



Contents list available at [journal.uib.ac.id](http://journal.uib.ac.id)

**Social Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat**

Journal homepage: [www.journal.uib.ac.id/index.php/se/index](http://www.journal.uib.ac.id/index.php/se/index)



## Pembuatan Analisa Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Winsen Kencana Perkasa

Dhita Hafizha Asri<sup>1</sup>, Moderin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam

Email: [moderinhuangciaa@email.com](mailto:moderinhuangciaa@email.com)

---

### INFO ARTIKEL

#### Kata kunci:

penilaian kinerja,  
kinerja karyawan,  
karyawan

---

### ABSTRAK

Permasalahan utama yang diangkat dari PkM (Pengabdian kepada Masyarakat) ini adalah belum mempunyai sistem penilaian kinerja karyawan. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk merancang *form* penilaian kinerja yang berfungsi untuk mengetahui bagaimana kinerja/prestasi karyawan, sehingga dapat ditingkatkan lagi jika mengalami kekurangan. Adapun hasil yang dicapai dalam kegiatan ini adalah adanya penerapan sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara tercatat, sehingga kinerja karyawan dinilai lebih akurat serta perbedaan kinerja masing-masing pegawai terlihat dengan jelas.

---

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

*performance assessment,  
employee performance,  
employee*

---

### ABSTRACT

*The main problem raised by PkM (Community Service) is that there is no employee performance appraisal system. The purpose of this activity is to design a performance appraisal form which functions to find out how employees' performance/achievements are so that they can be improved if they experience deficiencies. The results achieved in this activity are the implementation of a recorded performance appraisal system so that employee performance is assessed more accurately and differences in the performance of each employee are clearly visible.*

## 1. Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang berasal dari suatu lembaga (Panigoro et al., 2022). Kinerja mengacu pada kadar perwujudan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh pegawai kerja. Kinerja juga menggambarkan seberapa baik para pegawai mencapai persyaratan sebuah pekerjaan yang telah ditetapkan oleh badan usaha sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing (Batubara, 2020). Kinerja terpecahkan menjadi dua bagian, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Runa, 2020).

Penilaian kinerja karyawan hendaknya diimplementasikan dalam perusahaan untuk mengevaluasi apakah karyawan tersebut telah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik atau tidak. Selain itu, juga dapat mengetahui kualifikasi mana yang kurang atau tidak sesuai standar penilaian sehingga pemilik dapat memperbaiki atau mewujudkan peluang pelatihan bagi karyawan untuk berubah menjadi lebih baik (Olivian & Setyawan, 2023).

Kota Batam terdapat berbagai jenis UMKM yang bergerak di bidang konstruksi seperti jasa pemasangan aluminiun dan kaca. Sebagian besar UMKM menggunakan metode yang cenderung lebih mudah dalam menjalankan bisnis ataupun usahanya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilaksanakan, dapat diketahui bahwa PT. Winsen Kencana Perkasa belum menerapkan sistem penilaian kinerja sebagai

referensi dalam pertimbangan kinerja karyawan. Proses pelaksanaan pengabdian masyarakat akan dilaksanakan dengan penjelasan pentingnya pembuatan sistem penilaian kinerja karyawan secara langsung dengan pemilik usaha yang akan diterapkan seiring pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini.

Lingkup dari program ini membantu PT. Winsen Kencana Perkasa dalam penerapan sistem penilaian kinerja sebagai acuan dalam pertimbangan kinerja karyawan. Adapun penerapan sistem penilaian kinerja pada PT. Winsen Kencana Perkasa menggunakan metode skala penilaian (*rating scale method*). Metode ini merupakan metode penilaian kinerja yang menilai karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan. Pada metode ini, para atasan atau evaluator menilai kinerja karyawannya pada sebuah skala, skalanya meliputi angka 1 sampai 5 yang didefinisikan dengan kata kurang sekali, kurang, cukup, cukup baik, dan baik.

Tujuan dalam melaksanakan proyek ini adalah untuk penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang bertujuan untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas SDM pada PT. Winsen Kencana Perkasa.

## 2. Metode

Metode penelitian dalam kegiatan ini dilaksanakan menggunakan metode kualitatif, dimana metode pengumpulan datanya dalam pengabdian masyarakat ini adalah wawancara dan pengamatan (Barkah et al., 2020). Pada tahap awal, dilakukan pengamatan untuk menetapkan UMKM yang cocok dijadikan target pelaksanaan kegiatan pengabdian. Setelah menetapkan target, dilanjutkan dengan kunjungan langsung ke usaha tersebut untuk mengadakan proses wawancara tahap awal yaitu deskripsi singkat kegiatan PkM kepada

mitra dan meminta persetujuan kepada mitra sebagai objek penelitian. Setelah disetujui, maka selanjutnya akan dimulai dengan mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan data melalui metode pengamatan secara langsung pekerjaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kegiatan sehari-hari para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. Winsen Kencana Perkasa. Selain mengamati aktivitas karyawan, juga dilakukan percakapan langsung dengan pemilik usaha mengenai kualifikasi dan tugas pekerjaan tertentu.

