

Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja

Aswaruddin Aswaruddin ¹, Hasana Fadilla ², Puspita Dewi ³, Renilda Putri ⁴,
Alfie Ridho ⁵, Fajar Baihaq'qi ⁶

¹⁻⁶ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis : aswaruddin1973@gmail.com ¹, hasanahfadhillah06@gmail.com ²,
puspidadewi70319@gmail.com ³, renildaputri863@gmail.com ⁴, alfieridho462@gmail.com ⁵,
fajarbaihaqi468@gmail.com ⁶

ABSTRACT. *Performance is the result of work and also an assessment of the work of someone who is involved in the world of work in an agency. Therefore, performance also requires management, so that the results obtained or the performance of workers or employees can achieve the results aimed at by the company. These principles include measurement, development, communication and incentives aimed at improving performance effectively and efficiently. Using this research is a qualitative research approach with a descriptive method approach. The overall goal of performance management is to build a high-performance culture in which individuals and teams are accountable for the continuous improvement of business processes and for their skills and contributions within the framework provided by their own effective leadership. The main goal is to focus people on doing the right thing by achieving goal clarity.*

Keywords: *Performance Management, Performance Principles*

ABSTRAK. Kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditunjukkan oleh perusahaan. Prinsip-prinsip ini mencakup pengukuran, pengembangan, komunikasi, dan insentif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Dengan menggunakan penelitian ini adalah metode pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Tujuan keseluruhan dari manajemen kinerja adalah untuk membangun budaya berkinerja tinggi di mana individu dan tim bertanggung jawab untuk perbaikan terus-menerus dari proses bisnis dan untuk keterampilan dan kontribusi dalam kerangka yang disediakan oleh kepemimpinan yang efektif mereka sendiri. Tujuan utamanya adalah untuk fokus orang melakukan hal yang benar dengan mencapai kejelasan sasaran.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja, Prinsip-Prinsip Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditunjukkan oleh perusahaan. (Nursam, 2017).

Oleh karenanya dibutuhkan manajemen kinerja dengan tujuan dapat mengembangkan kapasitas manusia agar dapat memenuhi dan melampaui harapan dan mewujudkan potensi mereka sepenuhnya, sehingga bermanfaat bagi diri sendiri dan juga organisasi. (Armstrong, 2021) Untuk mewujudkan tujuan dari manajemen kinerja, maka dibutuhkan prinsip manajemen kinerja. Prinsip-prinsip manajemen kinerja adalah panduan yang sangat penting dalam mengelola kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Prinsip-prinsip manajemen kinerja adalah panduan yang membantu memandu cara organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja karyawan mereka. Prinsip manajemen kinerja adalah landasan utama dalam mengelola kinerja individu dan tim di suatu organisasi. Prinsip manajemen kinerja mencakup pengelolaan kinerja individu atau tim dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas. Prinsip manajemen kinerja merupakan dasar dalam mengelola kinerja organisasi atau individu. Prinsip-prinsip ini mencakup pengukuran, pengembangan, komunikasi, dan insentif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Maka dari itu pemakalah merujuk pada judul materi Prinsip Manajemen Kinerja dengan rumusan masalah sebagai berikut.

METODE PENELITIAN

Metodologi riset pada peluang ini yang digunakan dengan memakai penemuan terhadap beberapa jurnal yang diterbitkan di beberapa web pada 5 tahun terakhir. Postingan diteliti serta ditelaah memperuntukkan penyelidikan selaku catatan acuan tambah sistem yang terjalin dengan No, hari poin, tajuk poin, pengecekan, taksiran ilustrasi, alibi pengecekan, tata metode pengecekan, serta kesudahan pengecekan. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Untuk memperoleh data yang valid maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian mendalam tentang ucapan, tulisan, perilaku yang diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi. Penelitian kualitatif dilakukan dalam skala kecil, kelompok yang mempunyai kekhususan, keunggulan, inovasi, maupun permasalahan dan juga Metode yang dilakukan. Metode wawancara adalah pengumpulan data dengan jalan wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden/narasumber. Dan penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan cara mencari pada jurnal - jurnal dan buku - buku serta literature penelitian terdahulu yang terkait tentang penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Prinsip Manajemen Kinerja Menurut Para Ahli

