

Contents list available at journal.uib.ac.id**Social Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat**Journal homepage: www.journal.uib.ac.id/index.php/se/index

Perancangan Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan pada PT Indo Best Utama Valasindo

Junianti¹, Dhita Hafizha Asri²

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam,

Email: 2241041.junianti@uib.edu

INFO ARTIKEL

Kata kunci: Manajemen, Displin, Kinerja

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian ini dilatarbelakangi oleh belum tersedianya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur di PT Indo Best Utama Valasindo, sehingga penilaian karyawan selama ini bersifat subjektif dan tidak terdokumentasi. Pengabdian ini bertujuan untuk merancang dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif, mudah digunakan, serta sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif melalui observasi dan wawancara dengan pihak manajemen serta pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan. Hasil pelaksanaan menunjukkan bahwa sistem evaluasi berbasis *rating scale* yang mencakup aspek kualitas kerja, disiplin, tanggung jawab, komunikasi, dan kerja sama mampu membantu perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja secara lebih terstruktur dan akurat. Implementasi sistem ini menghasilkan perubahan positif berupa meningkatnya pemahaman karyawan mengenai standar kinerja, tersedianya data evaluasi yang lebih objektif bagi manajemen, serta meningkatnya komunikasi antara atasan dan bawahan melalui proses umpan balik kinerja. Sistem evaluasi ini dinilai efektif dan direkomendasikan untuk diterapkan secara rutin minimal satu kali dalam setahun.

ARTICLE INFO

Keywords: Management, Discipline, Performance

ABSTRACT

This community service activity was motivated by the absence of a structured performance evaluation system at PT Indo Best Utama Valasindo, resulting in employee assessments that have been subjective and undocumented. This study aims to design and implement a performance evaluation system that is objective, easy to use, and aligned with the operational needs of the



Contents list available at journal.uib.ac.id

Social Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

Journal homepage: www.journal.uib.ac.id/index.php/se/index



company. The method used is a qualitative approach through observations and interviews with management, as well as direct observation of employees' work activities. The results show that a rating-scale-based evaluation system covering aspects such as work quality, discipline, responsibility, communication, and teamwork is able to help the company conduct performance assessments in a more structured and accurate manner. The implementation of this system has produced positive outcomes, including increased employee understanding of performance standards, the availability of more objective evaluation data for management, and improved communication between supervisors and employees through the performance feedback process. This evaluation system is considered effective and is recommended to be implemented routinely at least once a year.

1. Pendahuluan

PT Indo Best Utama Valasindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penukaran valuta asing (*money changer*), yang beroperasi secara resmi dan berizin di wilayah Batam, Kepulauan Riau, tepatnya berlokasi di Komplek Nagoya Business Centre block V no 15. Perusahaan didirikan sejak tahun 2022 dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, wisatawan, dan pelaku usaha akan layanan penukaran mata uang yang cepat, aman, dan terpercaya.

PT Indo Best Utama Valasindo beroperasi setiap hari Senin sampai Sabtu pada pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB dengan jumlah karyawan sebanyak 27 orang. Perusahaan ini telah menjadi salah satu penyedia jasa valas yang memiliki reputasi baik di kawasan perdagangan bebas Batam. Sebagai salah satu pusat ekonomi dan pariwisata di Indonesia yang berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia, Batam memiliki mobilitas transaksi lintas negara yang tinggi. Hal ini menjadikan kebutuhan akan layanan *money changer* yang profesional dan berkualitas semakin penting.

PT Indo Best Utama Valasindo hadir sebagai solusi atas kebutuhan tersebut, dengan menawarkan kurs yang kompetitif, proses transaksi yang transparan, serta pelayanan pelanggan yang ramah dan efisien. Dalam menjalankan operasionalnya, PT Indo Best Utama Valasindo telah memperoleh izin resmi dari Bank Indonesia serta mengikuti ketentuan dan regulasi yang berlaku dalam

