



PENERAPAN DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PUNDI CRANE INDONESIA

Alden Nelson¹, Try Monica^{2*}

^{1,2}Universitas Internasional Batam
1941337.try@uib.edu*

Article History:

Received: 02-12-2022

Revised: 26-12-2022

Accepted: 30-12-2022

Keywords: Penilaian Kinerja, Rating Scale, Observasi, Wawancara, Dokumentasi

Abstract: Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi untuk mengetahui, mengukur, mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan secara tepat dan akurat. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan dan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Pundi Crane Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menganalisa penilaian kinerja maka digunakan metode rating scale dan hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan lebih mudah dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan serta karyawan dapat mengetahui hasil kinerja. Hasil [penilaian tersebut akan membantu karyawan dalam memperbaiki kinerjanya. Hal ini juga penting karena pekerjaan yang dilakukan lebih efektif. Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya bisa mengevaluasi penilaian kinerja karyawan di perusahaan yang lainnya dan secara spesifik lagi.

© 2022 SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya memiliki karyawan dengan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan penilaian kinerja untuk mengetahui kinerja masing-masing karyawannya sebagai bentuk evaluasi apakah karyawan tersebut layak untuk bekerja di perusahaan tersebut atau tidak. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat (Bintoro & Daryanto, 2017).

Penilaian kinerja ini sangat penting dikarenakan mempunyai fungsi dalam memberikan informasi penting pada perusahaan dalam membuat keputusan dan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerja mereka baik dalam promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan dan lainnya.

Tujuan yang akan dicapai dalam kegiatan ini adalah untuk memberikan informasi kepada perusahaan terhadap kinerja karyawan serta dampaknya bagi organisasi sehingga agar perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya. Oleh sebab itu perlu dilakukannya evaluasi dalam penerapan dan penilaian kinerja karyawan.

Masalah yang dihadapi oleh PT. Pundi Crane Indonesia ini adalah belum adanya standar penerapan dan penilaian kinerja karyawan. Salah satu penyebab kurangnya penerapan dan penilaian kinerja karyawan adalah tidak berjalannya penilain kinerja suatu karyawan dikarenakan tidak ada formulir terhadap penilaian tersebut. Maka dari itu,

penilaian kinerja karyawan tersebut memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan ke depannya karena karyawan memegang peran penting dalam keberhasilan dari sebuah perusahaan.

PT. Pundi Crane Indonesia ini belum memiliki penilaian kinerja karyawan sehingga setiap karyawan tidak mengetahui dengan jelas tingkat keberhasilan kinerja atau kegagalan pelaksanaan maupun kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila karyawan tidak mengerti dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing mereka, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan yang mengakibatkan proses produksi menjadi tidak maksimal dan penurunan kinerja. Berdasarkan penjabaran yang telah disebutkan diatas maka perlu dilakukan perancangan penilaian melalui kegiatan kerja praktik ini.

METODE PELAKSANAAN

Dalam proses penilaian kinerja ini menggunakan metode *rating scale*. *Rating scale* ialah suatu data mentah berupa angka yang akan ditafsirkan dalam penjelasan deskriptif (Ilhami & Rimantho, 2017) dan metode penelitian yang membidik terhadap kombinasi dan peringkat dengan menggunakan skala yang menjelaskan secara jelas kinerja yang baik dan buruk (Evita, 2019). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif berupa suatu penelitian yang menjelaskan mengenai suatu keadaan terkait pelaksanaan penelitian pada waktu tertentu secara ilmiah (Setiawan, 2022). Selain itu juga untuk mengetahui dan menelaah lebih jauh tentang penyebab kelemahan kinerja karyawan, sehingga bisa dicarikan solusi untuk memperbaiki kinerja pada tahun kerja berikutnya (Abdullah, 2014). Kemudian pada pengumpulan data ini sangat penting dalam setiap penelitian dalam keberhasilan penelitian yang telah diteliti, dengan data yang diperoleh akan kita olah sehingga menghasilkan sebuah laporan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi merupakan suatu cara dalam mengumpulkan data yang sistematis terhadap obyek penelitian baik secara langsung atau tidak langsung (Ahyar et al., 2020) dan dilakukan dengan mengamati secara langsung perilaku individu dan interaksi dalam setting penelitian (Fadli, 2021). Pada observasi ini dilakukan dengan cara datang langsung ke lokasi penelitian dalam kerja praktek ini dengan mengamati atau melihat kondisi lingkungan perusahaan sehingga bisa mendapatkan sebuah data yang akurat terhadap perusahaan tersebut.
2. Wawancara ialah sebuah pertukaran pandangan antara dua orang atau lebih yang membicarakan tentang suatu pertanyaan dalam mendapatkan jawaban (Abordagem et al., 2022). Kemudian pada wawancara ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pemilik usaha untuk menanyakan latar belakang perusahaan dan kegiatan yang dilakukan pada perusahaan tersebut dan kebutuhan penulis yang lainnya.

