



Journal of Human And Education
Volume 3, No. 4, Tahun 2023, pp 1-10
E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876
Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV Techno Air Sunjaya

Mischelle Lo^{1*}, Agustinus Setyawan²

Universitas Internasional Batam^{1,2}

Email: 2041174.mischelle@uib.edu^{1*}

Abstrak

Kota Batam merupakan kota dengan berbagai jenis industri yang terdiri dari 26 kawasan industri. Banyaknya jenis industri selaras dengan banyaknya lapangan usaha yang membutuhkan perusahaan jasa. CV Techno Air Sunjaya merupakan perusahaan jasa kontruksi bangunan elektrikal yang sudah melakukan banyak proyek di beberapa perusahaan di Kota Batam. Berdasarkan kegiatan wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap pemilik mitra bahwa penilaian kinerja karyawan yang diterapkan masih belum tepat dan tidak terdapat pencatatan khusus hasil penilaian kinerja. Tujuan dari pengabdian ini menjadi sarana pengembangan wawasan manajemen SDM bagi mitra untuk memahami pentingnya penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang baik. Metode yang dilakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan media instrumen berupa wawancara dan observasi. Hasil pengabdian dilihat dengan adanya perubahan yang signifikan dimana penilaian kinerja yang terstruktur dengan kaidah penilaian yang jelas sehingga dapat menganalisa kekurangan dan karyawan berdasarkan pengelompokan aspek tertentu seperti hasil kerja, proses kerja hingga efektifitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kata Kunci: *industri, jasa, penilaian kinerja, sistem*

Abstract

Batam City is a city with various types of industries consisting of 26 industrial estates. The number of industries is in line with the number of businesses that require service companies. CV Techno Air Sunjaya is an electrical building construction service company that has done many projects in several companies in Batam City. Based on interviews and observations made to the partner owner that the employee performance appraisal applied is still not appropriate and there is no special recording of performance appraisal results. The purpose of this service is to be a means of developing HR management insights for partners to understand the importance of implementing a good employee performance appraisal system. The method used is qualitative research with media instruments in the form of interviews and observations. The results of the service are seen by a significant change where the performance appraisal is structured with clear assessment rules so that it can analyze deficiencies and employees based on certain aspect groupings such as work results, work processes to work effectiveness produced by employees.

Keywords: *industry, services, performance appraisal, system*

PENDAHULUAN

Kota Batam merupakan kota industri yang terdiri dari 26 kawasan industri dengan berbagai jenis industri dari awal pembentukannya pada tahun 1970. Banyaknya jenis lapangan usaha maka dibutuhkan jenis perusahaan yang dapat memberikan pelayanan dalam membantu jalannya operasional perusahaan lainnya seperti perusahaan jasa. Perusahaan jasa ini terdiri dalam berbagai jenis usaha seperti jasa kontruksi, jasa asuransi, jasa kesehatan, jasa konsultan, jasa keuangan dan lainnya. CV Techno Air Sunjaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada jasa kontruksi bangunan elektrikal yang sudah melakukan banyak proyek di beberapa perusahaan di Kota Batam seperti PT. Panasonic, MC Donald's Batam, dan lainnya. Berdasarkan kegiatan wawancara dan

Copyright :Mischelle Lo, Agustinus Setyawan

observasi yang dilakukan terhadap bapak Astono sebagai pemilik CV Techno Air Sunjaya bahwa penilaian kinerja karyawan yang diterapkan hanya dilakukan secara langsung atau kasat mata dengan menilai aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya sehari-hari tanpa adanya kriteria standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Mitra juga tidak melakukan pencatatan khusus terkait riwayat setiap penilaian yang dilakukan, sehingga dalam penerapannya perusahaan memiliki kekurangan dalam memantau perkembangan kinerja karyawan serta pengalokasian SDM nya seperti melaksanakan program pengembangan dan pelatihan yang masih kurang efektif dikarenakan tidak menetapkan standar kinerja yang diperlukan oleh setiap karyawan. Penerapan sistem penilaian kinerja yang tidak terstruktur ini juga menyebabkan kesulitan bagi CV Techno Air Sunjaya dalam memberikan *punishment* dan *rewards* serta gaji yang tepat terhadap karyawan dalam mencegah rasa kesenjangan dalam lingkungan kerjanya.