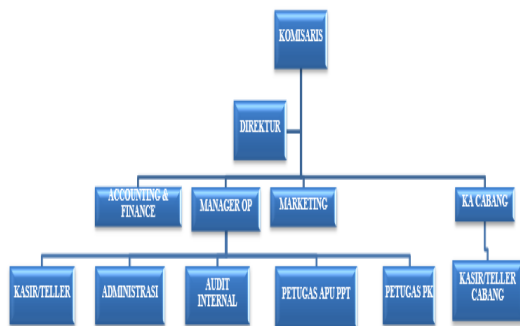
industri keuangan dan valuta asing. Dengan komitmen terhadap integritas, kepatuhan, dan inovasi, perusahaan ini terus memperluas jaringannya dan membangun kemitraan strategis guna meningkatkan kualitas layanan dan memperkuat posisi sebagai penyedia jasa penukaran uang terpercaya di Batam (Farabi et al., 2023).

Visi PT Indo Best Utama Valasindo adalah menjadi perusahaan penukaran valuta asing terdepan yang memiliki layanan cepat, aman, dan terpercaya bagi seluruh pelanggan, mewujudkan inovasi layanan keuangan berbasis teknologi digital untuk meningkatkan dan mempermudah kenyamanan dalam bertransaksi, serta menjadi perusahaan yang berintegritas, transparan, dan patuh terhadap regulasi dalam setiap aktivitas usaha.

Adapun misi perusahaan yaitu memberikan layanan penukaran uang dengan nilai tukar kompetitif, proses cepat, dan pelayanan ramah, menjaga keamanan, keakuratan, serta kerahasiaan transaksi pelanggan melalui sistem operasional yang modern, meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karyawan melalui pelatihan yang terus-menerus, serta menjalin kemitraan strategis dengan lembaga keuangan dan instansi terkait untuk memperluas jaringan serta kepercayaan publik (Farabi et al., 2023).



Gambar 1. PT Indo Best Utama Valasindo



Gambar 2. Struktur Organisasi

Industri penukaran valuta asing memiliki karakteristik yang unik dimana kecepatan, ketelitian, dan pelayanan prima menjadi kunci utama dalam operasional sehari-hari (Zahwa et al., 2023). Setiap karyawan yang bekerja di PT Indo Best Utama Valasindo dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam menghitung, berkomunikasi dengan pelanggan, serta memahami peraturan yang berlaku dalam transaksi valas. Dengan jumlah karyawan sebanyak 27 orang, perusahaan ini memerlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat mempertahankan kualitas layanan kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung dengan Bapak Suryanto selaku Direktur PT Indo Best Utama Valasindo, diperoleh informasi bahwa perusahaan belum memiliki sistem evaluasi kinerja karyawan yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Selama ini penilaian kinerja hanya dilakukan secara informal melalui pengamatan langsung oleh atasan tanpa ada pencatatan yang jelas mengenai aspek-aspek apa saja yang dinilai. Akibatnya, penilaian yang diberikan cenderung subjektif dan tidak dapat dijadikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, maupun pemberian bonus kepada karyawan.

Kondisi ini menimbulkan beberapa permasalahan dalam pengelolaan SDM di perusahaan. Pertama, tidak adanya standar penilaian yang jelas membuat karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara meningkatkan kinerja mereka. Kedua, pemilik dan manajemen perusahaan kesulitan dalam mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja baik dan karyawan yang memerlukan pembinaan atau pelatihan tambahan. Ketiga, tidak adanya dokumentasi penilaian kinerja membuat perusahaan tidak memiliki data historis yang dapat digunakan untuk analisis tren kinerja karyawan dari waktu ke waktu (Sulistiari & Ismail, 2025).

Oleh karena itu, pelaksanaan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk membantu PT Indo Best Utama Valasindo dalam merancang dan menerapkan sistem evaluasi kinerja

karyawan yang terstruktur, objektif, dan dapat digunakan secara rutin untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di perusahaan.

Ruang lingkup dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk membantu PT Indo Best Utama Valasindo dalam merancang dan menerapkan sistem evaluasi kinerja karyawan yang terstruktur dan mudah digunakan. Program ini difokuskan pada pembuatan instrumen penilaian yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan di industri penukaran valuta asing serta memberikan pelatihan kepada manajemen perusahaan dalam menggunakan sistem tersebut (Sulistiari & Ismail, 2025).

