

Mewujudkan sumber daya manajemen unggul melalui manajemen kinerja yang efektif

Firda Berlian Hygienis

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: firdaberliano1@gmail.com

Kata Kunci:

Manajemen kinerja, SDM unggul, siklus kinerja, pengembangan kompetensi, daya saing organisasi.

Keywords:

Performance management, excellent HR, performance cycle, competency development, organizational competitiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguraikan peran krusial Manajemen Kinerja (MK) yang efektif sebagai instrumen utama dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul di tengah dinamika perubahan global dan persaingan bisnis yang ketat. SDM Unggul, didefinisikan sebagai individu yang memiliki kompetensi, komitmen tinggi, dan kontribusi yang selaras dengan tujuan strategis organisasi, merupakan aset tak ternilai yang menjamin adaptabilitas, inovasi, dan pertumbuhan berkelanjutan. Manajemen Kinerja yang efektif dipandang sebagai suatu siklus berkelanjutan yang melibatkan perencanaan sasaran yang jelas, coaching dan umpan balik real-time, penilaian yang adil, dan tindak lanjut pengembangan karir. Dengan mengutip pandangan dari akademisi UIN Malang, seperti (Diana, 2023) yang menekankan Manajemen Kinerja berbasis nilai dan (Yasin, 2011) yang berfokus pada pengembangan SDM, artikel ini menekankan bahwa proses Manajemen Kinerja yang kuat berfungsi sebagai alat diagnostik untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, sekaligus sebagai katalisator untuk peningkatan motivasi dan retensi karyawan. Implementasi Manajemen Kinerja yang berhasil tidak hanya menghasilkan peningkatan produktivitas individual melalui alignment tujuan, tetapi secara agregat akan memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan di pasar global.

ABSTRACT

This study aims to analyze and elaborate on the crucial role of Effective Performance Management (PM) as the primary instrument for realizing Excellent Human Resources (HR) amidst dynamic global changes and fierce business competition. Excellent HR, defined as individuals possessing competence, high commitment, and contributions aligned with strategic organizational goals, is an invaluable asset that ensures adaptability, innovation, and sustainable growth. Effective PM is viewed as a continuous cycle involving clear objective planning, real-time coaching and feedback, fair appraisal, and career development follow-up. Drawing on perspectives from UIN Malang academics, such as (Diana, 2023) who emphasizes values-based Performance Management and (Yasin, 2011) who focuses on HR development, this paper asserts that a robust Performance Management process functions as a diagnostic tool for identifying competency gaps, and simultaneously acts as a catalyst for increasing employee motivation and retention. Successful Performance Management implementation not only leads to enhanced individual productivity through goal alignment but, in aggregate, strengthens the organization's overall competitiveness in the global market.



Pendahuluan

Di tengah era yang penuh volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas, keberhasilan sebuah organisasi kini tidak hanya bergantung pada modal finansial atau teknologi, melainkan juga pada kualitas dan kemampuan adaptasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Konsep SDM Unggul telah menjadi strategi utama, di mana para individu dalam organisasi diharapkan tidak hanya bekerja keras, tetapi juga bekerja cerdas, kreatif, serta sejalan dengan visi jangka panjang perusahaan. Pencapaian SDM Unggul tidak terjadi secara spontan, melainkan memerlukan upaya yang terencana dan terpadu melalui sistem manajemen yang terstruktur, yaitu Manajemen Kinerja (MK) yang Efektif.

Manajemen Kinerja merupakan proses yang menyeluruh, yang bertujuan memastikan bahwa hasil kerja individu dan tim selaras dengan tujuan strategis organisasi. Ketika MK diterapkan secara sinergis dan berkelanjutan, ia tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi semata, tetapi juga berperan sebagai katalisator dalam pengembangan potensi individu, meningkatkan semangat kerja, serta menjadi sarana utama dalam meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Karena itu, artikel ini akan membahas bagaimana penerapan manajemen kinerja yang efektif menjadi fondasi penting dalam menciptakan SDM Unggul di tengah tantangan yang ada saat ini.