Gambaran Umum Mitra

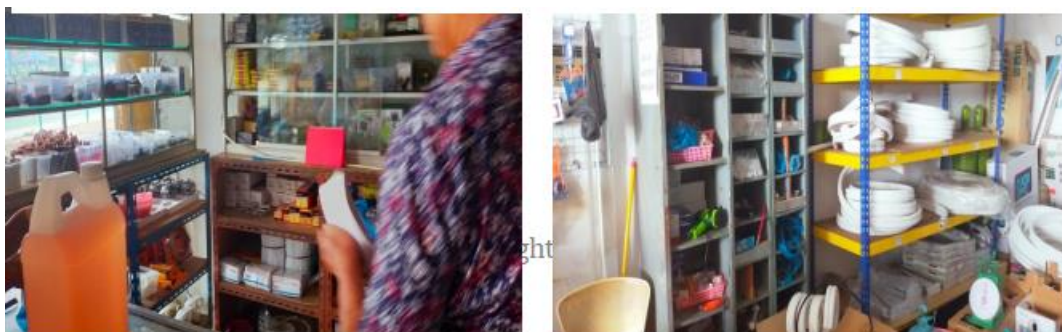
CV Techno Air Sunjaya didirikan pada Agustus 2006 oleh bapak Astono sebagai pemilik perusahaan yang berlokasi di Kecamatan Batam Kota. Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha jasa kontruksi bangunan elektrikal. Kegiatan operasional perusahaan melakukan berbagai proyek terkait kontruksi eletrikal dan mekanikal, perdagangan eceran peralatan listrik dan penerangan rumah tangga serta reparasi alat-alat elektronik konsumen. Adapun riwayat proyek yang telah dilakukan berupa proyek *maintenance air conditioner* di MC Donald's Batam, proyek instalasi *compressor* dan AC Tatung 20HP di PT. Panasonic, proyek reparasi *compressor cold storage* di PT. Yakult dan lainnya. Terhitung konsumen yang dimiliki oleh CV Techno Air Sunjaya sebanyak 24 perusahaan diantaranya Panasonic dan Yakult. Waktu operasional perusahaan ini adalah pada hari senin hingga sabtu mulai pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh CV Techno Air Sunjaya sebanyak 26 orang yang diantaranya terdapat 3 karyawan office dan 23 karyawan sebagai teknisi.



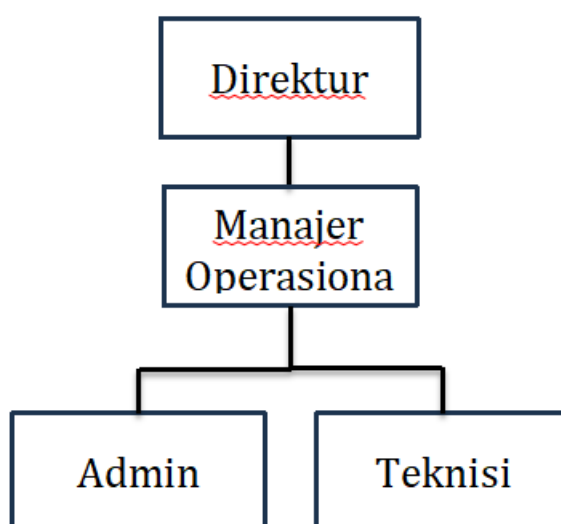
Gambar 1 Tampak Luar CV Techno Air Sunjaya (Sumber: Google Maps)



Gambar 2 Ruangan Office, Sumber: Penulis (2023)



Gambar 3 Ruang Kasir dan Sparepart, Sumber: Penulis (2023)



Gambar 4 Bagan Struktur CV Techno Air Sunjaya. Sumber: Company Profile CV Techno Air Sunjaya (2022)

Ruang Lingkup

Lingkup dari program ini bertujuan untuk membantu CV Techno Air Sunjaya dalam meningkatkan sistem penilaian kinerja karyawannya yang lebih terstruktur sehingga dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan serta membantu menyusun anggaran dan luaran dari berjalannya program. Lingkup program ini diawali dengan kegiatan wawancara dan observasi terhadap kondisi mitra yang belum menerapkan sistem penilaian kinerja hingga perancangan sistem penilaian kinerja seperti form analisis kinerja dan pencatatan data historis penilaian kinerja karyawan yang diperoleh berdasarkan hasil diskusi dan observasi dengan pihak mitra dalam proses perancangannya.

Tujuan dan Manfaat Kegiatan

Proyek ini memiliki tujuan untuk merancang sistem penilaian kinerja karyawan dengan struktur dan kaidah yang jelas untuk memudahkan mitra dalam menilai kinerja yang dapat sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas karyawan serta perancangan data historis sebagai riwayat penilaian yang dilakukan pada CV Techno Air Sunjaya. Kegiatan proyek ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Mitra

Melalui kegiatan pengabdian kerja praktik ini dapat menjadi sarana pengembangan wawasan manajemen terutama pada bidang SDM bagi mitra dengan memahami pentingnya penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang baik dalam pengelolaan SDM sehingga dapat membantu mitra dalam memberikan pelatihan dan pengembangan serta rewards dan punishment maupun gaji.

