



Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Glori Global Sukses

Yuswardi¹, Cristina Tan²

¹Universitas Internasional Batam

Email: 2041340.cristina@uib.edu

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

*penilaian kinerja
management by objective*

ABSTRAK

Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk membantu PT Glori Global Sukses dalam menghadapi permasalahan utamanya, yaitu belum ada penilaian kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah metode wawancara dan metode observasi yang dilakukan secara langsung dengan mengunjungi lokasi. Tujuan ini sudah tercapai dengan adanya hasil dari pelaksanaan kegiatan, yaitu telah berhasil membuat *form* penilaian kinerja dengan metode *Management by Objective* (MBO) dimana para manajer divisi menyatakan bahwa dengan adanya penilaian kinerja karyawan, terjadi peningkatan positif dalam efisiensi operasional perusahaan, produktivitas tim meningkat, dan hubungan antara manajemen dan karyawan menjadi lebih kuat.

ARTICLE INFO

Keywords:

*performance assessment,
management by objective*

ABSTRACT

This activity was carried out with the aim of helping PT Glori Global is successful in facing its main problem, namely that there is no employee performance assessment. The method used in carrying out this activity is the interview method and the observation method which is carried out directly by visiting the location. This goal has been achieved with the results of the implementation of activities, namely having succeeded in creating a performance assessment form using the Management By Objective (MBO) method where division managers stated that by assessing employee performance, there was a positive increase in the company's operational efficiency, team productivity increased, and the relationship between management and employees becomes stronger.

melakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif (Hidayat, 2022).

Penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan. Fungsinya adalah untuk mengukur sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja karyawan adalah tahap evaluasi di mana perusahaan menilai pencapaian dan kontribusi karyawan terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan. Keberhasilan proses penilaian kinerja karyawan sangat bergantung pada faktor pendukung keputusan, yang berperan penting dalam memengaruhi keabsahan dan ketepatan hasil penilaian (Rustiawan et al., 2023).

Penilaian kinerja adalah proses yang diterapkan oleh organisasi untuk mengevaluasi prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian ini melibatkan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Jika karyawan mencapai atau melebihi standar tersebut, maka kinerjanya dapat diklasifikasikan kategori baik. Di sisi lain, jika hasil kerjanya tidak memenuhi standar pekerjaan, kinerjanya dapat dianggap rendah atau kurang baik. Penilaian kinerja juga berperan dalam mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan individu, serta potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan (Utama et al., 2019).

Penilaian kinerja karyawan adalah langkah penting yang diperlukan dalam perusahaan atau organisasi untuk mengukur kemajuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan mencakup sejumlah kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, termasuk disiplin, sikap, dan lain sebagainya (Yuswardi, 2020). Ini adalah proses yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah seperti memberikan peringatan, memberikan pembinaan, memberikan kenaikan gaji, promosi jabatan, dan sebagainya. (Sukamto et al., 2021).

Penilaian kinerja merupakan langkah evaluasi untuk menilai sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, dan kemudian memberikan *feedback* kepada karyawan mengenai hasil tersebut (Harahap & Perdana, 2021).

Management by Objective (MBO) adalah metode penilaian kinerja yang lebih terorganisir dan sistematis. Dalam metode ini, penilaian dilakukan dengan fokus pada sasaran kerja atau target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan tujuan mencapai hasil terbaik yang mungkin dari sumber daya yang tersedia. Penggunaan metode MBO bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan dengan merumuskan tujuan organisasi dan sasaran kerja karyawan yang terlibat (Hidayat, 2022).

Dalam implementasi MBO, hasil penilaian memberikan masukan yang membantu karyawan mengidentifikasi pencapaian sasaran kerja, waktu realisasi, target, dan estimasi *output* yang ditargetkan. Selama proses pencapaian kinerja, pemantauan secara berkelanjutan (*on-going tracking*) dan umpan balik juga menjadi bagian penting dalam MBO untuk memastikan pencapaian sasaran kerja.