Pembahasan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul membutuhkan sistem manajemen yang transformatif dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi modern, transformasi ini diwujudkan melalui Manajemen Kinerja (MK) yang efektif (Nasti & Lubis, 2025). Pembahasan ini akan menguraikan bagaimana MK berfungsi sebagai tools strategis, mulai dari konsep dasar yang holistik, peran fundamentalnya dalam peningkatan kualitas, hingga implikasinya dalam membentuk SDM yang unggul secara kompetensi dan karakter.

Konsep Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja (MK) yang efektif harus dipandang sebagai proses sirkular yang terintegrasi dan berorientasi masa depan. MK berbeda dari Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) karena mencakup seluruh tahapan siklus kerja, bukan hanya tahap evaluasi. Dalam dokumen Spesifikasi Kebutuhan Sistem (SRS), MK mencakup seluruh fungsi yang dijelaskan, namun dalam bentuk akhir, MK berisi seluruh fungsi yang dijelaskan dalam SRS, serta dapat meliputi penambahan atau perubahan yang dilakukan selama empat tahap kunci yang saling terkait.

Perencanaan Kinerja

Tahap ini merupakan dasar, di mana manajer dan staf bersama-sama mempersiapkan Kontrak Kinerja yang berisi Key Performance Indicators (KPI) yang dapat diukur dan SMART, serta kemampuan tingkah laku yang diharapkan. Penyesuaian tujuan secara vertikal (cascading goals) memastikan bahwa setiap upaya individu mendukung visi dan strategi organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, tahap implementasi dilakukan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

target yang telah disepakati. Pada tahap ini, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan menjadi faktor penting untuk memantau perkembangan kinerja, memberikan arahan, serta mengidentifikasi kendala yang mungkin muncul selama proses kerja berlangsung. Monitoring secara berkala juga diperlukan untuk memastikan bahwa setiap indikator kinerja berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Coaching dan Pembinaan Berkelanjutan

Ini adalah bagian penting dari efektivitas MK. Manajer berperan sebagai pelatih dan fasilitator, memberikan umpan balik langsung serta dukungan yang diperlukan, bukan menunggu sampai akhir tahun. Frekuensi evaluasi yang sering membantu mengatasi hambatan kerja secara cepat dan memastikan SDM dapat beradaptasi dengan perubahan prioritas (Rachman et al., 2024).

Penilaian dan Umpan Balik

Penilaian harus dilakukan secara objektif, berbasis data (evidence-based), dan melibatkan multi-rater untuk meminimalkan potensi bias dalam proses evaluasi. Pendekatan ini memungkinkan penilaian kinerja tidak hanya bergantung pada satu sudut pandang, tetapi juga mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak yang berinteraksi langsung dengan individu yang dinilai, seperti atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Dengan demikian, hasil penilaian menjadi lebih komprehensif dan mencerminkan kondisi kinerja yang sebenarnya.

Selain itu, sistem penilaian kinerja harus dirancang secara adil dengan memperhatikan dua dimensi utama, yaitu output dan input. Output berkaitan dengan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu, seperti pencapaian target, produktivitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, input berkaitan dengan proses atau cara individu dalam mencapai hasil tersebut, termasuk aspek perilaku kerja, integritas, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap nilai dan standar organisasi. Dengan menggabungkan kedua dimensi tersebut, proses penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan kualitas proses kerja yang dilakukan (Rismawati & Mattalata, 2018). Pendekatan ini diharapkan mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Tindak Lanjut Pengembangan dan Penghargaan

Hasil dari penilaian menjadi bagian penting untuk merancang Rencana Pengembangan Individu (IDP), program pelatihan yang khusus, dan penyesuaian gaji yang adil. Proses ini menyelesaikan siklus dengan memberikan motivasi dan persiapan untuk siklus berikutnya.