Manajemen kinerja adalah sebuah siklus manajemen di mana tujuan kinerja program dan targetnya telah ditetapkan, manajer memiliki fleksibilitas untuk mencapainya, kinerja aktual diukur dan dilaporkan, dan informasi ini menjadi bahan dalam mengambil keputusan tentang pembiayaan program, desain, operasional, serta penghargaan atau hukuman.

Tujuan keseluruhan dari manajemen kinerja adalah untuk membangun budaya berkinerja tinggi di mana individu dan tim bertanggung jawab untuk perbaikan terus-menerus dari proses bisnis dan untuk keterampilan dan kontribusi dalam kerangka yang disediakan oleh kepemimpinan yang efektif mereka sendiri. Tujuan utamanya adalah untuk fokus orang melakukan hal yang benar dengan mencapai kejelasan sasaran. Secara khusus, manajemen kinerja adalah tentang menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi dan memastikan bahwa individu menjunjung tinggi nilai-nilai inti perusahaan. Ini menyediakan untuk harapan untuk didefinisikan dan disepakati dalam hal tanggung jawab peran dan akuntabilitas (diharapkan untuk melakukan), keterampilan (diharapkan memiliki) dan perilaku (diharapkan). Tujuannya adalah untuk mengembangkan kapasitas masyarakat untuk memenuhi dan melampaui harapan dan untuk mencapai potensi penuh mereka untuk kepentingan diri mereka sendiri dan organisasi. Yang penting, manajemen kinerja yang bersangkutan dengan memastikan bahwa dukungan dan bimbingan orang perlu mengembangkan dan meningkatkan sudah tersedia.

Manajemen kinerja atau penilaian kinerja bekerja atas prinsip yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip-prinsip manajemen kinerja adalah pedoman dasar yang digunakan oleh organisasi dan manajer untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan atau anggota tim. Prinsip-prinsip ini membantu dalam menyusun strategi, menetapkan tujuan, memantau kinerja, dan memberikan umpan balik. Menurut Wibowo (2007) Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah:

1. Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur di antara manajer, pekerja dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat menyampaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan. Kejujuran mempunyai beberapa segi dan tingkatan, dan mereka yang menggunakan proses penilaian untuk menggali kebenaran secara luas dan dalam akan memperoleh manfaat terbesar. Proses

penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk secara jujur menyatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka tentang yang mereka lakukan, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka dan bagaimana mereka harus dibantu. Sebaliknya manajer juga menceritakan kebenaran dalam hubungannya dengan bawahan tentang apa yang disukai dan tidak disukai tentang apa yang mereka kerjakan, apa apresiasinya terhadap pekerja, visi yang diberikan kepada mereka, persepsi dan pertimbangan tentang hambatan terhadap keberhasilan dan saran lainnya.

2. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada setiap stakeholder yaitu: pekerja, manajer, pemilik, dan pelanggan. Dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja. Prinsip pelayanan merupakan tanda yang paling kuat untuk pengukuran, perencanaan, dan coaching pekerja. Satu aspek yang membingungkan dari prinsip pelayanan adalah bahwa apa yang diberikan manajer kepada pekerja mungkin dirasakan tidak baik dan mengecewakan mereka. Memberitahu orang lain tentang apa yang mereka tidak mau dengar dapat membuat mereka tidak bahagia. Akan tetapi, hal tersebut hanya membantu mengubah dan mendapatkan arah yang tepat. Belajar membantu orang lain dengan baik merupakan proses pembelajaran jangka panjang di mana manajer membantu orang lain agar menjadi lebih baik, dan belajar tentang apa yang dapat berjalan dan tidak bisa berjalan. Walaupun mungkin saja terjadi banyak kesalahan, tetapi perlu memperbaiki keterampilan, kompetensi, dan kemampuan dalam membantu orang lain.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang mereka perlu perbaiki. Pengembangan kinerja didasarkan pada anggapan bahwa pekerja dapat mempengaruhi hasilnya dengan memperbaiki kecakapan dalam kompetensi perilaku. Mereka tidak memerlukan izin untuk memperbaiki kompetensi. Nasib mereka berada di tangan mereka sendiri. Dari perspektif manajer, sudah menjadi tanggung jawab manajer untuk memastikan keberhasilan bawahannya. Sudah tentu tidak seorangpun mampu mengontrol sepenuhnya nasibnya sendiri, tetapi dengan memfokuskan pada apa yang dapat mereka kontrol, orang meningkatkan kemungkinan mendapatkan manfaat dari keberhasilannya.

4. Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain. Dengan prinsip bermain, dalam manajemen kinerja orang mendapatkan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan. Apabila tidak menerapkan prinsip bermain, bekerja akan menjadi beban. Timbul beban dalam dirinya adanya suatu perasaan bahwa mereka harus bekerja, mereka tidak mempunyai pilihan dan pekerjaan mereka tidak dihargai. Implikasi untuk pengembangan kinerja adalah bahwa kinerja harus didorong menggunakan proses sebagai sarana untuk menciptakan kepuasannya sendiri dalam hubungannya dengan pekerja. Hal tersebut dilakukan melalui interaksi diantara orang sehingga penyelesaian kreatif dilahirkan, dan lingkungan kerja yang dinamis dan kreatif diciptakan.

Menurut Marr dalam Taufiqurokhman, pada prinsipnya, manajemen kinerja sangat sederhana: Pertama, perlu adanya kesepakatan dan kejelasan masalahmasalah dalam organisasi; kedua, pengumpulan informasi manajemen yang benar untuk memahami bagaimana menghantarkan kinerja dalam kaitannya dengan rencana yang sudah dibuat; dan ketiga adalah perlunya pengetahuan atau wawasan yang mendalam dari informasi yang ada yang akan membantu dalam menghantarkan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Marr dalam Adi Surya mengemukakan sepuluh prinsip manajemen kinerja yaitu: (Adi Surya: 2012)

1. Ciptakan kejelasan dan kesepakatan tujuan strategis,
2. Kumpulkan indikator kinerja yang paling bermakna,
3. Gunakan indikator tersebut mendapatkan pengetahuan mendalam yang sesuai,
4. Ciptakan budaya belajar yang positif,
5. Ciptakan kesadaran dan keterlibatan bersama dalam manajemen kinerja di semua lapisan organisasi
6. Selaraskan proses manajemen penganggaran, pelaporan kinerja, manajemen proyek dan program serta manajemen resiko) dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan dalam manajemen kinerja,
7. Jaga tujuan strategis dan indikator kinerja tetap “segar” dan *up to date* strategisnya,
8. Laporkan dan komunikasikan informasi kinerja dengan baik,
9. Gunakan infrastruktur teknologi informasi yang sesuai untuk mendukung aktifitas manajemen kinerja dan
10. Berikan cukup wak bagi setiap orang yang terlibat dalam mengatur kinerja secara strategis.

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan sebagai acuan bersama untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Berikut adalah prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja: (Hery, 2020)

1. Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis di mana membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang.

2. Holistik

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh, mencakup seluruh aspek, mulai dari perumusan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pengukuran, penilaian, peninjauan kembali, evaluasi, dan perbaikan kinerja.

3. Terintegrasi

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses, hasil, dan manfaat. Dengan demikian, aspek yang terkandung di dalamnya saling berkaitan sehingga merupakan hubungan yang terintegrasi

4. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah, seperti tujuan divisi, departemen, tim, dan individu. Hal tersebut perlu dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan struktur di atasnya secara berjenjang.