2. Bagi Akademisi

Melalui pelaksanaan kegiatan ini diharapkan bahwa para pihak mahasiswa dapat memperoleh pemahaman dalam memasuki dunia kerja dan mampu dalam melaksanakan pengabdian terhadap mitra yang akan dijadikan objek kerja praktik selanjutnya serta dapat dijadikan referensi dalam melakukan pelaksanaan proyek dengan topik yang serupa di masa mendatang.

Target Kegiatan

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi persyaratan kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang kompeten memiliki peran utama dalam mendorong kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan dalam memenuhi tujuan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan (Abdullah & Aldisa, 2023). Perusahaan dapat menggunakan jasa manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mengukur tingkat kinerja karyawannya maka perusahaan membutuhkan suatu sistem yang secara terstruktur dan terorganisir dalam menilai kinerja karyawannya (Isla & Ali, 2022).

Penilaian kinerja merupakan unsur penting dari tingkah laku dalam bekerja di suatu perusahaan. Penilaian kinerja bersifat sistematis terhadap hasil dan potensi karyawan dalam melakukan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan demi kepentingan perusahaan (Sunardi et al., 2022). Perusahaan perlu mengetahui kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan posisi yang didudukinya melalui suatu sistem penilaian dengan standar yang telah ditetapkan dalam mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja pada karyawan (Suhanda et al., 2023). Sistem penilaian kinerja merupakan pemeriksaan sistematis terhadap kondisi kerja karyawan, dilakukan secara formal dan dikaitkan dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan penilaian ini, perusahaan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan, sehingga mereka tahu, dalam jangka waktu tertentu. (Retnowati & Putra, 2023)

Pelaksanaan program ini diharapkan dapat membantu CV Techno Air Sunjaya dalam menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan kualitas atau melakukan alokasi SDM yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan terorganisir dapat menjadi acuan perusahaan dalam memberikan *rewards*, *punishment* dan gaji yang dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Tingkat keberhasilan program ini dilihat dari seberapa efektifnya penerapan sistem penilaian kinerja karyawan di CV Techno Air Sunjaya yang mengalami perubahan bermula dari hanya dilakukan dengan kasat mata menjadi menggunakan formulir tertulis serta terdapat pencatatan riwayat hasil penilaian kinerja yang dilakukan secara teratur selama berlangsungnya hingga setelah selesai program ini dilaksanakan. Perusahaan juga telah menggunakan hasil dari pencatatan perkembangan penilaian kinerja karyawan dalam pengelolaan SDMnya yang dimulai dari pelatihan dan pengembangan SDM, pemberian *rewards*, *punishment* dan gaji yang tepat, serta penentuan alokasi SDM yang sesuai dengan *job description* karyawan yang dimiliki.

Luaran Kegiatan

Adapun luaran yang dihasilkan dalam kegiatan proyek pengabdian terhadap CV Techno Air Sunjaya adalah sebagai berikut:

1. Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Perancangan formulir yang terdiri dari poin-poin yang digunakan sebagai standar penilaian untuk mengetahui performa kerja karyawan. Penulis akan melakukan diskusi dengan pihak mitra dalam menentukan standart kriteria yang sesuai untuk *job description* yang dimiliki oleh karyawan. Melalui penerapan sistem penilaian ini maka pihak mitra dapat mengetahui tingkat performa yang dimiliki sehingga dapat mengambil keputusan dalam mengalokasikan dan mengembangkan tenaga kerja.

2. Data Historis Penilaian Kinerja Karyawan

Percancangan format data menggunakan media aplikasi *microsoft excel* yang dijadikan sebagai file penginputan terhadap riwayat penilaian yang dilakukan. Sehingga data ini dapat digunakan perusahaan dalam melihat perkembangan kinerja karyawan.

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan program kerja praktik ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bertujuan lebih menganalisa dan mempelajari suatu fenomena melalui interaksi sosial secara alamiah dengan memberikan perhatian khusus pada proses komunikasi yang mendalam antara peneliti dan fenomena yang diteliti (Dr.Sugiyono, 2020). Media instrumen yang digunakan dalam program ini menggunakan wawancara dan observasi dalam memperoleh data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (Abdussamad, 2021). Pada awalnya dilakukan tahap observasi dalam penentuan mitra program pengabdian yang sesuai dengan

persyaratan dari pihak kampus sebagai target mitra dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian. Setelah penentuan mitra, langkah selanjutnya berupa kegiatan pengunjungan terhadap mitra secara langsung untuk menjelaskan secara singkat mengenai pelaksanaan program PKM dan mengajukan persetujuan terhadap mitra sebagai objek pelaksanaan program. Setelah disetujui maka dilakukan tahap wawancara terhadap permasalahan yang sedang dialami oleh mitra kemudian kegiatan observasi dilakukan sebagai pengumpulan kebutuhan data penelitian terkait operasional perusahaan terutama dalam bidang SDM. Permasalahan yang dihadapi mitra adalah belum dilaksanakannya sistem penilaian kinerja yang tepat sehingga dilakukan komunikasi dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan penilaian sistem kinerja di mitra.