Sistem evaluasi kinerja yang akan diterapkan menggunakan metode skala penilaian atau *rating scale method*. Metode ini dipilih karena mudah dipahami dan digunakan oleh pihak manajemen perusahaan yang selama ini belum terbiasa dengan sistem penilaian kinerja formal (Evita et al., 2020). Dalam metode ini, kinerja karyawan akan dinilai berdasarkan aspek-aspek tertentu yang telah disepakati bersama antara penulis dan pihak manajemen perusahaan. Setiap aspek akan dinilai menggunakan "skala angka 1 sampai 5, dimana angka 1 menunjukkan kinerja yang kurang sekali, angka 2 menunjukkan kinerja yang kurang, angka 3 menunjukkan kinerja yang cukup, angka 4 menunjukkan kinerja yang cukup baik, dan angka 5 menunjukkan kinerja yang baik" (Suwanda & Rahadi, 2024).

Selain merancang instrumen penilaian, kegiatan ini juga mencakup

pembuatan formulir evaluasi kinerja yang akan digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik. Formulir ini dirancang agar mudah diisi dan memberikan hasil yang dapat dianalisis dengan baik. Program ini tidak mencakup perubahan struktur organisasi atau sistem kompensasi perusahaan, namun hasil dari evaluasi kinerja ini dapat menjadi masukan penting bagi manajemen dalam merencanakan strategi pengembangan SDM selanjutnya (Wardhani et al., 2025).

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan merancang sistem evaluasi kinerja karyawan yang terstruktur dan objektif di PT Indo Best Utama Valasindo. Sistem ini diharapkan menjadi instrumen yang mampu menilai kinerja setiap karyawan secara adil dan konsisten. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan menerapkan sistem evaluasi yang dapat digunakan secara rutin untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini memberikan manfaat bagi pemilik atau manajemen perusahaan melalui tersedianya sistem evaluasi kinerja yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan berkinerja baik maupun yang memerlukan pembinaan sehingga memudahkan pengambilan keputusan terkait promosi, pemberian bonus, atau program pelatihan. Selain itu, kegiatan ini juga memberikan manfaat bagi akademisi karena memungkinkan mahasiswa menerapkan teori dan

konsep manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku kuliah dalam praktik nyata di dunia usaha. Pengalaman tersebut memperkaya wawasan dan pemahaman mahasiswa mengenai tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengelola karyawannya.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan untuk memilih perusahaan mitra yang sesuai dengan tema kegiatan, yaitu evaluasi kinerja karyawan, hingga akhirnya PT Indo Best Utama Valasindo dipilih karena belum memiliki sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan menunjukkan antusiasme tinggi untuk bekerja sama. Setelah penetapan mitra, dilakukan kunjungan awal untuk melakukan wawancara dengan pihak manajemen guna menjelaskan tujuan kegiatan serta memperoleh persetujuan resmi. Pada tahap ini juga dikumpulkan informasi awal mengenai rencana kegiatan dan manfaat yang dapat diperoleh perusahaan.

Setelah memperoleh persetujuan, pengumpulan data lanjutan dilakukan melalui observasi kegiatan operasional serta wawancara mendalam dengan Direktur perusahaan mengenai struktur organisasi, pembagian tugas, sistem penilaian kinerja yang digunakan, serta kendala dalam pengelolaan karyawan. Data tersebut dianalisis untuk mengidentifikasi

kebutuhan perusahaan dan merancang sistem evaluasi kinerja yang mencakup aspek-aspek penting, kriteria penilaian, serta format formulir yang mudah digunakan. Formulir evaluasi dirancang dengan skala penilaian 1–5 dan dilengkapi perhitungan nilai total serta nilai akhir agar hasil penilaian dapat dikategorikan secara jelas. Setiap aspek kinerja dinilai menggunakan "skala 1 sampai 5 dimana angka 1 berarti kurang sekali, angka 2 berarti kurang, angka 3 berarti cukup, angka 4 berarti cukup baik, dan angka 5 berarti baik" (Sulistiarini & Ismail, 2025). Setelah dirancang, formulir dan panduan penggunaannya direview bersama manajemen untuk disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan sebelum digunakan secara resmi.

