

# Kinerja Karyawan Pada Polres Metro Bekasi Kota

Tryas Yulita Ichsanti<sup>1</sup>, Muhammad Takrim<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani; Jl.Siliwangi No.6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia, (021) 82436886; e-mail: [tryasyulitaichsanti02@gmail.com](mailto:tryasyulitaichsanti02@gmail.com), [takrimm76@gmail.com](mailto:takrimm76@gmail.com).

\* Korespondensi: e-mail: [takrimm76@gmail.com](mailto:takrimm76@gmail.com)

Diterima: 18 Juni 2024; Review: 18 Juli 2024; Disetujui: 11 Agustus 2024

Cara sitasi: Ichsanti TY, Takrim M. 2024. Metode Penilaian Kinerja Karyawan Pada Polres Metro Bekasi Kota. Jurnal Mahasiswa Bina Insani. Vol 9 (3): 225 – 234.

**Abstrak:** Karyawan berfungsi sebagai sumber daya manusia instansi/pemerintahan yang memiliki peran penting pada sistem operasional. Penilaian ini adalah tentang metode penilaian kinerja karyawan Polres Metro Bekasi Kota. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi kendala pada saat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di Polres Metro Bekasi Kota. Polres Metro Bekasi Kota adalah instansi negara yang berfungsi dengan baik untuk mempersiapkan keadaan agar tetap menjaga kondisi masyarakat dengan memberikan pelayanan, perlindungan yang aman dan nyaman kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sumber data yang dipakai pada penelitian ini yakni berupa observasi secara langsung kegiatan yang berkaitan dengan penilaian kinerja serta melakukan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persiapan untuk penilaian kinerja serta pengumpulan data yang sudah otomatis terdata dan penilaian melalui sistem aplikasi SIPK (Sistem Informasi Pengaduan Kepolisian). Adapun solusi dari penelitian ini adalah solusi yang memperoleh penilaian kinerja secara baik.

**Kata kunci:** Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan, Metode Penilaian Kinerja

**Abstract:** Employees function as agency/government human resources who have an important role in the operational system. This assessment is about the performance assessment method for Bekasi City Metro Police employees. The aim of this research is to understand how to overcome obstacles during employee performance assessments carried out at the Bekasi City Metro Police. The Bekasi City Metro Police is a state agency that functions well to prepare conditions to maintain the condition of the community by providing safe and comfortable services, protection and comfort to the community. This research uses qualitative methods with the data sources used in this research, namely direct observation of activities related to performance assessment and conducting interviews. The research results show that preparations for performance assessments and data collection have been automatically recorded and assessed through the SIPK (Police Complaints Information System) application system. The solution from this researcher is a solution that develops a reward program for employees who receive good performance appraisals.

**Keywords:** Job Appraisal, Employee Performance, Performance Appraisal Methods

## 1. Pendahuluan

Instansi/pemerintahan yang menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan harus mempromosikan karyawan sebagai bagian dari personel dengan pengetahuan dan keahlian khusus di bidangnya masing-masing sesuai dengan pelatihannya. Selain itu, sumber daya manusia saat ini memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penilaian kinerja karyawan yang tepat dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan di dalam

instansi/pemerintahan. Berdasarkan penilaian kinerja, karyawan setidaknya mengetahui seberapa baik seorang manajer atau tim penilaian kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja karyawan secara teratur didefinisikan sebagai penyelesaian tugas yang harus dilakukan seorang karyawan selaras dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat implementasi organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuannya [1]. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Hal ini diperkuat dengan penyelidikan awal yang telah dilakukan. Sebanyak 74,29% berpendapat tidak ada umpan balik mengenai efektivitas yang dicapai setelah mengevaluasi kinerja karyawan. Selanjutnya, 62,86% dari seluruh karyawan berpendapat bahwa metode penilaian kinerja yang digunakan saat ini tidak mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, 57,14% merasa kurang nyaman dengan metode penilaian kinerja yang ada saat ini, 65,71% berpendapat bahwa penilaian kinerja dilakukan oleh perusahaan padahal demikian. tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan secara subyektif menilai kinerja karyawan berdasarkan kinerja menyumbang 60% karyawan [2].