5. Perencanaan

Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi secara menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan hierarki perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh aktivitas Perencanaan kinerja berkaitan dengan apa yang akan dilakukan maupun bagaimana hal tersebut dilakukan.

6. Umpan Balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik secara terus menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dan pekerjaan individu untuk dipergunakan dalam memodifikasi tujuan organisasi. Dengan

demikian, umpan balik juga dapat dipergunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.

7. Pengukuran

Pengukuran perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, apakah terdapat kesenjangan kinerja, dan apakah hasil akhir yang diperkirakan dapat dicapai. Tanpa pengukuran, maka tidak dapat mengelola pelaksanaan kinerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan dan sasaran yang telah direncanakan.

8. Perbaikan Kinerja

Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik. Perbaikan kinerja dapat dilakukan terhadap seluruh proses manajemen kinerja, yang meliputi perumusan tujuan dan sasaran, proses perencanaan kinerja, proses pelaksanaan kinerja, pelatihan dan mentoring sumber daya manusia, proses penilaian dan peninjauan kembali, pengukuran kinerja, dan evaluasi kinerja.

9. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, di mana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin baik. Dengan menggunakan proses penilaian kinerja dan umpan balik, koreksi selalu dilakukan terhadap kinerja yang tidak memenuhi standar kinerja

10. Menciptakan Budaya

Budaya organisasi memastikan bahwa individu terdorong berperilaku dengan cara yang memungkinkan dan memperkuat hubungan kerja yang lebih baik. Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

11. Pengembangan

Kinerja organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Untuk itu, organisasi yang berkeinginan meningkatkan kinerjanya harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

12. Kejujuran

Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan. Proses penilaian akan memperluas

pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk secara jujur menyatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka tentang yang mereka lakukan, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka.

13. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada setiap pemangku kepentingan, yaitu mulai dari pemilik, karyawan, manajer, hingga pelanggan. Dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu karyawan dan perencanaan kinerja. Prinsip pelayanan merupakan unsur yang paling kuat untuk pengukuran, perencanaan, dan pelatihan pekerja.

14. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, karyawan belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki.

15. Konsensus dan Kerja Sama

Manajemen kinerja juga mengandalkan konsensus dan kerja sama antara atasan dan bawahan daripada menekankan pada kontrol dan melakukan paksaan. Apabila bawahan melakukan pekerjaan karena terpaksa, sebenarnya mereka tidak memberikan dukungan pada atasan. Apabila pekerjaan dilakukan atas dasar kesepakatan bersama, karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab.

16. Komunikasi Dua Arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Komunikasi dua arah ini menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antara dua pihak.

Menurut Amanda, salah satu prinsip manajemen kinerja adalah kemampuan memberi umpan balik yang dapat mengembangkan bukan menyalahkan pihak yang mendapat umpan balik tersebut. Dengan demikian setiap orang akan dapat saling menjaga agar tetap dalam koridor yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kelompok-kelompok yang sinergis ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. (Amanda Setiorini, 2018)

Egan dalam Michael Armstrong mengusulkan beberapa prinsip pedoman manajemen kinerja adalah karyawan umumnya menginginkan pengarahan, kebebasan dan dorongan menyelesaikan pekerjaan mereka, bukan kontrol. Hanya dalam keadaan tertentu saja

manajemen kinerja harus menggunakan sistem kontrol Solusinya adalah membuat manajemen kinerja sebagai sebuah sistem pengembangan kolaboratif, dalam dua cara. Pertama, proses manajemen kinerja secara umum-membimbing, konseling, umpan balik, melacak, rekognisi, dan seterusnya-harus mendorong perkembangan. Idealnya, anggota tim tumbuh dan berkembang melalui interaksi- interaksi seperti ini. Yang kedua, ketika manajer dan anggota tim bertanya tentang apa yang mereka butuhkan untuk dapat melakukan hal-hal yang lebih besar dan lebih baik, berarti mereka bergerak menuju perkembangan strategis. (Michael Armstrong, 2021)