Management by Objective (MBO) adalah suatu sistem manajemen yang menilai kinerja dengan cara karyawan dan penyelia bekerja sama untuk menetapkan tujuan pelaksanaan individu di masa depan. Tujuan ini adalah sasaran objektif yang dapat diukur dan disepakati oleh kedua belah pihak. Pada akhir periode tertentu, karyawan dievaluasi berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, serta faktor-faktor kunci yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka. Pendekatan ini lebih fokus pada hasil dan merupakan program di mana penyelia melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai.

Management by Objective (MBO) adalah metode penilaian kinerja yang melibatkan penetapan tujuan spesifik untuk setiap karyawan. Dalam metode ini, tujuan tersebut dapat diukur dengan jelas dan dievaluasi secara berkala. *Management by Objective* (MBO) mendorong kolaborasi antara atasan dan bawahan dalam menetapkan tujuan yang terukur dan terkait dengan hasil yang diharapkan. Dengan adanya tujuan yang jelas, karyawan dapat fokus pada pencapaian target dan meningkatkan kinerja

mereka sesuai dengan evaluasi yang dilakukan secara berkala (Rahmawati, 2020).

Menurut (Raymond, 2019), *Manajemen by Objective* (MBO) memiliki beberapa keunggulan yang membuatnya menjadi pendekatan yang dikenal dalam dunia manajemen. Beberapa keunggulan tersebut termasuk:

1. *Management by Objective* (MBO) merupakan suatu proses yang berfokus pada hasil, dengan penekanan pada penetapan dan pengendalian tujuan, yang mendorong manajer untuk merancang perencanaan yang terperinci.
2. Baik manajer maupun karyawan perlu memahami peran masing-masing agar tidak terjadi ambiguitas atau kebingungan.
3. Manajer memiliki tanggung jawab untuk menetapkan target yang dapat diukur, prioritas, dan standar kinerja. Selain itu, perlu kejelasan tanggung jawab dan wewenang personel.
4. *Management by Objective* (MBO) berperan dalam meningkatkan kesadaran individu terhadap tujuan organisasi. Seringkali, karyawan hanya peduli dengan tujuan pribadi dan sekitarnya, tetapi melalui *Management by Objective* (MBO), mereka merasa bangga menjadi bagian dari tujuan organisasi, yang dapat meningkatkan moral dan komitmen.
5. *Management by Objective* (MBO) juga sering menyoroti area di mana karyawan membutuhkan pelatihan tambahan, yang berkontribusi pada pengembangan karir mereka.

6. Dengan sistem evaluasi berkala dalam *Management by Objective* (MBO), karyawan dapat mengukur sejauh mana pencapaian mereka dalam bekerja. Penekanan pada tujuan yang dapat diukur memungkinkan penilaian yang lebih objektif, spesifik, dan adil.
7. *Management by Objective* (MBO) juga membantu meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, menjadi aspek penting dalam pelaksanaannya.

Masalah

Dengan perkembangan usaha PT Glori Global Sukses, perusahaan ini masih belum ada penilaian. Selama ini, penilaian karyawan berdasarkan hasil kerja selama beberapa bulan sekali sehingga perlunya penilaian kinerja sebagai sarana evaluasi kinerja agar perusahaan dapat memahami situasi, kondisi, dan perilaku umum dari anggota tim kerja perusahaan. Selain itu, hal ini juga memberikan wawasan tentang jenis pelatihan yang mungkin diperlukan di masa depan, sehingga program pengembangan anggota tim dapat berjalan efektif sesuai dengan kebutuhan tim dan perusahaan. Selain sebagai alat pengembangan anggota tim, penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk promosi, penurunan jabatan, atau mutasi anggota tim. Penulis menyimpulkan permasalahan-permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut yaitu:

1. Kurangnya disiplin sehingga karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Kurangnya kerapian dalam berpakaian maupun ruangan kantor, sehingga motivasi dalam menjalankan tugas menjadi kurang.
3. Kurangnya pengembangan dan pengaturan tujuan, sehingga karyawan tidak mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.
4. Kurangnya dasar pengambilan keputusan sehingga kebijakan sumber daya manusia, promosi, kompensasi, dan pengembangan karir hanya berdasarkan asumsi atau preferensi pribadi dari pada data objektif.

2. Metode

Metode pengumpulan data yang digunakan pada pelaksanaan proyek ini adalah teknik pengumpulan secara kualitatif.