Mulanya kinerja organisasi dinilai dengan melihat laba perusahaan dan apabila laba perusahaan terus menurun maka akan terjadi penurunan laba [3]. Karyawan dipecat tanpa penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga menyebabkan banyak karyawan mengundurkan diri. Sepanjang tahun, setidaknya satu karyawan mengundurkan diri karena ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan [4].

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan evaluasi kinerja secara komprehensif yang mencakup beban kerja guru, penghargaan dan sanksi, finansial dan non finansial di lingkungan pendidikan tinggi. Penulis mengusulkan sistem penilaian kinerja guru dengan menggunakan metode Balanced Scorecard. KPI merupakan indeks/metrik yang perlu dicapai untuk mengukur kinerja terhadap tujuan strategis organisasi yang telah ditentukan. Penerapan Balanced Scorecard dalam menganalisis kinerja guru di STT kemudian dijabarkan ke dalam berbagai inisiatif strategis yang dapat dilakukan lembaga pendidikan untuk mencapai kinerja guru sekolah yang efektif secara komprehensif, konsisten, terukur dan seimbang [5].

Faktor subjektif seperti opini dapat dinilai dengan aman apabila didukung oleh fakta yang terekam. Selain faktor di atas, salah satu faktor yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan adalah gaya penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang objektif memberikan umpan balik yang tepat untuk bisnis. Terdapat sepuluh tujuan penilaian kinerja yang meliputi Menurut [5]: Performance Improvement ialah memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja, Compensation Adjustment ialah membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya, Placement Decision ialah menentukan promosi, transfer, dan demotion, Training and Development Needs ialah mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai agar kinerja mereka lebih optimal, Career Planning and Development ialah terintegrasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai, Staffing Process Deficiencies ialah mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai, Informantional Inaccuracies and Job-design Errors ialah membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia, Equal Employment Opportunity ialah menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif, External Challenges ialah kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain – lainnya, dan Feedback ialah Memberikan umpan balik tentang masalah SDM dan kepada karyawan.

Penilaian kinerja karyawan dalam berbagai bentuknya pada dasarnya adalah proses yang objektif dan sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi dalam pengambilan keputusan untuk memantau karyawan atau organisasi itu sendiri [6]. Penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat penting, baik bagi karyawan maupun organisasi [1]. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari penilaian kinerja: Meningkatkan kinerja karyawan merupakan penilaian kinerja yang dapat memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan

kinerja, membantu dan mengidentifikasi area perbaikan, merangsang motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan pengambilan keputusan SDM merupakan hasil penilaian kinerja yang dapat digunakan oleh departemen sumber daya manusia dan manajemen dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengaturan tugas. Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan yaitu dengan metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan [7].

Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu meliputi: *Rating Scale*, Ini adalah metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi kinerja masa lalu seorang karyawan, di mana tinjauan kinerja dilakukan oleh supervisor atau manajer yang bersangkutan. Metode evaluasi meliputi unsur kejujuran, ketekunan, ketekunan, sikap, kerja sama, kepemimpinan, ketelitian, kesetiaan dan kesucian. *Checklist*, Metode ini hampir seperti rating scale dengan memberikan pertanyaan berupa kuesioner atau formulir, namun pertanyaan tersebut diberi bobot untuk menghitung rating kinerja pegawai. Metode Peristiwa Kritis, Dalam metode ini, evaluator harus mencatat semua kejadian yang berkaitan dengan perilaku bawahan kegiatan sehari-hari, yang kemudian dicatat dalam buku catatan khusus yang memuat berbagai perilaku bawahan. *Field Review Method*, Metode penilaian langsung yang memungkinkan kunjungan lapangan untuk mengumpulkan informasi berdasarkan kinerja kolaborator.

