

4.6: Evaluasi Kinerja (Performance Management)

"Dari Penghakiman Menjadi Perbaikan: Memastikan Kontribusi, Bukan Sekadar Kehadiran"

"Halo, rekan-rekan HRD. Di video sebelumnya, kita sudah berdarah-darah mengurus absensi agar karyawan datang tepat waktu. Tapi, izinkan saya bertanya satu hal yang jujur: 'Kalau karyawan rajin datang jam 8 pulang jam 5, nggak pernah telat, tapi nggak menghasilkan apa-apa buat perusahaan, apakah dia karyawan yang bagus?'"

"Jawabannya: Belum tentu. Itu namanya Presenteeism—fisiknya ada, tapi kontribusinya kosong. Di sinilah peran Evaluasi Kinerja. Jika Absensi mencatat kehadiran, maka Evaluasi mencatat prestasi. Tanpa ini, Anda nggak akan bisa membedakan mana karyawan 'Emas' yang harus dijaga, dan mana 'Beban Mati' yang harus dibina."

RUANG LINGKUP - FONDASI SETIAP KEPUTUSAN

"Evaluasi kinerja itu bukan sekadar bagi-bagi rapor A, B, atau C setahun sekali. Ini adalah 'ruh' dari semua keputusan nasib karyawan."

Dasar Penggajian (Reward): "Siapa yang layak dapat bonus 5 kali gaji? Siapa yang gajinya naik 10%? Jawabannya harus data, bukan karena 'dia sering traktir kopi'."

Dasar Karir (Promosi): "Promosi tanpa data evaluasi yang jelas itu namanya nepotisme. Data inilah yang membuktikan seseorang siap naik level."

Dasar Pengembangan (Training): "Nilai komunikasinya jelek? Kirim ke pelatihan komunikasi. Jadi, training kita nggak asal tembak, tapi tepat sasaran."

Dasar Terminasi (Punishment): "Kalau terpaksa harus PHK karena kinerja buruk, data evaluasi adalah bukti hukum Anda di Pengadilan (PHI). Tanpa ini, perusahaan bisa kalah telak!"

[SCENE 3: METODE - FORMULA "WHAT" DAN "HOW"]

"Menilai manusia itu kompleks, nggak bisa cuma pakai satu kaca mata. Kita butuh kombinasi:"

KPI (Key Performance Indicators) - The WHAT: "Ini angka. Kuantitatif. Sales dapet berapa miliar? Produksi cacat berapa persen? Objektif, hitam di atas putih."

Kompetensi - The HOW: "Ini perilaku. Kualitatif. Sales boleh dapet omzet gede, tapi kalau caranya sikut rekan kerja atau bohongin klien, itu bahaya. Kita nilai integritas dan

teamwork-nya."

360 Degree Feedback: "Jangan cuma Bos yang nilai. Tanya rekan sejawatnya, tanya anak buahnya. Jangan-jangan dia manis ke Bos, tapi 'monster' ke bawahan."

OUTPUT - KURVA LONCENG DAN PETA TALENTA

"Apa hasil dari proses melelahkan ini? Anda akan punya Talent Mapping."

10-20% Star Performers: "Calon pemimpin masa depan."

70% Average Performers: "Tulang punggung operasional Anda."

10% Under Performers: "PR besar yang harus diselesaikan."

"KPI Anda sebagai HRD bukan cuma form terkumpul, tapi Validitas. Kalau satu divisi nilainya 'A' semua, berarti Manajernya lagi bagi-bagi 'nilai sedekah'. Tugas HRD adalah jadi wasit agar distribusi nilai ini masuk akal."

TANTANGAN - MELAWAN BIAS MANUSIA

"Di lapangan, musuh terbesar kita bukan sistem, tapi Subjektivitas. Hati-hati sama penyakit psikologis ini:"

Halo Effect: "Gara-gara dia ganteng/cantik dan sopan, nilainya dikasih 'A' semua. Padahal kerjanya berantakan."

Recency Bias: "Kerja jelek 11 bulan, tapi pas mau evaluasi di bulan Desember dia rajin banget. Eh, Manajernya luluh dan kasih nilai bagus. Ini nggak adil!"

Central Tendency (Cari Aman): "Manajer males konflik, semua anak buah dikasih nilai 'B' biar nggak ada yang protes. Yang rajin akhirnya kecewa dan resign."

Solusinya? "HRD harus pimpin Sesi Kalibrasi. Para Manajer harus 'berdebat' mempertahankan nilai timnya di depan HRD untuk memastikan keadilan bagi semua."

[SCENE 6: MASA DEPAN - BYE BYE RAPOR TAHUNAN!]

"Menatap masa depan, evaluasi setahun sekali itu sudah kuno. Gen Z nggak mau nunggu Desember buat tahu kalau kerjaan mereka salah."

Continuous Feedback: "Ganti rapor tahunan dengan obrolan rutin. Konsepnya CFR (Conversation, Feedback, Recognition). Kasih masukan saat itu juga!"

PIP (Performance Improvement Plan): "Buat yang nilainya merah, jangan langsung

dipecat. Masukkan ke 'ICU' atau PIP. Kasih target jangka pendek 3 bulan. Kalau masih gagal, barulah kita punya alasan kuat secara hukum untuk berpisah."

CLOSING

"Rekan-rekan, Evaluasi adalah cermin kejujuran organisasi. Sistem yang buruk akan mengusir orang-orang terbaik Anda, dan memelihara orang-orang yang malas. Pastikan cermin Anda bersih."