Proses Perancangan Luaran

Proses perancangan luaran yang terdapat dalam program pengabdian ini diawali dengan penentuan mitra yang akan diterapkan dalam laporan kerja praktek. Penulis melakukan kunjungan ke lokasi CV Techno Air Sunjaya yang menjadi objek kegiatan pengabdian. Kegiatan kunjungan ini dilakukan dengan mengkomunikasikan maksud dari kunjungan serta meminta persetujuan untuk dijadikan sebagai mitra dalam pelaksanaan program pengabdian ini. Dalam proses perancangan luaran mengetahui permasalahan mitra yang dilampirkan dengan beberapa tahapan kegiatan sebagai berikut:

1. Melakukan survei lokasi mitra pelaksanaan PKM.
2. Menjelaskan secara singkat mengenai program pengabdian serta pengajuan persetujuan kepada pemilik sebagai mitra pelaksanaan PKM.
3. Melakukan analisa terhadap permasalahan yang dihadapi oleh mitra.
4. Melakukan wawancara dan observasi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh mitra mengenai sistem penilaian kinerja karyawan.
5. Merencanakan rancangan luaran proyek pengabdian PKM.
6. Membuat formulir penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan kriteria dari deskripsi kerja karyawan serta standar penilaian di mitra.
7. Melakukan sosialisasi terhadap implementasi yang akan dilakukan.
8. Membuat data historis penilaian kinerja karyawan.
9. Melakukan implementasi luaran serta pendampingan kepada mitra.
10. Melakukan evaluasi terhadap hasil implementasi luaran yang telah diterapkan oleh mitra.

Tahapan Pelaksanaan

Tahap Persiapan

Tahap ini dimulai dengan penulis menyeleksi mitra yang tepat untuk dijadikan objek pelaksanaan PKM. Kemudian penulis menetapkan CV Techno Air Sunjaya sebagai objek PKM bersamaan dengan persetujuan dari dosen pembimbing dalam penentuan mitra serta permohonan izin kerja sama dengan pihak mitra. Setelah persetujuan dari pihak mitra, penulis kemudian melakukan kegiatan observasi lokasi dan wawancara terhadap pemilik CV Techno Air Sunjaya untuk mengetahui layanan dan kegiatan yang dilakukan perusahaan. Selain itu dilakukan wawancara terhadap permasalahan perusahaan terutama dalam bidang pengelolaan karyawannya. Tahap ini juga dilakukan kegiatan observasi dan wawancara mengenai kegiatan penilaian kinerja karyawan yang selama ini diterapkan oleh perusahaan.

Tahap Pelaksanaan

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan pada tahap persiapan ditemukan bahwa sistem penilaian kinerja yang belum tepat menjadi permasalahan yang dihadapi mitra. Sistem penilaian kinerja yang dilakukan masih bersifat tradisional melalui kasat mata tanpa adanya standar penilaian dan pencatatan khusus sehingga dalam penerapannya mitra memiliki kekurangan dalam memantau perkembangan kinerja karyawan dan menetapkan standar kinerja yang diperlukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kualitas karyawannya.

Tahap pelaksanaan dilakukan dengan menganalisa kriteria penilaian yang tepat melalui diskusi bersama dengan pihak mitra untuk menilai performa kerja karyawan CV Techno Air Sunjaya sehingga penilaian dapat memberikan hasil yang tepat dalam melakukan pengembangan kualitas karyawan serta dalam pemberian rewards dan punishment. Kemudian, mempelajari dan menganalisa sistem data yang tepat digunakan dalam melakukan pencatatan terhadap riwayat perkembangan kinerja karyawan. Selanjutnya, penulis memberikan sosialisasi dan pelatihan terhadap implementasi yang akan dilakukan sehingga proses implementasi dapat berjalan dengan sebaik mungkin.

Pada masa implementasi, penulis juga akan melakukan pengarahan dan pengecekan dari

kegiatan penilaian yang dilakukan untuk dijadikan sebuah perbandingan terhadap hasil tingkat efektif dari kegiatan implementasi dibandingkan sebelum implementasi. Hasil dari perbandingan akan digunakan oleh penulis sebagai referensi pelaporan yang akan digunakan pada tahap penilaian dan pelaporan program selanjutnya.