Kemudian terjun langsung ke lapangan untuk tahapan pengembangan karir. Tes dan Observasi Prestasi Kerja, Tes dan observasi prestasi kerja adalah penilaian didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan berupa tes tertulis dan peragaan. Metode Evaluasi Kelompok, Ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kelompok karyawan. Metode peringkat tim dapat digunakan untuk membuat keputusan, seperti kenaikan gaji, promosi, dan bentuk penghargaan lainnya, karena dapat menunjukkan peringkat karyawan dari yang terbaik hingga yang terburuk. Berikut merupakan metode evaluasi kelompok: *Metode Ranging, Grading atau Forced Distributions, Point Allocation Method*. Pelaksanaan kinerja merupakan pihak yang melaksanakan penilaian kinerja karyawan di instansi, terdapat beberapa pihak yang dapat melaksanakan penilaian kinerja karyawan. [1];[8] yaitu: Atasan langsung, atasan langsung lebih memahami setiap kinerja karyawan yang ada di bawah pengawasannya, sehingga dapat melakukan evaluasi terhadap karyawannya. Individu yang bersangkutan, merupakan pelaksanaan terhadap kinerja masing-masing karyawan yang menyimpang dari standar kerja yang berlaku dapat langsung melakukan perbaikan. Pentingnya adanya kesepakatan antara atasan dan bawahan dalam menetapkan sasaran kinerja yang *SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time – Bound)* [7].

Polres Metro Bekasi merupakan bagian dari penyelidikan operasional. Dalam hal ini, Bekasi. polisi metro dapat dikatakan sebagai suatu instansi/organisasi pemerintahan yang dalam menjalankan fungsinya Polres Metro Bekasi merupakan aparaturnya negara yang aman dan berfungsi dengan baik untuk mempersiapkan menjaga keadaan agar tetap menjaga kondisi juga memberikan perlindungan dan, pelayanan kepada masyarakat. Sebuah kantor di Kota Polres Metro Bekasi Kota memperkerjakan beberapa anggota tentara untuk bertindak sebagai polisi dan menjaga ketertiban dan keamanan negara untuk menciptakan suasana ketentraman atau kedamaian di masyarakat, terkait dengan visi dan misi tertentu dari kepolisian, seperti memberikan pelayanan prima untuk keamanan dan ketertiban masyarakat, menjaga kualitas hukum dan keamanan negara, menciptakan kegiatan bersikap proaktif dan mencapai deteksi dini dan peringatan dini melalui penyelidikan polisi yang sederhana, tanggap dan tidak diskriminatif, pemberian pelayanan, perlindungan dan operasi perlindungan yang menjamin keselamatan, dan kelancaran masyarakat.

## 2. Metode Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, tidak mungkin memisahkan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh data. Berikut penjelasan dari proses pengumpulan data.

### Jenis Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi yang relevan [9]. Penelitian ini memiliki dua sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain.
2. Data Sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.

Berdasarkan interpretasi teoritis yang sudah dijelaskan, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori data primer dan juga data sekunder. Data primer merupakan observasi langsung dan catatan dari hasil diskusi, wawancara dengan informan yang relevan untuk topik penelitian digunakan sebagai data primer. Data sekunder merupakan data yang tersedia di dalam perusahaan seperti profil perusahaan yang diambil melalui website resmi perusahaan sebagai pelengkap primer.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data terdiri dari 2 macam meliputi wawancara, observasi [10] teknik tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.
2. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

Berdasarkan pemaparan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, teknik pengumpulan data yang sesuai dengan penelitian ini yaitu dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dengan Kepala Intansi/Pemerintahan secara langsung yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai penilaian kinerja yang telah diterapkan di instansi. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung kegiatan yang dilakukan di instansi, juga dokumentasi untuk mendapatkan bukti langsung kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan.