Dalam melakukan kegiatan pengabdian masyarakat ini tahapan pelaksanaan terdiri dari tahap persiapan, pelaksanaan, penilaian dan pelaporan. Tahap persiapan dimulai dengan melakukan survei dan observasi terhadap beberapa perusahaan yang berpotensi untuk dijadikan mitra dalam kegiatan pengabdian masyarakat. Survei dilakukan dengan mengunjungi beberapa perusahaan di wilayah Batam dan melakukan diskusi awal dengan pihak manajemen mengenai kemungkinan kerjasama. Setelah melakukan survei terhadap beberapa perusahaan, dipilih PT Indo Best Utama Valasindo sebagai mitra karena perusahaan ini memiliki kebutuhan yang sesuai dengan tema pengabdian masyarakat dan pihak manajemen

menunjukkan komitmen yang baik untuk berpartisipasi dalam kegiatan ini.

Setelah menetapkan PT Indo Best Utama Valasindo sebagai mitra, langkah selanjutnya adalah mengajukan surat pengantar resmi dari "Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Internasional Batam" kepada pihak perusahaan. Surat pengantar ini berisi permohonan izin untuk melakukan kegiatan pengabdian masyarakat di perusahaan tersebut beserta penjelasan mengenai tujuan dan rencana kegiatan yang akan dilakukan.

Setelah mendapat persetujuan resmi dari pihak perusahaan, dilakukan kunjungan pertama untuk melakukan wawancara awal dengan Bapak Suryanto selaku Suryanto. Wawancara awal ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, sistem pengelolaan SDM yang selama ini diterapkan, serta permasalahan yang dihadapi terkait pengelolaan kinerja karyawan.

Tahap pelaksanaan diawali dengan kunjungan kembali ke PT Indo Best Utama Valasindo untuk melakukan pengumpulan data yang lebih mendalam. Pada kunjungan ini, dilakukan wawancara yang lebih detail dengan Bapak Suryanto mengenai tugas dan tanggung jawab untuk setiap posisi karyawan di perusahaan. Informasi ini sangat penting untuk merancang aspek-aspek yang akan dinilai dalam evaluasi kinerja agar

sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Selain wawancara, juga dilakukan observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan. Observasi dilakukan pada berbagai waktu untuk melihat bagaimana karyawan melayani pelanggan, melakukan transaksi penukaran uang, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menangani situasi yang memerlukan keputusan cepat. Dari observasi ini, diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai aspek-aspek kinerja yang penting untuk dinilai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, disusun draf sistem evaluasi kinerja yang mencakup aspek-aspek yang akan dinilai dan format formulir evaluasi. Draft ini kemudian didiskusikan dengan Bapak Suryanto untuk mendapat masukan dan penyesuaian. Dalam diskusi ini, pihak manajemen memberikan masukan tambahan mengenai beberapa aspek yang perlu ditambahkan atau disesuaikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setelah dilakukan revisi berdasarkan masukan dari pihak manajemen, disusun formulir evaluasi kinerja final beserta panduan penggunaannya. Formulir dan panduan ini kemudian dipresentasikan kepada pihak manajemen untuk mendapat persetujuan sebelum diterapkan. Dalam presentasi ini, dijelaskan secara detail bagaimana cara menggunakan formulir evaluasi, kriteria penilaian untuk setiap aspek, serta cara menghitung dan menginterpretasikan hasil penilaian.

Sebagai bagian dari implementasi awal, pihak manajemen mulai melakukan evaluasi kinerja terhadap beberapa karyawan menggunakan formulir yang telah disediakan. Proses evaluasi ini didampingi oleh penulis untuk memastikan bahwa formulir dapat digunakan dengan “baik dan tidak ada kendala dalam proses penilaian.” Dari implementasi awal ini, diperoleh umpan balik mengenai kemudahan penggunaan formulir dan efektivitas sistem evaluasi yang telah dirancang.

Tahap penilaian dilakukan setelah sistem evaluasi kinerja diterapkan untuk beberapa karyawan. Pada tahap ini, dilakukan evaluasi terhadap efektivitas sistem yang telah dirancang dan apakah sistem tersebut dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Evaluasi dilakukan melalui diskusi dengan Bapak Suryanto dan beberapa penilai yang telah menggunakan formulir evaluasi kinerja. Dari diskusi ini, diperoleh umpan balik mengenai kemudahan penggunaan formulir, kejelasan kriteria penilaian, serta manfaat yang dirasakan dari penerapan sistem evaluasi kinerja ini.

