, February 1). *Jurnal Wahana Pendidikan*, 10(1), 105-116. <http://dx.doi.org/10.25157/jwp.v10i1.9813>
- Panto, C., & Rahman, S. (2021, April). Evaluasi Kinerja Manajemen BAZNAS Kota Gorontalo dengan Model CIPP (Context, Input, Process, Product). *Idarotuna: Jurnal Kajian Manajemen Dakwah*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.24014/idarotuna.v3i2.11962>
- Pulakos, E. D. (2009). *Performance Management: A New Approach for Driving Business Results*. Wiley. https://www.google.co.id/books/edition/Performance_Management/Rw2qrpJhpdsC?hl=en&gbpv=1&printsec=frontcover
- Pulliam Phillips, P. (2017). *Bottomline on ROI - 3rd Edition - Softcover: Benefits and Barriers to Measuring Learning, Performance Improvement, and Human Resources Programs*. Organization Design & Development, Incorporated. <https://roiinstitute.net/wp-content/uploads/2021/05/The-Bottomline-on-ROI-3rd-ed.pdf>
- Riana, D. (2021, April). Evaluasi Kinerja Manajemen dan Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun Anggaran 2014-2018. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis (JAMB)*, 1(2), 87-98. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.4697478>
- Smither, J. W., & London, M. (2009). *Performance Management: Putting Research Into Action* (J. W. Smither & M. London, Eds.). Wiley. https://www.google.co.id/books/edition/Performance_Management/4WHHDwAAQB-AJ?hl=en&gbpv=1&printsec=frontcover
- Tagatari, Y. V. (2018). *Evaluasi Kinerja Sistem Informasi Manajemen Operasional Pelabuhan Menggunakan COBIT 5 pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, Lampung*. Semantic Scholar. <https://www.semanticscholar.org/paper/Evaluasi-Kinerja-Sistem-Informasi-Manajemen-COBIT-5-Tagatari/ab3e671f0b5c46bd55bc66cc322ad23323bc72d0#citing-papers>
- UIN Malang. (2020). *Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif*. Semantic Scholar. <https://www.semanticscholar.org/paper/Metode-Pengumpulan-Data-Penelitian-Kualitatif-Metodologi-PPs/eb772d5be3c6adcadab032761c08e3783c14831f>