### **Teknik Analisis Penelitian**

Metodologi penelitian berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman manusia dalam konteks sosial dan budaya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis untuk mengelola data karena lebih banyak menggunakan data kualitatif. Oleh karena itu, analisis ini dilakukan secara deskriptif kualitatif merupakan pendekatan yang fokus pada deskripsi naratif atau kualitatif tentang kinerja karyawan [10].

Berdasarkan teknik analisis penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif karena pengumpulan data dari hasil observasi, wawancara, yang kemudian data yang didapatkan, dianalisa dan disajikan kemudian dibuat kesimpulan untuk menjadi informasi yang bermanfaat dan mudah dimengerti oleh individu maupun orang lain.

### **Kerangka Berpikir**



Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh setelah melalui proses wawancara, analisis, dan pengumpulan data dengan metode penelitian yang telah ditentukan, memberikan gambaran mengenai efektivitas Metode Penilaian Kinerja Karyawan di Polres Metro Bekasi Kota. Persiapan untuk penilaian kinerja ini mencakup pengumpulan data yang telah otomatis tercatat melalui sistem aplikasi SIPK (Sistem Informasi Pengaduan Kepolisian), yang selanjutnya memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang akurat terkait metode tersebut.

Penilaian kinerja di Polres Metro Bekasi Kota bertujuan untuk pengembangan karyawan, di mana hasil dari penilaian ini berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan serta area yang memerlukan perbaikan bagi para anggota. Informasi ini kemudian menjadi dasar dalam merencanakan program pelatihan dan pengembangan yang tepat sasaran, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat tercapai.

Selain itu, manfaat dari penilaian kinerja ini sangat signifikan dalam pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk menentukan keputusan strategis, seperti promosi, pemberian penghargaan, atau insentif lainnya bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul.

Metode penilaian kinerja yang digunakan oleh Polres Metro Bekasi Kota, sebagai bagian dari badan penegak hukum, sering kali bergantung pada prosedur atau pedoman khusus yang telah disesuaikan dengan kebutuhan sektor keamanan dan kepolisian. Penilaian ini dilaksanakan dengan memberikan umpan balik dan evaluasi yang didasarkan pada observasi langsung terhadap kinerja anggota, sehingga menciptakan mekanisme penilaian yang objektif dan mendukung peningkatan profesionalisme di lingkungan kepolisian.

*Rating Scale* di Polres Metro Bekasi Kota bahwa pertama menjadi acuan kedisiplinan karyawan untuk mematuhi jadwal dan jam kerja yang telah ditetapkan. Semua pekerjaan selesai sesuai target waktu dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan. Kedua, tidak ada kesalahan dalam pengerjaan dan tidak ada modifikasi. Sikap positif seperti keramahan, empati, dan kerjasama merupakan faktor berharga dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penilaian juga dapat melibatkan sudut pandang atasan, dimana atasan menilai kinerja karyawan berdasarkan kontribusi, kemampuan, dan sikap kerja karyawan.

*Checklist* di Polres Metro Bekasi Kota bahwa pada Polres Metro Bekasi Kota, bertanggung jawab untuk menyelesaikan dan menilai *checklist* kinerja karyawan biasanya berada pada atasan langsung dari karyawan yang dinilai. Proses penyelesaian *checklist* penilaian kinerja biasanya melibatkan interaksi antara atasan dan karyawan yang dinilai, atasan akan memberikan

penilaian berdasarkan pengamatan, kinerja, dan kontribusi karyawan untuk jangka waktu tertentu. Karyawan juga dapat memberikan umpan balik atau self-assessment terhadap kinerja karyawan tersebut, sedangkan proses penilaian atau analisa hasil *performance riview checklist* ini biasanya dilakukan Kepala Sumber Daya Manusia atau Pengembangan SDM di Polres Metro Bekasi Kota.

Metode Peristiwa Kritis di Polres Metro Bekasi Kota Bahwa untuk mengidentifikasi peristiwa kritis, mengingat besarnya peristiwa yang melibatkan banyak orang atau wilayah yang luas dan berdampak luas terhadap operasional Polres Metro Bekasi Kota dianggap kritis contohnya: menanggapi bencana besar atau tindakan kriminal multi-agen.