Menurut (Zulfah et al., 2021), observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang dipelajari. Dalam arti luas, observasi yang tepat tidak terbatas pada observasi yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Observasi adalah kegiatan yang dapat membantu mengumpulkan berbagai data primer atau informasi penting untuk tujuan tertentu (Moh et al., 2022).

Menurut (Mayasari et al., 2019), wawancara adalah percakapan pada suatu masalah yang merupakan proses tanya jawab lisan antara dua orang. Wawancara dilakukan dengan pihak karyawan PT Glori Global Sukses untuk menentukan kriteria apa saja yang akan dirancang dalam *form* penilaian tersebut.

Wawancara merupakan suatu bentuk percakapan antara narasumber dan pewawancara yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dalam bentuk data. Teknik ini digunakan sebagai salah satu cara pengumpulan data, terutama dalam konteks penelitian. Menurut definisi dari KBBI, wawancara adalah proses tanya jawab dengan individu tertentu (seperti pejabat) untuk mendapatkan keterangan atau pendapat tentang suatu topik.

Penulis melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan yang dianggap memahami permasalahan-permasalahan dalam kegiatan ini. Bentuk pertanyaan tidak dipusatkan pada pokok persoalan tentang penilaian kinerja karyawan saja, namun memberikan pertanyaan dalam lingkup yang luas.

Adapun pelaksanaan kegiatan kerja praktek dimulai dari awal bulan September s/d bulan Desember 2023 pada PT. Glori Global Sukses. Adapun jadwal pelaksanaan kegiatan dalam pelaksanaan kegiatan kerja praktek sebagai berikut:

Tabel 1.
Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Tanggal	Kegiatan
Sep 2023	Melakukan survei lokasi kerja praktek.
Sep 2023	Mengumpulkan data dan observasi kegiatan perusahaan.
Okt 2023	Mengalisis kebutuhan metode dan <i>form</i> penilaian kinerja Menetapkan rancangan

Okt – Nov 2023	<i>form</i> penilaian kinerja dan mendapatkan persetujuan perusahaan-perusahaan.
Nov – Des 2023	Melaksanakan hasil proyek kerja praktek dan memberikan pelatihan dan bimbingan.
Des 2023	Penyelesaian penulisan laporan kerja dan kunjungan dari dosen pembimbing

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dibuat dengan metode *Management by Objective* (MBO). Penulis melakukan proses analisis terlebih dahulu. Berikut proses dalam perancangan penilaian kinerja karyawan.



Gambar 2. Proses Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas, langkah pertama dalam perancangan penilaian kinerja karyawan adalah melakukan wawancara bersama kepala departemen, yang dalam hal ini diwakili oleh departemen *accounting*. Tujuannya adalah untuk menetapkan *Key Result Area* (KRA), indikator, standar kerja, dan pembobotannya. Setelah itu, dilanjutkan dengan menganalisis kompetensi yang diperlukan untuk departemen *accounting*. Dalam tahap ini, penentuan

keterampilan dilakukan dengan merinci tugas, fungsi, deskripsi, dan persyaratan pekerjaan, serta hasil pengamatan untuk setiap jabatan. Terakhir, menetapkan pemberian nilai bobot pada tiap kompetensi kepada manajer departemen *accounting* dan melakukan konfirmasi terkait kompetensi yang telah disusun, serta meminta manajer departemen *accounting* untuk menetapkan nilai bobot pada setiap kompetensi yang terkait dengan setiap jabatan.

Gambar 3. *Form Penilaian Kinerja*

Dari gambar diatas, berikut penjelasan dari *form* penilaian.