Dalam tahap pelaksanaan PkM ini terdapat 3 bagian yaitu ada tahap persiapan, pelaksanaan, penilaian dan pelaporan. Pada tahap persiapan, penulis melaksanakan peninjauan survei terhadap beberapa UMKM dan perusahaan yang dapat dijadikan mitra dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat ini. Penulis awali dengan kunjungan terhadap beberapa mitra kerja sama dan memberitahu tujuan kunjungan penulis untuk mencari mitra terkait pengabdian masyarakat. Kemudian setelah menemukan mitra, penulis meminta izin kepada mitra untuk melakukan pengabdian masyarakat di usaha tersebut. Setelah mendapat persetujuan, penulis mewawancarai pemilik PT. yaitu bapak Ediyanto. Wawancara dimulai dengan pengenalan singkat mengenai latar belakang perusahaan ini. Pada tahap pelaksanaan, penulis mengunjungi kantor mitra yang kedua kalinya untuk melakukan wawancara mendalam mengenai permasalahan yang dihadapi mitra. Saat wawancara, ternyata PT. Winsen Kencana Perkasa belum memiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang terstruktur. Selama pembukaan perusahaan hingga saat ini, seluruh penilaian hanya dilakukan dengan observasi langsung, tidak

mendetail. Setelah mengetahui permasalahan tersebut, penulis menginformasikan kepada pemilik usaha mengenai rencana penerapan sistem penilaian kinerja pada PT. Winsen Kencana Perkasa. Selain itu, penulis menyarankan agar pemilik usaha melakukan sistem evaluasi pribadi secara rutin setahun sekali untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Untuk indikator evaluasi, penulis juga melakukan diskusi langsung dengan pemilik dan mengambil beberapa poin mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pada tahap penilaian dan pelaporan, pemilik perusahaan melakukan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan yang telah selesai pada saat pengabdian masyarakat ini. Langkah terakhir adalah pelaporan selama pelaksanaan implementasi yang telah dibuat sebelumnya, yang akan disetujui dan dikonfirmasi oleh dosen pembimbing dan dilanjutkan pemantauan oleh pemilik usaha untuk mengetahui keberhasilan proyek yang diberikan. Kemudian, pada langkah terakhir, laporan dikumpulkan dalam bentuk *softcopy* ke *website* [daftarkp.uib.ac.id](http://daftarkp.uib.ac.id).

### 3. Hasil dan Pembahasan

PkM atau pelaksanaan pengabdian masyarakat ini berlangsung selama tiga bulan yaitu dimulai dari bulan September sampai dengan Desember 2023. Saat penulis mewawancarai langsung pemilik usaha tersebut, ditemukan permasalahan pada sistem sumber daya manusianya. Mitra diketahui tidak memiliki sistem penilaian kinerja yang terstruktur pada bisnis ini. Oleh karena itu, penulis ingin memperkenalkan evaluasi kinerja personel untuk memudahkan penempatan pemilik karyawan.

Pada proses implementasi luaran, penulis mengunjungi mitra untuk berdiskusi dan memberikan pelatihan mengenai pentingnya penerapan sistem evaluasi jabatan yang terstruktur. Penulis juga berdiskusi dengan pemilik usaha mengenai tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja setiap harinya. Setelah mempunyai gambaran mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, maka penulis menyusun hasil pembahasan dan observasi kerja untuk masing-masing posisi jabatan karyawan yang bekerja pada PT. Winsen Kencana Perkasa.

Berdasarkan uraian tugas yang telah dibuat, penulis menyiapkan formulir penilaian kinerja pegawai yang kemudian didiskusikan langsung dengan pemilik usaha. Selama diskusi dengan pemilik usaha, sejumlah poin evaluasi ditambahkan oleh pemilik di luar pekerjaan ke dalam deskripsi pekerjaan. Kemudian, setelah beberapa hari pemberi kerja mulai mengevaluasi karyawan tersebut menggunakan formulir evaluasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karyawan dapat dinilai lebih akurat serta perbedaan kinerja masing-masing karyawan dapat terlihat dengan jelas. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pemilik usaha tersebut, beliau mengatakan adanya perubahan yang dapat dirasakan dari hal kecil, seperti pekerjaan pegawainya menjadi lebih teratur dan terstruktur karena uraian pekerjaan untuk setiap posisi pegawai telah didistribusikan dengan jelas, sehingga karyawan pun tidak bingung. Dengan menerapkan hal ini, menjadi tahu apa pekerjaan mereka sehari-hari. Pemberi kerja juga mengakui manfaat yang didapatkan dari penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara tercatat, sehingga kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan lebih akurat serta perbedaan kinerja masing-masing pegawai dapat terlihat dengan jelas.