*Field Review Method* di Polres Metro Bekasi Kota Bahwa dalam proses tersebut, hal pertama yang dilakukan adalah menentukan tujuan metode penilaian lapangan dan kriteria penilaian yang akan digunakan dalam bentuk tim penilai yang terdiri dari atasan, rekan kerja atau tim penilai yang ditunjuk untuk melakukan observasi langsung di lokasi. Pengamatan ini dilakukan dengan saksama untuk mengumpulkan data dan informasi tentang kinerja karyawan, kemampuan beradaptasi, interaksi dengan rekan kerja dan masyarakat. Setelah observasi selesai, tim penilai akan menganalisis data yang terkumpul dan melakukan penilaian terhadap kinerja mempekerjakan karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Menurut hasilnya tersebut, umpan balik akan diberikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria.

Observasi Prestasi di Polres Metro Bekasi Kota Bahwa dalam penilaian kinerja karyawan dinilai berdasarkan kegiatan yang dilakukan anggota Polres Metro Bekasi Kota berdasarkan penilaian kegiatan tambahan seperti menangani aksi demo mahasiswa/masyarakat, mengikuti kegiatan rutin tahunan Upacara 17 Agustus, dan mengikuti peringatan Hut Hari Ulang Tahun Bhayangkara. Penghargaan lain yang diperoleh oleh anggota Polres Kota Bekasi dalam bentuk penilaian kinerja dapat berupa poin antara lain: Penilaian dari, Presiden mendapatkan sebanyak 15 poin, Penilaian dari Setingkat mendapatkan 12 poin, Penilaian dari Polri mendapatkan 9 poin.

Metode Evaluasi Kelompok yang diterapkan di Polres Metro Bekasi Kota memainkan peran penting dalam mengembangkan kinerja kolektif suatu tim atau unit kerja, dengan tujuan mengevaluasi efektivitas kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui evaluasi ini, Polres Metro Bekasi Kota dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam tim, yang kemudian digunakan untuk merencanakan tindakan pengembangan seperti pelatihan, perbaikan proses kerja, atau perubahan strategi operasional. Misalnya, jika ditemukan bahwa koordinasi antar anggota tim kurang efektif, maka pelatihan komunikasi atau penyempurnaan alur kerja dapat dilakukan untuk meningkatkan kolaborasi. Selain itu, metode ini memungkinkan organisasi menyesuaikan strategi kerja berdasarkan kebutuhan yang diidentifikasi melalui evaluasi, memastikan bahwa setiap kelompok dalam organisasi dapat berfungsi secara efisien dan produktif. Dengan demikian, Polres Metro Bekasi Kota tidak hanya meningkatkan kinerja tim secara berkelanjutan, tetapi juga memastikan kontribusi maksimal dari setiap kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar.

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan Polres Metro Bekasi Kota merupakan pelaksanaan terhadap kinerja masing-masing karyawan yang menyimpang dari standar kerja yang berlaku dapat langsung melakukan perbaikan. Serta lebih memahami setiap kinerja karyawan yang ada di bawah pengawasannya, sehingga dapat melakukan pelaksanaan penilaian kinerja. Menjelaskan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di Polres Metro Bekasi kota menggunakan metode rating scale yang dimana penilaian terdiri dari kedisiplinan karyawan, bertanggung jawab atas penilaian kinerja karyawan, serta mengikuti kegiatan diluar kantor. Berikut dibawah ini terdapat tabel standar penilaian mutu kinerja karyawan pada Polres Metro Bekasi Kota:

Tabel 1. Tabel Penilaian Mutu Kinerja Karyawan Pada Polres Metro Bekasi

Nilai Panduan	Standar Penilaian Mutu	Kategori
90 – 100	a. Seluruh pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu dan/ atau pelayanan sesuai standar yang ditentukan. b. Dalam bekerja tidak ada kesalahan dan tidak ada revisi.	Sangat baik