1. *Header*, yang berisi nama perusahaan, alamat dan logo perusahaan. Disini penulis membuat nama mitra yaitu PT Glori Global Sukses beserta alamat mitra.
2. Judul, yang berisi tentang judul *form* penilaian. Disini penulis membuat dengan judul *MBO Result Sheet*.
3. Data keterangan karyawan, dalam kolom ini terdapat informasi karyawan berupa departemen, jabatan, NIK, nama karyawan, dan periode.
4. Kolom target, kolom ini menentukan target harus

5. Kolom *weight*, kolom ini memuat alokasi bobot untuk setiap target terpasang, diukur dalam persentase total bobot untuk setiap target harus mencapai 100%. Faktor yang memengaruhi tingkat persentase adalah tingkat kepentingan dari suatu target terhadap target lainnya; semakin tinggi bobotnya, semakin utama atau tanggung jawab utama target tersebut bagi karyawan.
6. *Action plan*, kolom ini adalah isi rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
7. *Goal image*, kolom ini berisi representasi dari transformasi nilai atau target yang telah ditetapkan. Sistem *Management by Objective* (MBO) memiliki lima tingkat penilaian untuk mengevaluasi hasil karyawan, yakni:
 - a. Hasil yang berada pada Level 1 mencerminkan tingkat sangat kurang (*Poor*),
 - b. Hasil yang berada pada Level 2 mencerminkan tingkat kurang (*Partly Meet*),
 - c. Hasil yang berada pada Level 3 mencerminkan tingkat cukup (*Meet*),
 - d. Hasil yang berada pada Level 4 mencerminkan tingkat baik (*Exceed*),
 - e. Hasil yang berada pada Level 5 mencerminkan tingkat sangat baik (*Excellent*).

Gambaran tujuan (*Goal Image*) berisi panduan mengenai hasil aktual yang dicapai oleh

- karyawan, bisa berupa rentang nilai atau satu titik target.
8. *Range* nilai *performance*, untuk bagian kolom ini akan diisi oleh penilai.
 9. *Weight poin per level*, kolom ini berisi pembagian bobot nilai target yang menjadi dasar untuk persentase per tingkatan (Level).
 10. *Result*, kolom ini berisi hasil penilaian kinerja karyawan selama periode tersebut.
 11. *Achievement*, kolom ini berisi prestasi yang telah dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu yang telah ditetapkan, baik itu pada pertengahan (*mid*) atau akhir (*End Term*).
 12. *Problem/issue*, kolom ini berisi identifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab ketidakcapaian hasil aktual terhadap nilai angka atau tujuan yang telah ditetapkan.
 13. *Total weight poin*, bagian ini mencakup hasil dari seluruh penilaian dalam kolom *result*. Kolom ini menentukan apakah kinerja seorang karyawan dapat dianggap baik atau tidak. Berikut adalah tabel untuk menentukan bagian mana seorang karyawan termasuk berdasarkan total bobot poin:

Appraisal Table		
Performance Lvl 1	Poor (Kurang Baik)	50
Performance Lvl 2	Partly Meet (Kurang)	51-75
Performance Lvl 3	Meet (Cukup)	76-100
Performance Lvl 4	Exceed (Baik)	101-125
Performance Lvl 5	Excellent (Sangat Baik)	126-150

Gambar 4. Total Weight Poin

14. *Signature*, kolom tersebut berisi tandatangan penilai dan atasan sebagai bukti telah melakukan penilaian dan pengecekan.



Gambar 5. Foto Bersama Manager Accounting

Setelah semua implementasi berhasil dilaksanakan dan selesai. Penulis melakukan evaluasi bersama perwakilan PT Glori Global Sukses yaitu manajer *accounting*. Menurut manajer *accounting*, penerapan yang telah dilakukan membawa hal positif terhadap mitra usaha. Dengan dilakukannya implementasi ini, karyawan mitra usaha mampu meningkatkan performa kerja. Keberhasilan ini juga dapat dilihat dari pengimplementasian dimana manajer *accounting* mengatakan bahwa perancangan penilaian kinerja ini dapat berguna untuk menilai kinerja karyawan PT Glori Global Sukses dimulai dari target kerja, ketepatan waktu dalam kerja, kedisiplinan serta kebersihan.

Perubahan setelah melakukan implementasi perancangan penilaian kinerja karyawan PT Glori Global Sukses:

1. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, terjadinya peningkatan positif dalam efisiensi operasional perusahaan, produktivitas tim meningkat, dan hubungan antara manajemen dan karyawan menjadi lebih kuat.
2. Sistem penilaian yang diterapkan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kontribusi

individu, memungkinkan pengidentifikasian area pengembangan, serta memacu motivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

3. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, perubahan ini juga berdampak positif pada atmosfer kerja yang lebih baik dan kolaboratif, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi.

