



Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada Kingbread

Implementation of Employee Performance Assessment System at Kingbread

^{1*}Adi Neka Fatyandri, ²Antonio Tantra Wijaya

^{1,2} Universitas Internasional Batam, Indonesia

Email: ^{1*}adi.neka@uib.ac.id, ²2141248.antonio@uib.edu

Alamat : Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau

Korespondensi penulis: adi.neka@uib.ac.id

Article History:

Received: Oktober 09, 2024;

Revised: Oktober 29, 2024;

Accepted: November 22, 2024;

Published: November 30, 2024;

Keywords: Performance,
Productivity, Discipline

Abstract: Kingbread, a bakery that has been operating since 2018, faces a major challenge in the form of employee indiscipline that has the potential to hinder the production and distribution process. To overcome this problem, Kingbread implemented an employee performance appraisal system that aims to improve productivity and discipline. The methods used include interviews, observations, documentation, and quantitative research to collect relevant data. The performance appraisal system is designed with key indicators such as responsibility, punctuality, quality of work, and communication, using a Google Form-based form for efficient data collection. The implementation results showed success in forming a comprehensive performance appraisal guide, creating an integrated data collection system, and producing in-depth performance analysis reports. Recommendations for further PkM include developing a training system based on individual employee needs, increasing the use of technology for data integration, and holding regular employee motivation programs. With this approach, Kingbread can continue to improve the quality of human resources, maintain productivity, and maintain competitiveness in the local market.

Abstrak

UMKM Kingbread, sebuah pabrik roti yang beroperasi sejak 2018, menghadapi tantangan utama berupa ketidakdisiplinan karyawan yang berpotensi menghambat proses produksi dan distribusi. Untuk mengatasi masalah ini, penulis mengimplementasikan sistem penilaian kinerja karyawan yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan. Metode yang digunakan mencakup wawancara, observasi, dokumentasi, dan penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data yang relevan. Sistem penilaian kinerja dirancang dengan indikator utama seperti tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan komunikasi, menggunakan formulir berbasis Google Form untuk efisiensi pengumpulan data. Hasil implementasi menunjukkan keberhasilan dalam membentuk panduan penilaian kinerja yang komprehensif, menciptakan sistem pengumpulan data terintegrasi, dan menghasilkan laporan analisis kinerja yang mendalam. Rekomendasi untuk PkM selanjutnya meliputi pengembangan sistem pelatihan berbasis kebutuhan individu karyawan, peningkatan penggunaan teknologi untuk integrasi data, dan penyelenggaraan program motivasi karyawan secara berkala. Dengan pendekatan ini, Kingbread dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menjaga produktivitas, dan mempertahankan daya saing di pasar lokal.

Kata Kunci : Kinerja, Produktivitas, Kedisiplinan

1. PENDAHULUAN

Kingbread berkomitmen untuk menyediakan produk roti berkualitas tinggi yang mampu bersaing di pasar lokal. Proses produksi roti dilakukan oleh tim yang terdiri dari sekitar 9 karyawan yang bekerja pada malam hari, memastikan bahwa setiap roti yang dihasilkan segar dan siap untuk didistribusikan. Sementara itu, proses pengantaran produk dilakukan oleh sekitar 20 karyawan yang bekerja pada pagi hingga sore hari, memastikan produk roti sampai ke pelanggan dengan tepat waktu dan dalam kondisi yang baik. Dengan pembagian tugas yang efisien antara produksi dan distribusi, Kingbread mampu menjaga kelancaran operasional.

Seiring dengan pertumbuhan umkm, tantangan dalam manajemen kinerja karyawan pun semakin terlihat. Kingbread menyadari bahwa untuk tetap kompetitif dan menjaga kualitas produksinya, diperlukan sistem yang efektif untuk mengelola dan mengevaluasi kinerja setiap karyawan. Saat ini, Kingbread belum memiliki sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan terukur, sehingga pengambilan keputusan terkait pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan masih dilakukan secara manual dan subjektif. Hal ini dapat menghambat proses peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di perusahaan dan berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penerapan sistem penilaian kinerja karyawan di Kingbread merupakan kebutuhan yang mendesak. Sistem ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam menilai kinerja karyawan secara objektif dan transparan, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam hal pengembangan karyawan. Dengan sistem ini, Kingbread berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien, serta mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

UMKM Kingbread saat ini menghadapi sejumlah tantangan yang dapat mempengaruhi kelancaran operasional dan kualitas produk yang dihasilkan. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah ketidakdisiplinan karyawan, yang berpotensi menyebabkan keterlambatan dalam proses produksi serta penurunan standar kerja. Hal ini dapat menghambat kelancaran produksi roti yang berkualitas tinggi. Selain itu, kurangnya kolaborasi antar tim juga menjadi faktor penghambat, yang berdampak pada terganggunya koordinasi antar-karyawan. Kurangnya komunikasi dan kerjasama yang baik antara tim produksi dan distribusi menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi operasional secara keseluruhan. Akibatnya, kualitas produk yang dihasilkan bisa menurun, yang pada gilirannya dapat merusak reputasi Kingbread di mata pelanggan. Tantangan ini perlu segera diatasi untuk memastikan

bahwa Kingbread tetap mampu bersaing di pasar lokal dengan produk yang berkualitas dan pelayanan yang memadai.