Secara umum, pihak manajemen memberikan tanggapan yang positif terhadap sistem evaluasi kinerja yang telah dirancang. Mereka merasa bahwa formulir evaluasi mudah digunakan dan aspek-aspek yang dinilai sudah mencakup hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan sehari-hari karyawan. Beberapa saran perbaikan yang diberikan oleh pihak manajemen dicatat dan akan dijadikan

bahan untuk penyempurnaan sistem di masa mendatang.

Setelah proses evaluasi selesai, dilakukan penyusunan laporan kegiatan pengabdian masyarakat. Laporan ini memuat seluruh proses yang telah dilakukan mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga hasil yang dicapai. Laporan juga mencakup dokumentasi berupa formulir evaluasi kinerja yang telah dirancang, panduan penggunaan, serta hasil evaluasi kinerja beberapa karyawan sebagai contoh implementasi.

Penyusunan laporan dilakukan dengan konsultasi rutin kepada dosen pembimbing untuk memastikan bahwa laporan disusun sesuai dengan format dan standar yang ditetapkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Internasional Batam. Setelah laporan selesai disusun dan mendapat persetujuan dari dosen pembimbing, laporan dikumpulkan dalam bentuk softcopy melalui website daftarkp.uib.ac.id sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Sebagai tindak lanjut dari kegiatan pengabdian masyarakat ini, disepakati dengan pihak manajemen PT Indo Best Utama Valasindo bahwa sistem evaluasi kinerja akan terus digunakan secara rutin minimal satu kali dalam setahun. Pihak manajemen juga berkomitmen untuk terus mengembangkan dan menyempurnakan sistem evaluasi kinerja ini sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan perusahaan di masa mendatang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perancangan Luaran Kegiatan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan selama periode September hingga Desember 2025 di PT Indo Best Utama Valasindo. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suryanto selaku Direktur, ditemukan bahwa perusahaan belum memiliki sistem evaluasi kinerja karyawan yang terstruktur dan terdokumentasi. Selama ini penilaian kinerja hanya dilakukan melalui pengamatan langsung oleh atasan tanpa ada standar yang jelas mengenai aspek apa saja yang dinilai dan bagaimana cara penilaiannya. Akibatnya, hasil penilaian cenderung subjektif dan tidak dapat dijadikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan. Melihat kondisi tersebut, penulis memutuskan untuk merancang sistem evaluasi kinerja karyawan yang dapat digunakan secara rutin oleh PT Indo Best Utama Valasindo. Sistem evaluasi kinerja ini dirancang dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan di industri penukaran valuta asing yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan pelayanan yang baik kepada pelanggan (Pusparan, 2021).

Setelah aspek-aspek kinerja ditentukan, langkah selanjutnya adalah merancang formulir evaluasi kinerja. Formulir dirancang dengan format yang sederhana dan mudah dipahami agar dapat digunakan dengan baik oleh para penilai. Formulir mencakup bagian identitas karyawan yang berisi nama, nomor induk karyawan, jabatan,

dan periode penilaian. Bagian ini penting untuk memastikan bahwa penilaian tercatat dengan lengkap dan dapat dilacak di kemudian hari.

Formulir juga mencakup bagian data kehadiran dan keterlambatan yang mencatat jumlah hari absen karena sakit, izin, atau tanpa keterangan, serta frekuensi keterlambatan karyawan. Informasi ini penting karena kehadiran dan ketepatan waktu merupakan bagian dari disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam evaluasi kinerja secara keseluruhan.

Bagian utama dari formulir adalah tabel penilaian kinerja yang berisi delapan aspek kinerja yang telah ditentukan. Setiap aspek dinilai menggunakan skala 1 sampai 5 dimana "angka 1 berarti kurang sekali, angka 2 berarti kurang, angka 3 berarti cukup, angka 4 berarti cukup baik, dan angka 5 berarti baik. Penilai cukup memberikan tanda pada kolom yang sesuai dengan penilaiannya terhadap kinerja karyawan untuk setiap aspek" (Nugerahwati et al., 2020).