Dokumentasi merupakan suatu pengumpulan bukti dan keterangan seperti gambar, kutipan, dan referensi lainnya (Sudarsono, 2017). Pada penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data perusahaan dan menyimpan informasi untuk kepentingan penelitian ini seperti dokumentasi kegiatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perancangan Luaran Kegiatan

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap masalah yang dihadapi oleh mitra saat melakukan wawancara maka perancangan luaran kegiatan dilakukan sebagai berikut. Langkah awal yaitu dengan merancang dan membuat formulir penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa item penilaian yaitu, tanggung jawab, kualitas pekerjaan, kedisiplinan, kerjasama dan kuantitas pekerjaan. Kemudian, pada penilaian kinerja ini menggunakan metode rating scale. Rating scale ini merupakan metode yang paling sederhana dan paling umum digunakan oleh beberapa perusahaan dan sistem atau cara yang akan dilakukan untuk menerapkan penilaian kinerja ini menggunakan formulir dalam bentuk hardcopy yang menggunakan skala 1 (kurang), 2 (cukup), 3 (sedang), 4 (baik), dan 5 (sangat baik) yang akan disebar atau di isi oleh atasan atau karyawan masing-masing dalam menilai kinerja karyawan lainnya.

2. Proses Implementasi Luaran

Implementasi ialah suatu tahapan penerapan pelaksanaan kerja praktek. Dalam implementasi ini dibagi menjadi beberapa tahapan sebagai berikut :

a. Implementasi Tahap Awal

Pada tahap awal ini penulis melakukan pengenalan atau (sosialisasi) memperkenalkan mengenai sistem dengan merancang penilaian kinerja dalam bentuk formulir dengan memberikan penjelasan mengenai bagaimana cara menggunakan sistem perancangan terhadap penilaian kinerja kepada pimpinan perusahaan atau atasan maupun karyawan lain dengan menjelaskan penjelasan yang mudah dimengerti dan dipahami oleh mereka dengan cepat dan membuat sebuah tim penilaian kinerja. Kriteria yang akan dinilai didalam sebuah formulir penilaian kinerja karyawan terdapat empat kriteria yaitu, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama dan kinerja.

b. Implementasi Tahap Kedua

Pada tahap kedua ini melakukan observasi langsung ke perusahaan dan ikut andil dalam menilai dan mengevaluasi suatu kinerja karyawan yang ada dan menerapkan langsung penilaian kinerja karyawannya. Kemudian penilaian kinerja karyawan ini dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali pada perusahaan tersebut dalam mengevaluasi kinerja karyawannya. (ikut langsung dalam penilaian)

3. Kondisi Setelah Implementasi

Setelah melakukan pengamatan secara langsung atau implementasi selama kurang lebih 3 bulan dan melakukan penerapan dan penilaian kinerja karyawan, maka bisa ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang telah dilaksanakan bahwa para karyawan telah mengetahui apasaja peran dan tanggung jawab yang wajib dilaksanakan saat bekerja, serta mempunyai motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya untuk lebih cepat dan tanggap dalam bekerja untuk kedepannya. Berikut ada beberapa manfaat yang diperoleh setelah melakukan penerapan dan penilaian kinerja karyawan pada PT. Pundi Crane Indonesia sebagai berikut:

- a. Pemimpin perusahaan atau atasan lebih mudah melakukan evaluasi tentang kinerja karyawannya selama 6 bulan.
- b. Pemimpin lebih mudah untuk melakukan penerapan penilaian kinerja karyawan yang bagaimana baik dan tepatnya untuk kedepannya.
- c. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa dalam tahap penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh seluruh karyawan PT. Pundi Crane Indonesia ini menunjukkan

- dampak yang bagus yaitu, adanya kesadaran masing-masing karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai penjabaran kerja atau jabatannya sendiri.
- d. Pemimpin lebih mudah dalam memilih satu dari beberapa kandidat untuk ditempatkan dibagian supervisor dalam mengawasi pekerjaan karyawan lainnya.
 - e. Pemimpin lebih mudah dalam melakukan konseling hasil kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Penerapan dan penilaian kinerja karyawan pada PT. Pundi Crane Indonesia menggunakan 5 item pertanyaan, yang dimana pertanyaan tersebut merupakan standar kerja yang dibuat dan disepakati oleh perusahaan yang diharapkan bisa dicapai dengan karyawannya dengan benar.
2. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Pundi Crane Indonesia ini untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dengan standar-standar yang telah diberlakukan demi kemajuan atau kelangsungan perusahaan tersebut. Kemudian ada tujuan lain sebagai acuan karyawan dalam berkerja supaya meningkatkan kinerjanya di masa depan dan termotivasi untuk lebih baik untuk keberlangsungan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak atasan maupun karyawan yang ada di PT. Pundi Crane yang telah memberi dukungan dan atas partisipasinya terhadap pelaksanaan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- [2] Abordagem, A. E. De, Um, A., & Salvagni, J. (2022). *The Qualitative Approach Interview in Administration: A Guide for Researchers*. 1–15.
- [3] Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., ... Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- [4] Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Kinerja Penilaian Karyawan*.
- [5] Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- [6] Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- [7] Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). *Jurnal Optimasi Sistem Industri Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale*. 2, 150–157.
- [8] Setiawan, D., Hardiyani, I. K., Aulia, A., & Hidayat, A. (2022). Memaknai Kecerdasan melalui Aktivitas Seni: Analisis Kualitatif Pengembangan Kreativitas pada Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4507–4518. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2521>
- [9] Sudarsono, B. (2017). *MEMAHAMI DOKUMENTASI*. (1), 47–65.