Prinsip manajemen kinerja yakni jelas, menantang, komitmen, umpan balik, tingkat kompleksitas. Jelas yaitu tujuan dicapai harus jelas dan dapat diukur. Menantang adalah tujuan harus menantang guna memotivasi. Komitmen yakni semua pihak harus berkomitmen guna mencapai tujuan sesuai visi dan misi, umpan balik menunjukkan suatu evaluasi penetapan tujuan, tingkat kompleksitas yakni adanya ketersediaan waktu tenggat dalam pelaksanaan suatu tugas. (Almansyah Wundu Ronua, dkk: 2023)

Agar manajemen kinerja untuk bekerja secara efektif, Strebler dalam Djoko Setyo, Widodo mengemukakan beberapa prinsip, yaitu:

1. Memiliki tujuan yang jelas dan kriteria keberhasilan terukur.
2. Dirancang dan dilaksanakan dengan keterlibatan karyawan yang tepat.
3. Jadilah sederhana untuk memahami dan beroperasi.
4. Membuat penggunaannya mendasar untuk mencapai semua tujuan manajemen.
5. Memungkinkan karyawan sebuah *line of sight* jelas antara tujuan kinerja mereka dan orang-orang dari organisasi.
6. Fokus pada kejelasan peran dan peningkatan kinerja.
7. Erat bersekutu dengan infrastruktur pelatihan dan pengembangan yang jelas dan sumber daya yang memadai.
8. Membuat jelas tujuan dari setiap link langsung untuk menghargai dan membangun di tepat ekuitas dan transparansi pengamanan.
9. Teratur dan terbuka ditinjau terhadap kriteria keberhasilannya.

Sementara menurut Surya Darma, untuk dapat menerapkan manajemen kinerja dalam suatu organisasi, diperlukan adanya prasyarat dasar yang harus dipenuhi dalam suatu organisasi, yaitu : (Surya Darma: 2009)

1. Manajemen kinerja dimiliki dan dimotori oleh manajen lini dan bukan oleh bagian sumberdaya manusia.

2. Penekanan terhadap nilai dan target organisasi.
3. Manajemen kinerja bukan lah merupakan sekumpulan pemecahan masalah, tetapi sesuatu yang harus dikembangkan secara khusus untuk suatu organisasi tertentu.
4. Manajemen kinerja harus berlaku bagi semua staf, bukan hanya sebagian dari kelompok manajerial saja.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan prinsip-prinsip manajemen kinerja, diantaranya adalah:

1. Keterlibatan dan Partisipasi.

Melibatkan karyawan dalam proses perencanaan, penetapan tujuan, dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja mereka, maka akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, karyawan juga berpartisipasi dalam proses perbaikan dan inovasi, sehingga karyawan merasa memiliki perubahan yang terjadi.

2. Tanggung Jawab

Tidak hanya manajer yang bertanggung jawab dalam manajemen kinerja. manajemen kinerja adalah tanggung jawab bersama antara manajer dan karyawan. Kedua belah pihak harus bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Penetapan Tujuan yang jelas.

Dengan menetapkan tujuan yang nyata, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu untuk setiap karyawan, maka akan membantu dalam menyampaikan arah yg jelas dari organisasi tersebut.

4. Penilaian Kinerja yang Adil

Menilai kinerja karyawan secara objektif serta adil, berdasarkan data dan bukti nyata, bukan pada prasangka atau preferensi langsung.

5. Umpan Balik Terus-Menerus

Memberikan umpan balik rutin dan konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka. Umpan balik yang bersifat dua arah, akan memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan juga.

6. Fleksibilitas dan Adaptabilitas

Manajemen kinerja harus fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan tujuan organisasi.

7. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan

Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus, maka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para karyawan sehingga meningkatkan kualitas kerjanya.