Peran Strategis MK dalam Mewujudkan Tridimensi SDM Unggul (3K)

Manajemen kinerja yang efektif merupakan kerangka kerja utama dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi karena secara langsung memengaruhi tiga pilar dasar sumber daya manusia: Kompetensi, Komitmen, dan Kontribusi (3K).

Pengembangan Kompetensi yang Adaptif

SDM yang berkualitas ditandai dengan adanya kompetensi yang tepat, mendalam, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi (Djuariah & Hendra, 2023). MK berfungsi sebagai alat diagnosa yang tepat. Melalui analisis kesenjangan dari hasil evaluasi, organisasi dapat menemukan perbedaan antara keterampilan yang dimiliki dan yang diperlukan. (Yasin, 2011) menekankan bahwa pengembangan SDM harus difokuskan pada peningkatan kemampuan intelektual, emosional, dan keterampilan. Dengan adanya MK, investasi dalam pelatihan menjadi lebih efektif, terarah, dan fokus pada hasil yang nyata, sehingga membangun kumpulan keterampilan SDM yang selalu terkini.

Peningkatan Komitmen dan Kualitas Kerja

Sistem penilaian kinerja yang jelas dan adil meningkatkan dedikasi karyawan. Saat karyawan merasa terlibat dalam proses penetapan tujuan, mendapatkan masukan yang positif serta melihat kinerja mereka dihargai dengan cara yang tepat, keterlibatan karyawan akan bertumbuh. Penelitian oleh (Jannah et al., 2023) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang sistematis berkontribusi pada peningkatan profesionalisme dan mutu kerja. Tingginya tingkat komitmen ini berujung pada keberlangsungan retensi bakat yang baik dan mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan.

Optimasi Kontribusi dan Produktivitas Maksimal

MK secara langsung meningkatkan sumbangan setiap individu terhadap sasaran organisasi. Dengan indikator kinerja utama yang jelas dan dapat diukur, setiap pekerja memahami dengan tepat bagaimana usaha mereka dinilai dan apa yang menjadi prioritas. Proses coaching yang terus-menerus berfungsi sebagai sistem peringatan dini, mengidentifikasi hambatan dalam kinerja dan memberikan solusi yang tepat waktu. Dampak keseluruhannya adalah peningkatan produktivitas yang signifikan karena semua sumber daya manusia bergerak bersama-sama ke arah yang strategis dan efisien.

Manajemen Kinerja Berbasis Nilai dan Karakter sebagai Diferensiator

Untuk suatu organisasi, terutama yang berlandaskan prinsip moral dan etika, manajemen kinerja harus memiliki aspek yang lebih luas daripada hanya ukuran finansial. Manajemen kinerja yang sukses perlu menggabungkan penilaian mengenai perilaku dan etika dalam sistem penilaiannya. (Diana, 2023) dengan jelas menjelaskan tentang Manajemen Kinerja Islami yang menekankan bahwa kinerja seharusnya didasarkan pada integritas, tanggung jawab moral (amanah), dan fokus pada kualitas terbaik (ihsan). MK berbasis nilai memastikan bahwa :

Integritas sebagai Metrik Kinerja

Dalam sistem Manajemen Kinerja (MK) yang tradisional, perhatian utama sering kali tertuju pada hasil akhir atau output (what). Seorang karyawan dianggap berprestasi tinggi jika dapat mencapai target, tanpa memperhatikan cara ia mencapainya. Di sisi lain,

MK yang efektif dan berorientasi nilai menjadikan Integritas sebagai ukuran kinerja yang sama pentingnya dengan hasil kuantitatif.

Hal ini menunjukkan bahwa MK harus mengintegrasikan penilaian perilaku yang jelas, berdasarkan pada nilai-nilai etika serta kode etik yang dimiliki organisasi. Kinerja yang diperoleh melalui manipulasi informasi, pengabaian prosedur, atau perilaku yang bertentangan dengan prinsip amanah — yang ditekankan dalam pandangan MK Islami (Diana, 2023) — harus diberikan penilaian rendah, meskipun target angka tercapai sepenuhnya.