Tahap Penilaian dan Pelaporan

Tahap ini terdiri dari melakukan evaluasi dan penilaian terhadap hasil implementasi yang dilakukan oleh mitra. Kemudian juga akan dilakukan pembuatan dan finalisasi laporan dengan adanya pengawasan serta evaluasi dari pihak CV Techno Air Sunjaya dan dosen pembimbing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan Luaran Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini berlangsung selama 3 bulan yang dimulai dari September 2023 hingga awal Desember 2023. Melalui wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap pemilik mitra ditemukan bahwa terdapat permasalahan dalam penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang tidak terstruktur dan teroganisir sehingga mitra mengalami kendala dalam mengelola dan mengalokasikan SDM yang dimiliki. Penerapan sistem penilaian kinerja dilakukan hanya dengan kasat mata tanpa adanya formulir yang menjadi acuan penilaian kriteria yang tepat dalam menilai performa karyawan serta tidak terdapat data pencatatan khusus untuk menganalisa perkembangan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan kegiatan pengabdian dengan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja karyawan untuk memudahkan mitra dalam mengalokasikan dan mengembangkan SDM.

Berdasarkan kegiatan analisa dan diskusi yang dilakukan oleh penulis dengan pemilik mitra maka diperoleh luaran sebagai berikut:

1. Formulir Penilaian Kinerja Karyawan

Formulir ini dirancang dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi pemilik mitra dalam menilai performa karyawannya. Formulir ini dirancang berdasarkan kriteria yang menjadi standar dalam menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Adapun penilaian dibagi dalam beberapa kriteria berupa penilaian dari hasil kerja, proses kerja hingga efektifitas kerja yang terdapat berbagai komponen dengan bobot yang sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh mitra.

CV. TECHNO AIR SUNJAYA

FORMULIR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN					
Nama Karyawan :		Nama Penilai :			
Posisi :		Periode Penilaian :			
Kriteria Penilaian 1 = Tidak Memuaskan 3 = Sesuai Harapan 2 = Perlu Dikembangkan 4 = Melebihi Harapan					
No	Aspek Penilaian	Keterangan	Bobot	Nilai	Jumlah
I. Hasil Kerja (70%)					
1	Kualitas Kerja	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan serta dengan kesalahan seminimal mungkin.	15		
2	Pencapaian Kerja	Selesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	15		
3	Ketaatan	Menghormati kebijakan perusahaan dan arahan dari atasan.	12		
4	Pengetahuan Kerja	Kapasitas karyawan untuk memahami akr kerja dasar dan fungsi tugas yang dilakukan secara teratur.	10		
5	Tanggung Jawab	Menyelesaikan tugas tanpa ragu-ragu, memprioritaskan pekerjaan di atas kegiatan pribadi, dan memiliki sikap positif dalam menerima tugas tambahan.	10		
6	Daya Tanggap	Kapasitas karyawan untuk memahami pekerjaan atau instruksi.	8		
Total Penilaian					
II. Proses Kerja (%)					
1	Koordinasi	Kemampuan berinteraksi dan bekerja sama antar divisi, dengan atasan, dan dengan rekan kerja.	5		
2	Inisiatif	Aktif meminta lebih banyak arahan dari atasan daripada secara pasif menunggu arahan tersebut turun; selalu mencari metode inovatif untuk meningkatkan hasil kerja.	5		
3	Etika & Motivasi	Ramah, optimis, dan positif dalam menghadapi masalah.	5		
Total Penilaian					
III. Efektifitas Kerja (15%)					
1	Tidak Masuk (Cuti / Ijin / Sakit)		5		
2	Terlambat atau Pulang Awal		5		
3	Kebersihan dan Kerapihan (Alat / Ruang Kerja)		3		
4	Tidak Absen Masuk / Pulang		2		
Total Penilaian					
TOTAL KESELURUHAN					
IV. Catatan				Keterangan Total Nilai	
				351-400	Sangat Baik
				301-350	Baik
				251-300	Cukup
				201-250	Kurang
				0-200	Sangat Kurang
Karyawan			Penilai		
TGL			TGL		

Gambar 5 Formulir Penilaian Kinerja Karyawan. (Sumber: Penulis)

2. Data Historis Penilaian Kinerja Karyawan

Data historis ini dirancang sebagai data pencatatan yang dapat dijadikan referensi oleh mitra dalam menganalisa perkembangan kinerja karyawan sehingga dapat menjadi dasar dalam mengambil keputusan terkait pengembangan karyawan, keputusan kontrak, maupun pemberian *rewards* dan *punishment*. Perancangan data historis ini menggunakan media microsoft excel yang terdiri dari sheet 1 sebagai tempat penginputan data kinerja dan sheet 2 hingga sheet 4 sebagai chart untuk menjadi data visual tingkat kinerja yang dihasilkan berdasarkan jangkauan periode tertentu seperti bulanan dan tahunan.