Nilai Panduan	Standar Penilaian Mutu	Kategori
81 – 90	a. Pada umumnya pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu/pada umumnya pelayanan sesuai standar yang ditentukan. b. Adakalanya dalam bekerja terjadi kesalahan kecil yang bersifat tidak prinsip dan dalam intensitas yang sangat minim serta hasil pekerjaan adakalanya direvisi.	Baik
71 – 80	a. Pada umumnya pekerjaan diselesaikan hampir sesuai dengan target waktu dan pada umumnya pelayanan hampir sesuai standar yang ditentukan. b. Adakalanya dalam bekerja terjadi kesalahan kecil yang bersifat tidak prinsip dan dalam intensitas sering terjadi serta hasil pekerjaan adakalanya direvisi.	Cukup
61 – 70	a. Pekerjaan yang diselesaikan belum sesuai dengan target dan waktu kadang pelayanan hampir sesuai dengan standar yang ditentukan. b. Dalam bekerja terjadi kesalahan cukup besar dan hasil pekerjaan kadang – kadang direvisi.	Kurang
60 ke bawah	a. Dalam menyelesaikan pekerjaan sering tidak sesuai dengan target waktu dan pelayanan sering tidak sesuai standar yang ditentukan. b. Dalam bekerja sering ditemukan kesalahan besar dan hasil pekerjaan sering direvisi.	Sangat kurang

Sumber: Data Peneliti (2023)

Evaluasi penilaian kinerja karyawan di Polres Metro Bekasi Kota merupakan proses krusial yang berperan penting dalam memastikan bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan benar-benar efektif dan selaras dengan tujuan serta visi organisasi. Proses evaluasi ini tidak hanya sekedar menilai hasil akhir dari kinerja karyawan, tetapi juga meninjau bagaimana mekanisme penilaian tersebut diimplementasikan dan apakah sudah memenuhi standar objektivitas yang diharapkan. Salah satu aspek yang paling vital dalam evaluasi penilaian kinerja adalah memastikan bahwa objektivitas penilaian benar-benar terjaga. Objektivitas ini mengharuskan penilaian didasarkan sepenuhnya pada fakta-fakta yang akurat dan terukur, tanpa terdistorsi oleh faktor-faktor eksternal seperti bias pribadi, emosi, atau prasangka tertentu yang mungkin dimiliki oleh penilai. Dengan menjaga objektivitas, hasil penilaian akan lebih mencerminkan kinerja nyata dari karyawan yang bersangkutan, serta memberikan dasar yang adil dan transparan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut.

Selain itu, evaluasi juga harus memperhatikan kriteria penilaian yang digunakan. Kriteria ini harus dirumuskan secara jelas dan mencakup berbagai dimensi yang relevan dengan pengevaluasian kinerja seseorang, baik sebagai pemegang jabatan tertentu, sebagai anggota suatu tim, maupun sebagai bagian dari suatu unit kerja. Dimensi-dimensi ini dapat mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kemampuan kerja sama, inisiatif, dan kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku.

Dengan mengevaluasi kriteria penilaian secara menyeluruh, Polres Metro Bekasi Kota dapat memastikan bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan tidak hanya mengukur aspek-aspek yang relevan, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja secara berkesinambungan. Selain itu, evaluasi yang komprehensif ini juga memungkinkan untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan, baik dalam proses penilaian itu sendiri maupun dalam pengembangan kinerja karyawan.

Pada akhirnya, evaluasi penilaian kinerja ini menjadi instrumen yang sangat penting bagi Polres Metro Bekasi Kota dalam memastikan bahwa seluruh anggota organisasi bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan-tujuan strategis organisasi. Evaluasi yang efektif dan objektif tidak hanya meningkatkan kualitas penilaian kinerja, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang adil, transparan, dan berorientasi pada hasil.