Prinsip-prinsip tersebut membantu organisasi mencapai kinerja yang lebih baik, mengembangkan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menerapkan prinsip-prinsip ini secara konsisten dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, dan pencapaian tujuan organisasi.

B. Prinsip Manajemen Kinerja Berdasarkan Persepektif Islam

Menurut Hidayat dan Wijaya, beberapa diantara prinsip dasar manajemen kinerja adalah: (Hidayat dan Wijaya: 2022)

1. Ikhlas.

Keikhlasan adalah sebuah prinsip yang akan mendorong untuk berbuat yang terbaik meski apa yang diperoleh tidak sebanding dengan materi duniawi yang didapatkan, sebab yakin bahwa apa yang dilakukan semata-mata sebagai wujud ibadah dan semata-mata mengharap keridhoan Allah. Allah Swt. berfirman dalam Alquran Surah Al-‘Araf ayat 29:

وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۗ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ۗ

“Hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) pada setiap salat, dan sembahlah Dia dengan mengikhhlaskan ibadah semata-mata hanya kepada-Nya. Kamu akan dikembalikan kepada-Nya sebagaimana kamu diciptakan semula”. (QS. Al-A’raf /7: 29).

2. Jujur.

Jujur menjadi identitas Muhammad saw. yang menjadikannya dikenal dan dipercaya oleh seluruh masyarakat Arab pada waktu itu. Tentu hal ini menjadi uswah bagi kita sebagai umatnya, betapa kejujuran kemudian menjadi modal untuk memimpin umat. Jika kita berkaca pada realita manajerial saat ini, maka kejujuran adalah sesuatu yang sangat mahal. Munculnya kasus KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) yang semakin merajalela di kalangan para pejabat, mulai dari pejabat tinggi negara, sampai kepada level pejabat di sekolah mengindikasikan betapa semakin mudarnya sifat kejujuran, sebab bagaimanapun perilaku KKN itu terjadi ketika orang sudah mengabaikan kejujuran. Allah Swt. berfirman dalam Alquran Surat At-Taubah/9 ayat 119:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang jujur” (QS. At-Taubah/9: 119).

3. Amanah.

Amanah artinya kepercayaan, maka seseorang yang diberi amanah adalah orang yang mendapatkan kepercayaan untuk memegang suatu tugas tertentu. Allah Swt. berfirman dalam Alquran:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa’/4: 58).

4. Adil.

Keadilan adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan pada persamaan atau bersikap tengah-tengah atas dua perkara. Berlaku adil sangat dianjurkan dalam kehidupan sehari-hari, bahkan menjadi salah satu indikator ketakwaan seseorang. Firman Allah Swt. dalam Alquran surat Al-Maidah/5 ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, hendaklah Kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah Swt., menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah Swt. Sesungguhnya Allah Swt. Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. AlMaidah/5: 8).

5. Tanggung jawab.

Tanggung jawab menjadi seorang pemimpin bukanlah perkara yang mudah karena menjadi pemimpin berarti siap bertanggung jawab atas yang dipimpinnya. Tanggung jawab itu pun tidak hanya terbatas pada yang lahir dan hanya berkaitan dengan duniawi. Akan tetapi, ada tanggung jawab yang lebih besar lagi, yaitu tanggung jawab akhirat yang justru lebih berat untuk dipikul oleh pemimpin mana pun di dunia ini. Dalam hal ini, salah satu tanggung jawab pemimpin adalah menjadi penentu kebaikan dan

kerusakan yang terjadi di dalam masyarakat yang akan berdampak, baik di dunia maupun di akhirat.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.” (QS. Al-Baqarah/2: 286).