Proses Implementasi Luaran

Pada proses implementasi luaran dimulai dengan kunjungan ke mitra untuk melakukan kegiatan sosialisasi dan pelatihan terhadap pemilik mitra terkait implementasi sistem penilaian kinerja yang akan dilakukan. Sosialisasi dan pelatihan ini diberikan oleh penulis terhadap pemilik mitra dengan memberikan arahan dan pembelajaran terkait tata cara penerapan sistem penilaian kinerja yang sudah di rancang oleh pihak penulis dan pemilik mitra.

Kemudian pemilik mulai melakukan implementasi sistem penilaian kinerja dengan menggunakan form dan data historis. Periode penilaian ditentukan oleh pemilik mitra pada setiap awal bulan dengan pemilik mitra sebagai pihak penilai. Penilaian periode pertama dilakukan pada pertengahan bulan Oktober yang bertepatan pada tanggal 17 Oktober 2023 kepada seluruh karyawan CV Techno Air Sunjaya. Periode selanjutnya dilakukan pada tanggal 6 November 2023. Berikut terlampirkan penerapan form penilaian kinerja karyawan pada salah satu karyawan dari departemen office dan teknisi.



Gambar 6 Kegiatan Sosialisasi dan Pelatihan terhadap Pemilik Mitra. Sumber: Penulis (2023)

CV. TECHNO AIR SUNJAYA					
FORM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN					
Nama Karyawan		Nama Tim/Unit		Periode Penilaian	
Nama Karyawan: [Blank]		Nama Tim/Unit: [Blank]		Periode Penilaian: [Blank]	
Kriteria Penilaian		3 = Sangat Baik		4 = Sangat Buruk	
1 = Tidak Memuaskan		3 = Sangat Baik		4 = Sangat Buruk	
2 = Cukup		3 = Sangat Baik		4 = Sangat Buruk	
A. Hasil Kerja (70%)					
No	Aspek Penilaian	Keterangan	Bobot	Nilai	Jumlah
1	Kualitas Kerja	Pelaksanaan dan kualitas kerja dengan bimbingan yang diberikan serta dengan semangat, disiplin dan tanggung jawab.	15	3	45
2	Pengetahuan Kerja	Keahlian teknis dan profesionalisme dengan waktu yang dibebani.	15	2	30
3	Kemauan	Menghormati kebijakan perusahaan dan arahan dari atasan.	12	2	24
4	Kepercayaan Kerja	Kemampuan kerjasama untuk memonitor dan bina dan dan dapat bekerja dengan bimbingan secara mandiri.	10	3	30
5	Tanggung Jawab	Menghormati waktu kerja yang ditetapkan, mematuhi peraturan di area kerjanya, disiplin, dan memiliki sikap positif dalam memonitor tugas yang diberikan.	10	2	20
6	Disiplin Kerja	Kepercayaan kerjasama untuk memonitor pekerjaan yang diberikan.	8	3	24
Total Penilaian					153
B. Proses Kerja (10%)					
No	Aspek Penilaian	Keterangan	Bobot	Nilai	Jumlah
1	Kemampuan	Kemampuan berkolaborasi dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dengan bimbingan.	5	2	10
2	Inisiatif	Mampu memonitor lebih dari arahan dengan bimbingan yang diberikan untuk memonitor pekerjaan yang diberikan.	5	2	10
3	Hubungan & Motivasi	Hubung, positif, dan positif dalam memonitor pekerjaan.	5	2	10
Total Penilaian					30
C. Keterampilan Kerja (10%)					
No	Aspek Penilaian	Keterangan	Bobot	Nilai	Jumlah
1	Teknik Kerja	Teknik kerja yang digunakan.	5	3	15
2	Keahlian dan Pengetahuan	Keahlian dan pengetahuan yang digunakan.	5	3	15
3	Keahlian dan Pengetahuan	Keahlian dan pengetahuan yang digunakan.	5	3	15
4	Teknik Kerja	Teknik kerja yang digunakan.	5	3	15
Total Penilaian					60
TOTAL KESELURUHAN					
Total Penilaian					213
IV. Catatan					
Karyawan: [Signature] Periode: [Signature]					