### Analisis Pembahasan

Pengembangan karyawan merupakan penilaian kinerja dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan anggota dapat digunakan sebagai dasar untuk

merencanakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Pengambilan keputusan SDM merupakan hasil penilaian kinerja yang dapat digunakan oleh manajemen pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengaturan tugas. Badan penegak hukum sering kali mengandalkan prosedur dan pedoman khusus untuk sektor keamanan dan kepolisian. Penilaian oleh atasan langsung pihak yang sehari-harinya paling banyak berinteraksi dengan anggota dan dapat melakukan penilaian kinerja dengan memberikan umpan balik dan penilaian berdasarkan observasi langsung. Berdasarkan analisis yang dilakukan metode penilaian kinerja yang digunakan adalah *Rating scale*, *Checklist*, Metode Peristiwa Kritis, *Field Review Method*, dan Observasi.

*Rating scale*, kehadiran yang baik menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta perilaku merupakan aspek penting dalam menilai sikap dan perilaku karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan masyarakat. Penilaian juga dapat melibatkan sudut pandang atasan, dimana atasan menilai kinerja karyawan berdasarkan kontribusi, kemampuan, dan sikap kinerja karyawan.

*Checklist*, bertanggung jawab untuk menyelesaikan proses penilaian kinerja biasanya melibatkan interaksi antara atasan dan bawahan yang dinilai, berdasarkan pengamatan kinerja Karyawan juga dapat memberikan umpan balik atau *self- assessment* terhadap kinerja karyawan tersebut, sedangkan proses penilaian atau analisa hasil *performance review checklist* biasanya dilakukan oleh pihak yang bertanggung jawab dari sumber daya manusia atau unit pengembangann sumber daya manusia di Polres Metro Bekasi Kota.

Metode Peristiwa Kritis, bahwa untuk mengidentifikasi mengingat besarnya peristiwa yang melibatkan banyak orang atau wilayah yang berdampak luas terhadap operasional Polres Metro Bekasi Kota dianggap kritis.

*Field Review Method*, bahwa dalam proses tujuan metode penilaian lapangan dan kriteria penilaian yang akan digunakan dalam bentuk tim penilai yang terdiri dari atasan, rekan kerja untuk melakukan observasi langsung di lokasi. Pengamatan ini dilakukan dengan saksama untuk mengumpulkan data dan informasi tentang kinerja karyawan, interaksi dengan rekan kerja dan masyarakat.

Observasi, bahwa dalam penilaian kinerja karyawan dinilai berdasarkan kegiatan yang dilakukan anggota Polres Metro bekasi Kota seperti menangani aksi demo/masyarakat, mengikuti kegiatan rutin tahunan Upacara 17 Agustus, dan mengikuti peringatan Hut Hari Ulang Tahun Bhayangkara.

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja melibatkan serangkaian langkah dan praktik tertentu yang dirancang untuk menilai, mengelola, dan memotivasi karyawan dalam pedoman dan regulasi yang berlaku serta memperhatikan prinsip-prinsip etika dalam penilaian kinerja. Penjelasan tersebut menjelaskan *rating scale* karyawan mayoritas dengan kategori baik dengan penjelasan pada umumnya pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu/pada umumnya pelayanan sesuai standar yang ditentukan. dalam bekerja terjadi kesalahan kecil yang bersifat tidak prinsip dan dalam intensitas yang sangat minim serta hasil pekerjaan adakalanya direvisi.

### Temuan dan Kendala

Interaksi antara atasan dan bawahan dalam proses penilaian kinerja dapat menimbulkan tantangan tersendiri, salah satunya adalah potensi terjadinya penilaian yang tidak adil atau subjektif. Hal ini sering kali disebabkan oleh bias pribadi yang mungkin dimiliki atasan terhadap bawahan, yang pada akhirnya dapat mengganggu objektivitas penilaian. Di sisi lain, karyawan juga mungkin merasa enggan atau tidak nyaman dalam memberikan umpan balik yang jujur kepada atasan, terutama jika terdapat ketakutan akan adanya dampak negatif terhadap karier mereka.