Rosdiani juga menambahkan prinsip-prinsip yang dapat dijadikan pedoman dalam manajemen kinerja, yaitu prinsip ketulusan dan kerja sama. Jika dikaitkan dengan manajemen kinerja, maka mampu menumbuhkembangkan budaya kepercayaan (*trust*), kejujuran (*truthfulness*) kepercayaan diri (*confidence*), dan kerjasama (*cooperation*) di antara manajer dan orang-orang di bawahnya. (Rosdiani: 2020)

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai prinsip manajemen kinerja berdasarkan persepektif Islam, yaitu:

1. Ikhlas

Manajemen kinerja yang baik dalam Islam dianggap sebagai rahmat Allah. Oleh karena itu, penting untuk bersyukur atas pencapaian dan berkata "Alhamdulillah" (segala puji bagi Allah).

2. Jujur

Al-Qur'an dan hadis mengajarkan pentingnya berbicara jujur dan menghindari berbohong. Dalam manajemen kinerja, memberikan umpan balik yang jujur kepada karyawan, baik dalam hal pencapaian maupun perbaikan yang diperlukan, adalah tindakan yang dianjurkan.

3. Keadilan dan Kesetaraan

Manajemen kinerja dalam Islam harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kesetaraan. Semua individu harus diperlakukan dengan adil tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, agama, atau status sosial mereka.

4. Amanah.

Organisasi harus menjalankan manajemen kinerja secara amanah dengan menjalankan tugas secara transparan dan akuntabel. Ini mencakup menyediakan laporan yang jelas tentang pencapaian kinerja dan penggunaan sumber daya sehingga menjadi karyawan yang dapat dipercaya.

KESIMPULAN

Prinsip-prinsip manajemen kinerja adalah pedoman dasar yang digunakan oleh organisasi dan manajer untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan atau anggota tim. Prinsip manajemen kinerja secara umum, diantaranya adalah: 1) keterlibatan dan partisipasi; 2) tanggung jawab; 3) penetapan tujuan yang jelas; 4) penilaian kinerja yang Adil; 5) umpan balik terus-menerus; 6) fleksibilitas dan adaptabilitas; 7) pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

Adapun mengenai prinsip manajemen kinerja berdasarkan persepektif Islam, yaitu: 1) Ikhlas. Manajemen kinerja yang baik dalam Islam dianggap sebagai rahmat Allah. Oleh karena itu, penting untuk bersyukur atas pencapaian dan berkata "Alhamdulillah" (segala puji bagi Allah); 2) Jujur. Al-Qur'an dan hadis mengajarkan pentingnya berbicara jujur dan menghindari berbohong; 3) Keadilan dan Kesetaraan. Manajemen kinerja dalam Islam harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kesetaraan. Semua individu harus diperlakukan dengan adil tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, agama, atau status sosial mereka; 4) Amanah. Organisasi harus menjalankan manajemen kinerja secara amanah dengan menjalankan tugas secara transparan dan akuntabel. Ini mencakup menyediakan laporan yang jelas tentang pencapaian kinerja dan penggunaan sumber daya sehingga menadi karyawan yang dapat dipercaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Among, Michael. 202. *Manajemen Kinerja: Handbook Manajemen SDM*. Bandung: Nusamedia
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen kinerja*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Nursam, Nasrullah. 2017. *Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Managemen*. 2(2), 167-175.
- Rosdiarini, Ririn. 2020. IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN PENDIDIKANISLAM: STUDI KASUSMADRASAH IBTIDAIYAH “AL-MUKMININ” KALANGAN, JOMBANG. *NidhomulHaq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 5(1), 80-101.
- Setiorini, Amanda. 2018. *Pengelolaan Modal Manusia dalam Kaitannya dengan Manajemen Kinerja*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 6(1), 48-57.
- Surya, Adi. 2012. STRATEGI PENGELOLAAN KINERJA BALAI PENELITIAN TEKNOLOGI KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM SAMBOJA. *Tesis: Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, Candra dan Rahmat Hidayat. 2022. *Manajemen Kinerja: pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi di Lembaga Pendidikan*. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya.
- Wonua, Rundu Almansah, dkk. 2023. *Manajemen Kinerja: Pendekatan SDM*. Padan: Get Press Indonesia.