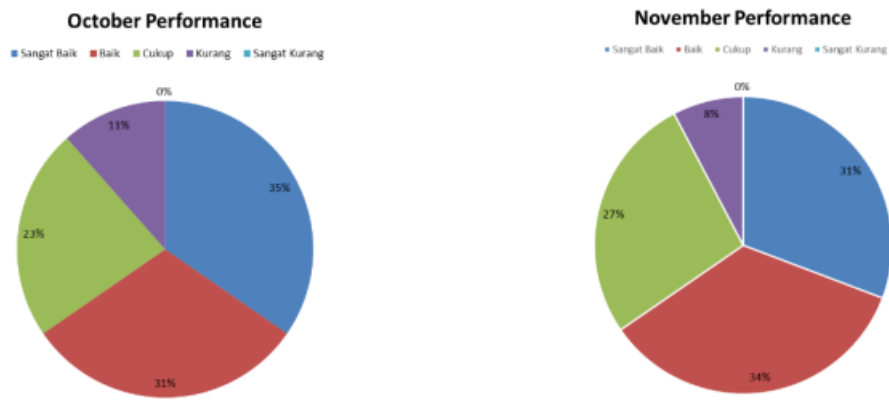
Gambar 7 Form Penilaian Kinerja pada Karyawan Admin Periode Oktober dan November. Sumber: CV Techno Air Sunjaya (2023)

CV. TECHNO AIR SUNJAYA					
FORM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN					
Nama Karyawan		Nama Tim/Unit		Periode Penilaian	
Nama Karyawan: [Blank]		Nama Tim/Unit: [Blank]		Periode Penilaian: [Blank]	
Kriteria Penilaian		3 = Sangat Baik		4 = Sangat Buruk	
1 = Tidak Memuaskan		3 = Sangat Baik		4 = Sangat Buruk	
2 = Cukup		3 = Sangat Baik		4 = Sangat Buruk	
A. Hasil Kerja (70%)					
No	Aspek Penilaian	Keterangan	Bobot	Nilai	Jumlah
1	Kualitas Kerja	Pelaksanaan dan kualitas kerja dengan bimbingan yang diberikan serta dengan semangat, disiplin dan tanggung jawab.	15	3	45
2	Pengetahuan Kerja	Keahlian teknis dan profesionalisme dengan waktu yang dibebani.	15	4	60
3	Kemauan	Menghormati kebijakan perusahaan dan arahan dari atasan.	12	4	48
4	Kepercayaan Kerja	Kemampuan kerjasama untuk memonitor dan bina dan dan dapat bekerja dengan bimbingan secara mandiri.	10	4	40
5	Tanggung Jawab	Menghormati waktu kerja yang ditetapkan, mematuhi peraturan di area kerjanya, disiplin, dan memiliki sikap positif dalam memonitor tugas yang diberikan.	10	3	30
6	Disiplin Kerja	Kepercayaan kerjasama untuk memonitor pekerjaan yang diberikan.	8	3	24
Total Penilaian					247
B. Proses Kerja (10%)					
No	Aspek Penilaian	Keterangan	Bobot	Nilai	Jumlah
1	Kemampuan	Kemampuan berkolaborasi dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dengan bimbingan.	5	4	20
2	Inisiatif	Mampu memonitor lebih dari arahan dengan bimbingan yang diberikan untuk memonitor pekerjaan yang diberikan.	5	3	15
3	Hubungan & Motivasi	Hubung, positif, dan positif dalam memonitor pekerjaan.	5	3	15
Total Penilaian					50
C. Keterampilan Kerja (10%)					
No	Aspek Penilaian	Keterangan	Bobot	Nilai	Jumlah
1	Teknik Kerja	Teknik kerja yang digunakan.	5	3	15
2	Keahlian dan Pengetahuan	Keahlian dan pengetahuan yang digunakan.	5	3	15
3	Keahlian dan Pengetahuan	Keahlian dan pengetahuan yang digunakan.	5	3	15
4	Teknik Kerja	Teknik kerja yang digunakan.	5	3	15
Total Penilaian					60
TOTAL KESELURUHAN					
Total Penilaian					357
IV. Catatan					
Karyawan: [Signature] Periode: [Signature]					

Gambar 8 Form Penilaian Kinerja pada Karyawan Teknisi Periode Oktober dan November. Sumber: CV Techno Air Sunjaya (2023)

Berdasarkan *pie chart* yang terlampir sebagai rangkuman luaran data historis yang digunakan untuk penginputan pada 2 periode masa bulan Oktober dan November dengan total 26 karyawan terdapat peningkatan yang dapat dilihat dari karyawan dengan kategori kurang pada bulan Oktober mencapai 11% dan berkurang pada bulan November dengan 8%. Pada karyawan kategori cukup dengan 23% pada bulan Oktober meningkat dengan mencapai 27% pada bulan November, serta karyawan dengan kategori baik mencapai kenaikan sekitar 4% yang awalnya pada bulan Oktober 31% menjadi 34% pada bulan November. Tetapi terdapat penurunan pada karyawan dengan kategori sangat baik sekitar 4% yang awalnya pada bulan Oktober mencapai 35% menjadi 31% pada bulan November. Maka dapat disimpulkan bahwa tindakan mitra dalam melakukan

feedback maupun pelatihan dan lainnya dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.