Formulir juga dilengkapi dengan bagian perhitungan nilai total dan nilai akhir. Nilai total diperoleh dengan menjumlahkan semua nilai dari kedelapan aspek yang dinilai. Nilai akhir diperoleh dengan membagi nilai total dengan jumlah aspek yaitu delapan sehingga diperoleh nilai rata-rata kinerja karyawan (Saefi & Suyatna, 2024). Nilai akhir ini kemudian dapat digunakan untuk mengkategorikan tingkat kinerja karyawan apakah termasuk kurang sekali, kurang, cukup, cukup baik, atau baik (Pusparan, 2021).

Di bagian bawah formulir terdapat kolom untuk tanda tangan penilai dan pimpinan serta tanggal penilaian. Bagian ini penting untuk memastikan bahwa penilaian telah dilakukan secara resmi dan mendapat validasi dari pihak yang berwenang.

3.2 Proses Implementasi Luaran

Setelah formulir evaluasi kinerja selesai dirancang, dilakukan presentasi kepada pihak manajemen PT Indo Best Utama Valasindo untuk mendapat persetujuan dan masukan. Dalam presentasi ini, dijelaskan secara detail mengenai tujuan dari sistem evaluasi kinerja, aspek-aspek yang dinilai beserta alasan pemilihannya, cara pengisian formulir, serta cara menghitung dan menginterpretasikan hasil penilaian (Nugerahwati et al., 2020).

Pihak manajemen memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap sistem evaluasi kinerja yang telah dirancang. Bapak Suryanto menyatakan bahwa aspek-aspek yang dipilih untuk dinilai sudah sangat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan formulir evaluasi dirancang dengan format yang mudah dipahami. Beliau juga menyampaikan beberapa saran tambahan mengenai perlunya panduan yang lebih detail untuk setiap aspek agar para penilai memiliki standar yang sama dalam melakukan penilaian.

Berdasarkan masukan tersebut, penulis menyusun panduan penggunaan sistem evaluasi kinerja yang menjelaskan secara detail kriteria penilaian untuk setiap aspek. Sebagai contoh, untuk aspek kualitas kerja,

dijelaskan bahwa nilai 5 diberikan jika karyawan selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas sangat baik dan bebas dari kesalahan, nilai 4 diberikan jika karyawan sering menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik dengan kesalahan yang sangat minimal, nilai 3 diberikan jika karyawan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang memadai namun kadang masih terdapat kesalahan kecil, nilai 2 diberikan jika karyawan sering membuat kesalahan dalam pekerjaannya, dan nilai 1 diberikan jika karyawan sangat sering membuat kesalahan yang signifikan dalam pekerjaannya. Panduan serupa juga dibuat untuk aspek-aspek kinerja lainnya sehingga para penilai memiliki acuan yang jelas dalam memberikan nilai. Panduan ini sangat membantu agar proses penilaian dapat dilakukan secara objektif dan konsisten oleh berbagai penilai di perusahaan.

Sebagai bagian dari implementasi awal, pihak manajemen mulai melakukan evaluasi kinerja terhadap sejumlah karyawan menggunakan formulir yang telah disediakan. Proses evaluasi ini didampingi oleh penulis untuk memastikan bahwa formulir dapat digunakan dengan baik dan tidak ada kendala dalam proses penilaian (Mere, 2024). Dari implementasi awal ini, diperoleh umpan balik yang positif dari para penilai yang menyatakan bahwa formulir mudah digunakan dan aspek-aspek yang dinilai sudah mencakup hal-hal penting yang perlu diperhatikan (Palguna & Utari, 2020).

yang positif terhadap penerapan sistem evaluasi kinerja ini. Karyawan merasa lebih dihargai karena kinerja mereka dinilai secara objektif dan tidak hanya berdasarkan kesan subjektif atasan. Mereka juga merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena mengetahui bahwa hasil evaluasi kinerja akan digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karir mereka (Rina & Dini, 2025).