Selain itu, keterbatasan dalam akses terhadap dokumen penilaian, baik karena dokumen tersebut tidak dapat dilihat atau disebarluaskan secara bebas, juga dapat menjadi hambatan signifikan. Ketidakmampuan karyawan untuk secara penuh memahami proses dan kriteria penilaian yang diterapkan, dapat menimbulkan kebingungan serta ketidakpuasan, karena mereka merasa tidak mendapatkan gambaran yang jelas tentang bagaimana penilaian kinerja dilakukan dan apa yang menjadi dasar keputusan tersebut. Keterbatasan ini, jika tidak ditangani dengan



baik, dapat berujung pada menurunnya motivasi dan kepercayaan karyawan terhadap sistem penilaian kinerja yang ada.

#### Solusi/Usulan Produk Penyelesaian Masalah

Berdasarkan kendala yang terjadi dalam metodologi penelitian yang ditemukan adalah solusi mengembangkan program penghargaan bagi karyawan yang memperoleh penilaian kinerja secara baik. Hal ini dapat berupa reward, bonus atau insentif lain yang dapat memberikan motivasi ekstra kepada karyawan. Dalam penelitian ini reward yang diberikan adalah berupa sertifikat penghargaan, berikut contoh:



Gambar 2. Usulan Sertifikat Penghargaan Penilaian Kinerja

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan dan tujuan pada penelitian yaitu untuk mengetahui tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja serta mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai agar kinerja mereka lebih optimal. Metode Penilaian Kinerja Karyawan Pada Polres Metro Bekasi Kota, dapat disimpulkan bahwa Metode Penilaian Kinerja Karyawan Pada Polres Metro Bekasi Kota ditangani oleh Kepala Bagian SDM. Metode yang digunakan dalam penilaian *Rating Scale*, *Checklist*, Metode Peristiwa Kritis, *Field Review Method*, Tes dan Observasi Prestasi Kerja. Hambatan dalam proses penilaian kinerja di Polres Metro Bekasi Kota adalah Standar penilaian yang tidak jelas, kurangnya komunikasi dan umpan balik yang efektif antara atasan dan bawahan, serta terdapat penyimpangan efektif dalam penilaian. Selain itu, terkadang kendala administratif atau keterbatasan sumber daya juga dapat mempengaruhi proses penilaian kinerja. Hal ini dapat berupa reward, bonus atau insentif lain yang dapat memberikan motivasi ekstra kepada karyawan.

#### Referensi

- [1] Hartini *et al.*, *KINERJA KARYAWAN Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- [2] S. N. Evita, W. O. Z. Muizu, and R. T. W. Atmojo, "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives

- (Studi kasus pada PT Qwords Company International),” *Pekbis Jurnal*, vol. 9, no. 1, pp. 18–32, 2019.
- [3] S. Supardi, “DEVELOPMENT OF MSME HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON KNOWLEDGE MANAGEMENT IN INDONESIA,” *Jurnal Ekonomi*, vol. 11, no. 03, pp. 1763–1767, 2022.
- [4] Mondy, “Pengertian penilaian kinerja,” *jurnal administrasi bisnis (JAB)*, vol. 8, no. 2, 2012.
- [5] I. A. Permana, “Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala),” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, p. 89, 2020, doi: 10.26623/jreb.v13i2.2437.
- [6] M. Marnoto, S. Supardi, and I. Soegiarto, “Impact of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work-Life Balance on Employee Performance: A Study in Technology Companies in Indonesia,” *International Journal of Business, Law, and Education*, vol. 5, no. 1, pp. 510–521, 2024.
- [7] M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- [8] F. Dwita, U. Suhud, W. Parimita, B. Santoso, and L. Agustine, “The Impact of Toxic Leadership and Job Stress on Employees’ Intentions to Leave within the Logistics Sector: Exploring How Emotional Exhaustion Serves as a Mediator,” 2023.
- [9] dea aulya Sari sasi gendro, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. In LP2M UST Jogja (Issue March), 2022.
- [10] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2011.