Penerapan sistem penilaian kinerja yang digunakan yaitu metode skala penilaian (*rating scale method*). Metode ini merupakan metode penilaian kinerja yang menilai karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan. Dalam metode ini, terdapat formulir yang berisi skala 1 sampai dengan 5 yang didefinisikan dengan kata kurang sekali, kurang, cukup, cukup baik, dan baik. Pemilik usaha juga meyakini analisis pekerjaan ini dapat membantu dalam peningkatan efisiensi kerja setiap karyawan pada PT. Winsen Kencana Perkasa. Sebab, setiap pegawai menjadi tahu tugasnya masing-masing, sehingga kinerja kerja secara keseluruhan menjadi lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

**PT. WINSEN KENCANA PERKASA**  
Kenc. Monevina, Plokan Ciptama, Computer Plokan

**FORMULIR PENILAIAN KERJA KARYAWAN**

Dengan ini kami mengajukan Penilaian Kerja karyawan sebagai berikut:

Nama: \_\_\_\_\_  
No: \_\_\_\_\_  
Jabatan: \_\_\_\_\_  
Membuat Penilaian: \_\_\_\_\_

I. Aspek dan Instrumen:

1. Sikap dan Perilaku Kerja  
a. Kerja: \_\_\_\_\_  
b. Sifat: \_\_\_\_\_  
c. Kerja: \_\_\_\_\_  
2. Kemampuan: \_\_\_\_\_  
a. Kerja: \_\_\_\_\_  
b. Kerja: \_\_\_\_\_

II. Aspek dan Bobot

No	Aspek	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Keaktifan Kerja					
2	Kepercayaan Diri					
3	Kepercayaan					
4	Kepercayaan Diri					
5	Kepercayaan					
6	Kepercayaan					
7	Kepercayaan					
8	Kepercayaan					
Total Nilai (Bobot x Nilai Aspek)						
Rata-rata						

Bobot: \_\_\_\_\_  
Nilai: \_\_\_\_\_

Legenda:  
1. Kurang Sekali  
2. Kurang  
3. Cukup  
4. Cukup Baik  
5. Baik

Yang Menilai: \_\_\_\_\_  
Menerima: \_\_\_\_\_

Gambar 1. Formulir Penilaian

#### 4. Kesimpulan

PT. Winsen Kencana Perkasa merupakan perusahaan di Kota Batam yang didirikan sejak tahun 2006 dan dikelola oleh bapak Ediyanto selaku *owner* atau direktur di perusahaan ini.

PT. Winsen Kencana Perkasa adalah perusahaan yang berpengalaman sebagai kontraktor/sub kontraktor dalam bidang penyediaan jasa pemasangan aluminiun dan kaca. Saat dilakukan wawancara dengan pemilik perusahaan, diketahui bahwa pihak perusahaan tidak memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang terorganisir. Pemilik usaha hanya menilai kinerja karyawan secara langsung, sehingga hasilnya tidak lengkap. Sebagian besar hasil penilaian yang diberikan kepada setiap individu adalah sama. Oleh karena itu, penulis juga memberikan saran agar pemilik bisnis melakukan penilaian kinerja secara berkala untuk mengetahui apakah karyawan mengalami perkembangan dalam pekerjaan atau tidak.

Metode yang penulis jalankan untuk melakukan penyusunan indikator penilaian prestasi kerja yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara kepada pemilik usaha, dan berkoordinasi dengan pemilik usaha untuk menggabungkan hasil indikator analisis serta evaluasi jabatan. Saat melakukan implementasi, pemilik usaha melakukan penilaian kinerja pegawai dengan format pertanyaan yang telah ditata rapi beserta variabel nilainya. Setelah implementasi, pemilik usaha mengakui terdapat perbedaan yang dirasakan sebelum dan sesudah implementasi. Beliau mengatakan bahwa dengan implementasi ini telah meningkatkan efisiensi kerja pegawainya secara keseluruhan. Penerapan sistem penilaian kinerja pada PT. Winsen Kencana Perkasa menggunakan metode skala penilaian (*rating scale method*). Metode ini merupakan penilaian kinerja yang menilai karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan. Pada metode ini, para atasan atau evaluator menilai kinerja karyawannya pada

sebuah skala, meliputi angka 1 sampai 5 yang didefinisikan dengan kata kurang sekali, kurang, cukup, cukup baik, dan baik.

## 5. Daftar Pustaka

- Barkah, A., Mardiana, T., & Japar, M. (2020). *Analisis Implementasi Metode Pembelajaran dalam Masa Pandemi Covid-19 pada Mata Pelajaran PKN*. 7(November), 123–136. <https://doi.org/10.25134/pedagogi.v7i2.3426>. Diajukan
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Olivian, D., & Setyawan, A. (2023). *Conducting Job Analysis And Performance Appraisal System In Rumah Makan Jodoh*. 3(1), 809–815.
- Panigoro, M., Hasiru, R., & Adam, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo Meyko. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 4243–4246.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222.