Pihak manajemen juga menyampaikan komitmen mereka untuk terus menggunakan sistem evaluasi kinerja ini secara rutin minimal satu kali dalam setahun. Mereka berencana untuk melakukan evaluasi kinerja pada akhir tahun menjelang pemberian bonus tahunan sehingga hasil evaluasi dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam menentukan besaran bonus yang akan diberikan kepada setiap karyawan. Selain itu, hasil evaluasi juga akan digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan di tahun berikutnya.

Secara keseluruhan, penerapan sistem evaluasi kinerja karyawan di PT Indo Best Utama Valasindo dapat memberikan manfaat yang nyata bagi perusahaan. Sistem ini membantu perusahaan dalam mengelola SDM dengan lebih baik, meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan. Dengan adanya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur ini, diharapkan kualitas

layanan PT Indo Best Utama Valasindo kepada pelanggan dapat terus meningkat melalui peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil program pengabdian di PT Indo Best Utama Valasindo melalui program penerapan sistem evaluasi kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik dan memberikan manfaat yang nyata bagi perusahaan. Meskipun begitu, mitra disarankan untuk melaksanakan evaluasi kinerja secara rutin, mengkomunikasikan hasil penilaian melalui pertemuan tatap muka yang memberikan umpan balik konstruktif, serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan *review* dan penyempurnaan berkelanjutan terhadap sistem evaluasi kinerja agar tetap sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi di masa mendatang.

5. Daftar Pustaka

- Ananda, K., & Efendi, Y. (2024). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Minat Baca pada Siswa Kelas VIII.1 SMP Dharma Karya UT. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 1861–1865.
- Ananda, S. P., & Rahman, A. (2025). *Studi Deskriptif Mengenai Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Batucapeper, Kota Tangerang*. Konstitusi:

- Jurnal Hukum, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi, 2(2), 277–286.
- Cheren, & Haryanto, H. (2022). Penerapan Strategi Digital Marketing pada UMKM KuroKoci Meow & Woof. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 3(2), 1340–1351.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2020). 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.
- Farabi, N. A., Fadholi, A., & Rosmiati, M. (2023). Perancangan Aplikasi Penukaran Mata Uang Pada Dolarindo Money Changer. *Jurnal Multinetics*, 9(2), 127–133.
- Mere, K. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 7301–7308.
- Nugerahwati, Djangi, M. J., & Yunus, M. (2020). Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja pada Praktikum Titrasi Asam Basa SMK Kesehatan YKN Baubau. *ChemEdu (Jurnal Ilmiah Pendidikan Kimia)*, 1(1), 101–111.
- Palguna, I. G. R., & Utari, L. P. S. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT GAE. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 125–135.
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume*, 7(2), 122–129.
- Pusparan, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), 1–14.
- Rina, & Dini, Y. I. F. (2025). Analisis Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan dan Pengembangan SDM pada CV Bangun Citra Kaji. *Journal of Human And Education*, 5(1), 666–673.
- Saefi, S. M., & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 75–84.
- Sulistiari, I., & Ismail, I. (2025). Metode Penilaian Kinerja dalam Manajemen Kinerja. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(4), 2547–2561.
- Suwanda, N. H., & Rahadi, D. R. (2024). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating

- Scale (BARS) pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Krisnadana*, 3(3), 166–174.
- Syarqawi, A., Rambe, A. B. A. A., Tanjung, A. F., Rezeki, L. S., & Dewi, S. N. (2024). Meningkatkan Kepercayaan Diri dalam Menyampaikan Pendapat Melalui Layanan Bimbingan Kelompok pada Siswa Kelas II SDN 105367 Desa Karang Anyar. *El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 477–485.
- Wardhani, yah A. P., Rahmadani, H. V. A., & Ningrahayu, A. D. S. R. (2025). Menanamkan Nilai-Nilai Kewirausahaan Siswa Melalui Bazar Nusantara dengan Pengolahan Makanan Tradisional. *Jurnal Edukasi Pengabdian Masyarakat: EDUABDIMAS*, 4(1), 1–106.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., & Riswandi, P. (2021). Kinerja Karyawan, Tinjauan Teori dan Praktis. *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Zahwa, N. A., Panggabean, R. T. T., Matondang, K. A., & Indriani, R. (2023). Pasar Valuta Asing dan Sistem Nilai Tukar. *Jurnal Jasmien*, 3(2), 42–47.