4. Kesimpulan

Dari implementasi perancangan penilaian kinerja karyawan di PT Glori Global Sukses, hasil positif terlihat pada tim *accounting, marketing, shipment, procurement, dan purchasing*. Menurut evaluasi bersama manajer *accounting* sebagai perwakilan perusahaan, dampak positif terlihat pada mitra usaha, di mana karyawan mitra usaha mampu meningkatkan performa kerja. Dalam proses implementasi, manajer *accounting* menyoroti keuntungan penilaian kinerja dalam mengevaluasi aspek-aspek seperti pencapaian target, ketepatan waktu, disiplin, dan kebersihan dari karyawan PT Glori Global Sukses. Secara keseluruhan, perubahan setelah implementasi melibatkan peningkatan efisiensi operasional, produktivitas tim *accounting, marketing, shipment, purchasing, dan procurement*, serta penguatan hubungan antara manajemen dan karyawan di masing-masing tim. Sistem penilaian yang baru juga memberikan gambaran yang lebih akurat, mendorong perkembangan individu di setiap tim, serta

meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, terciptanya suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi di seluruh divisi perusahaan.

Berdasarkan perancangan yang telah dilakukan, setelah menerapkan penilaian kinerja karyawan dengan pendekatan *Management by Objective* (MBO) di PT. Glori Global Sukses, penulis memberikan beberapa rekomendasi kepada pemilik mitra usaha yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan:

1. Memastikan tujuan yang diberikan kepada setiap karyawan bersifat spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batasan waktu sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Melibatkan karyawan secara aktif dalam proses penetapan tujuan untuk meningkatkan komitmen dan motivasi mereka terhadap pencapaian tujuan tersebut.
3. Menyelenggarakan pertemuan rutin untuk mengevaluasi kemajuan terhadap tujuan, dengan mendiskusikan pencapaian, mengidentifikasi hambatan, dan mencari solusi bersama untuk meningkatkan kinerja.
4. Memberikan *feedback* yang jelas dan konstruktif mengenai pencapaian tujuan dengan menyertakan informasi spesifik tentang keberhasilan dan area yang perlu perbaikan.

5. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan berdasarkan pencapaian tujuan, dan sediakan pelatihan serta dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi.

6. Daftar Pustaka

- Harahap, A. L., & Perdana, S. (2021). Analisis penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan metode Behaviorally Anchore Rating Scale BARS dan Management By Objectives MBO Di CV Brilliant. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(3), 18–26.
- Mayasari, S., Purihastine, M., & Qibtiah, A. (2019). Strategi Public Relations PT Kasoem Hearing Dalam Mempublikasikan Kasoem Exhibition 2018 Kepada Masyarakat Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 10(1), 56–63. <https://doi.org/10.31294/jkom.v10i1.5094>
- Moh, F. S., Taufik, M. I., Syadiah, H. T., Fadilla, N., Hafizah, Hafiza, N., & Rezkiana, F. (2022). Peta aset budaya pada masyarakat desa watunonju. *Menara Kearifan*, 002(2), 151–163.
- Raymond, T. (2019). Keuntungan & Kelemahan Management By Objectives. *MVPJogja*.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemingkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403–411. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>
- Sukamto, Andriyani, Y., & Wahyuni, K. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Jabatan Dengan Menggunakan Metode Topsis. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi)*, 7(3), 333–340. <https://doi.org/https://doi.org/10.33330/jurteks.v7i3.1150>
- Utama, T., Ivone, Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. *Dinamika Lubsindo Utama Medan. Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96–98. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sainteks/article/view/131>
- Yuswardi, Y. (2020). Faktor – faktor Praktek Sumber Daya manusia yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Perusahaan Garmen di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 52–60. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.135>
- Zulfah, Akbar, B., & Abdullah, S. (2021). Pengaruh Penggunaan Metode Observasi terhadap Kemampuan Klasifikasi Siswa Kelas X SMAN 7 Bekasi. *Jurnal Biologi Dan Pendidikan Biologi*, 1(1), 1–9.