Apabila seorang karyawan mencapai target penjualan yang tinggi namun terbukti melanggar integritas (misalnya, dengan menipu pelanggan atau menyalahgunakan kekuasaan), hasil kinerjanya harus dianggap tidak sah atau nilainya perlu dicurangi secara signifikan. Sistem ini mengkomunikasikan pesan yang jelas bahwa organisasi lebih mengutamakan kualitas moral dibandingkan keuntungan jangka pendek. Dengan demikian, MK yang berdasarkan nilai-nilai memastikan bahwa sumber daya manusia unggul adalah mereka yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga karakter yang kuat dan dapat diandalkan.

Keseimbangan Hasil dan Proses

Pengelolaan Kinerja yang baik harus lebih dari sekadar melihat jumlah angka. Integritas perlu dijadikan ukuran utama kinerja. Ini berarti kita harus menolak pencapaian tinggi yang diperoleh dengan cara yang melanggar etika atau prosedur, untuk menjaga kualitas moral sumber daya manusia. Selain itu, pengelolaan kinerja harus menyeimbangkan antara hasil dan cara untuk mencapainya. Organisasi harus memperhatikan etika, kerjasama, dan keterbukaan, selain juga fokus pada pencapaian angka yang ditargetkan. Dengan menjaga keseimbangan ini, kita dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang-orang yang produktif, mampu beradaptasi, dan memiliki karakter yang kuat.

Kesimpulan dan Saran

Pengelolaan kinerja yang efektif merupakan prasyarat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Manajemen kinerja tidak hanya dipahami sebagai proses penilaian hasil kerja semata, tetapi sebagai suatu siklus yang berkesinambungan yang mencakup perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta pengembangan kapasitas individu. Melalui siklus yang terintegrasi tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki arah kerja yang jelas, mendapatkan umpan balik yang konstruktif, serta memperoleh kesempatan untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sistem manajemen kinerja yang diterapkan. Semakin sistematis, transparan, dan berorientasi pada pengembangan sistem tersebut, semakin besar pula peluang organisasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, organisasi disarankan untuk melakukan transformasi dalam praktik manajemen kinerja dengan menjadikannya sebagai proses pembinaan yang berlangsung secara berkelanjutan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Manajemen kinerja perlu diarahkan tidak hanya sebagai mekanisme evaluasi tahunan, tetapi sebagai sarana pengembangan individu melalui komunikasi yang intensif antara pimpinan dan anggota tim. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital juga perlu dioptimalkan untuk mendukung pemantauan kinerja secara real time, sehingga proses evaluasi menjadi lebih akurat, transparan, dan berbasis data.

Di samping itu, organisasi perlu memperkuat integrasi nilai-nilai etika dan karakter dalam sistem manajemen kinerja agar tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada proses kerja yang menjunjung tinggi integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan sistem manajemen kinerja mampu membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam kompetensi, tetapi juga memiliki karakter yang kuat serta mampu menghadapi tantangan organisasi di masa depan.

Daftar Pustaka

- Diana, I. N. (2023). Manajemen kinerja Islami. *Mahata, Yogyakarta*. <https://repository.uin-malang.ac.id/13582/>
- Djuariah, D., & Hendra, A. (2023). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan berbasis keterampilan abad 21. *SHIBYAN: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 101–113.
- Jannah, Y. P. M., Mufidah, N., & Amrullah, A. M. K. (2023). Manajemen pengembangan sumber daya manusia (dosen) pendidikan Bahasa Arab SMA Ar-Raayah Sukabumi. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 185–194. <https://repository.uin-malang.ac.id/16578/>
- Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, proses dan transformasi dalam organisasi modern*. Serasi Media Teknologi.
- Rachman, A., Patutie, E., Darmini, N. K., Hasan, R., & Hintia, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Tohar Media.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1)*. Celebes Media Perkasa.
- Yasin, A. F. (2011). Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *UIN-Maliki Press, Malang*. <https://repository.uin-malang.ac.id/1234/>