Gambar 9. Summary Pie Chart bulan Oktober (a) dan bulan November (b) Penilaian Kinerja Karyawan. CV Techno Air Sunjaya (2023)

Kondisi Setelah Implementasi

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi yang didapatkan melalui wawancara bersama pemilik mitra, diperoleh perubahan yang signifikan dimana penilaian kinerja yang dilakukan memiliki struktur dengan kaidah penilaian yang jelas sehingga dapat menganalisa kekurangan dan karyawan berdasarkan pengelompokan aspek tertentu seperti hasil kerja, proses kerja hingga efektifitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penerapan sistem penilaian kinerja ini juga memberikan kemudahan bagi pemilik dalam memberikan *rewards* dan *punishment* yang sesuai serta pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan yang tepat bagi kebutuhan karyawannya. Data historis juga dinilai memberikan dampak yang menguntungkan bagi pemilik yang terlihat dari penggunaannya sebagai riwayat atas penilaian serta referensi bagi pemilik dalam mengambil keputusan untuk mengalokasikan karyawannya. Melalui data rangkuman perkembangan kinerja karyawan yang telah dinilai sebelumnya pada periode bulan Oktober dan November memberikan kemudahan bagi pemilik mitra untuk dapat melakukan alokasi SDM seperti memberikan *feedback* hasil penilaian terhadap seluruh karyawan, pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta melakukan evaluasi dengan menilai kembali kinerja yang dihasilkan pada periode selanjutnya untuk melihat seberapa efektif pengaruh dari tindakan alokasi SDM yang dilakukan oleh mitra.

SIMPULAN

CV Techno Air Sunjaya didirikan pada Agustus 2006 oleh bapak Astono sebagai pemilik perusahaan yang berlokasi Kota Batam. Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha jasa konstruksi bangunan elektrik yang terdiri dari 26 karyawan diantaranya terdapat 3 karyawan office dan 23 karyawan teknisi. Melalui wawancara dan observasi yang dilakukan terdapat permasalahan dalam sistem penilaian kinerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan dimana penilaian yang dilakukan hanya berdasarkan kasat mata tanpa adanya kriteria penilaian maupun data historis penginputan hasil penilaian. Metode pelaksanaan dan perancangan pada program ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara oleh penulis dengan pemilik untuk merancang sistem penilaian kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan CV Techno Air Sunjaya.

Luaran dari sistem penilaian kinerja ini merupakan form penilaian kinerja yang terdiri dari berbagai komponen dalam mengukur kinerja karyawan seperti hasil, proses dan efektifitas dalam bekerja serta perancangan data historis sebagai data penginputan hasil penilaian dan referensi perusahaan dalam mengalokasikan karyawannya. Sistem penilaian kinerja karyawan yang telah diimplementasikan pada 2 periode bulan Oktober dan November terdapat adanya peningkatan penilaian kinerja seluruh karyawan yang dilihat berdasarkan jumlah persentase dari kategorisasi nilai kinerja yang ditetapkan seperti kurang, cukup, baik dan sangat baik. Hasil pelaksanaan program ini dilihat dari perubahan positif yang dihasilkan melalui implementasi sistem penilaian dengan penerapan sistem yang lebih terstruktur yang dapat menganalisa kelebihan dan kekurangan karyawan dengan kaidah penilaian yang jelas yang memberikan kemudahan bagi pemilik mitra dalam mengembangkan, mengalokasikan dan memberikan *rewards* atau *punishment* kepada karyawan sesuai klasifikasi kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A., & Aldisa, R. T. (2023). Perbandingan Metode Preference Selection Index dan Kombinasi Preference Selection Index dan TOPSIS dalam Penilaian Kinerja Karyawan Hotel. *Media Online*, 3(6), 1080–1087. <https://doi.org/10.30865/klik.v3i6.960>
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. S. Dr. Patta Rapanna, SE. (ed.)). CV. Syakir Media Press.
- Dr.Sugiyono, P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Isla, M., & Ali, A. H. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Menggunakan Metode Multy Attribute Utlity Theory (MAUT) (Studi Kasus: PT. Telkom Marisa *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer Banthayo Lo ...*, 1(1), 1–18. <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/balok/article/download/178/60>
- Retnowati, E., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 215–230. <https://doi.org/10.47532/jis.v6i2.853>
- Suhanda, Y., Winarno, H., & Alfiandi, A. (2023). Penerapan Metode Fuzzy Pada Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Toko Mas Citra. *JRIS : Jurnal Rekayasa Informasi Swadharma*, 3(1), 69–75. <https://doi.org/10.56486/jris.vol3no1.297>
- Sunardi, S., Umar, R., & Nasution, D. S. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode WASPAS. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(3), 697. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i3.4168>