Ruang lingkup implementasi sistem penilaian kinerja karyawan pada UMKM Kingbread, yang beroperasi sebagai pabrik roti, mencakup berbagai aspek penting yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan karyawan. Penilaian ini meliputi evaluasi produktivitas individu, di mana jumlah dan kualitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan diukur secara berkala. Selain itu, aspek kedisiplinan juga menjadi fokus utama, dengan penilaian terhadap kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Penilaian kinerja tim dan manajerial juga dilakukan untuk memastikan kerjasama yang efektif dan kepemimpinan yang baik. Efisiensi operasional dan kualitas produk menjadi indikator penting dalam menilai kinerja keseluruhan. Dengan adanya sistem penilaian yang komprehensif ini, Kingbread dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Tujuan dari implementasi sistem penilaian kinerja karyawan pada UMKM Kingbread, yang beroperasi sebagai pabrik roti, adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sistem penilaian yang terstruktur, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan. Manfaat dari sistem ini meliputi peningkatan efisiensi operasional, kualitas produk yang lebih baik. Selain itu, penilaian kinerja juga membantu dalam pengembangan karir karyawan, memastikan karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, Kingbread dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, serta meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.

2. METODE

Pada pelaksanaan rancangan sistem penilaian kinerja yang merupakan bagian dari kerja praktek mencakup metode pengumpulan data;

- Wawancara: Pada penelitian ini wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti lebih lanjut (Makbul, 2021).

- Observasi: Metode observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara terstruktur terhadap fenomena-fenomena yang sedang diteliti (Zulfah et al., 2021)
- Dokumentasi: Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menelusuri dan mencari informasi dari sumber literatur yang relevan dengan permasalahan yang dirumuskan (Yudha Prawira et al., 2021). Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data secara visual yang berguna untuk memperkuat dan melengkapi informasi yang diperoleh.
- Penelitian Kuantitatif: Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka-angka untuk dianalisis secara statistik (Syahrizal & Jailani, 2023). Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penyelidikan yang sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan metode statistik atau matematika (Rustamana et al., 2024)

3. PEMBAHASAN

Pelaksanaan Implementasi

Kegiatan ini menghasilkan beberapa luaran strategis yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di Kingbread, Pertama, terbentuknya panduan sistem penilaian kinerja yang komprehensif, mencakup indikator-indikator utama seperti tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan komunikasi. Panduan ini dilengkapi dengan instrumen penilaian yang terstruktur, seperti formulir kuesioner untuk menggali persepsi karyawan, format laporan supervisor untuk mencatat penilaian harian hingga bulanan, untuk mengukur tingkat kenyamanan dan motivasi karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada.

Kedua, kegiatan ini menciptakan sistem pengumpulan data yang terintegrasi, menggunakan teknologi seperti Google Form untuk mengoptimalkan efisiensi survei dan dokumentasi observasi langsung. Pendekatan ini tidak hanya mempermudah pengumpulan data dalam skala besar, tetapi juga meningkatkan akurasi dalam pengukuran kinerja melalui penyimpanan yang terorganisir dan mudah diakses. Dengan metode ini, penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif dan transparan, menciptakan kepercayaan antara manajemen dan karyawan dalam menilai hasil kerja karyawan.

Ketiga, kegiatan ini menghasilkan laporan penilaian kinerja yang dirancang untuk memberikan analisis yang mendalam dan spesifik. Laporan ini mencakup klasifikasi karyawan berdasarkan kelebihan dan kekurangan karyawan, serta dengan interpretasi hasil dengan

kategori sangat baik 4.5 - 5.0, baik 3.5 - 4.4, cukup 2.5 - 3.4, kurang 1.5 - 2.4, dan sangat kurang <1.5, memungkinkan perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada aspek yang perlu diperbaiki. Rekomendasi pengembangan untuk masing-masing individu disusun dengan tujuan meningkatkan kualitas kinerja sekaligus mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

Luaran yang dicapai

Proses pelaksanaan kegiatan dan implementasi luaran di Kingbread menggunakan analisis kuantitatif dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Langkah pertama adalah pengumpulan data melalui formulir penilaian kinerja berbasis Google Form, yang dirancang dengan skala poin 1 hingga 5 untuk mengukur indikator utama, seperti tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan komunikasi. Data ini dikumpulkan secara berkala oleh supervisor berdasarkan pengamatan harian hingga bulanan.

The image shows a Google Form titled "IMPLEMENTASI SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA KINGBREAD". It includes a legend for performance ratings: 1 = Sangat Tidak Baik, 2 = Tidak Baik, 3 = Cukup, 4 = Baik, 5 = Sangat Baik. The form contains several multiple-choice questions for evaluation, such as "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?", "Apakah karyawan Kingbread menunjukkan sikap yang baik?".

Gambar 1. Form Penilaian

Setelah data terkumpul, dilakukan analisis kuantitatif menggunakan metode statistik deskriptif, seperti menghitung hasil skor dari setiap poin indikator yang telah dikumpulkan. Analisis ini memberikan gambaran tentang tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan, sekaligus membantu mengidentifikasi karyawan dengan kinerja terbaik maupun yang memerlukan perhatian lebih. Selain itu, persentase karyawan yang memenuhi atau tidak memenuhi standar juga dihitung untuk mengukur tingkat keberhasilan sistem penilaian dalam mendukung kedisiplinan, produktivitas kerja dan lain-lain dengan bobot kedisiplinan kerja sebanyak 25%, Produktivitas kerja 30%, Tanggung Jawab 20%, Kolaborasi Tim 10% dan Kepatuhan Aturan kerja sebanyak 15%.

Hasil analisis kuantitatif ini dituangkan dalam laporan penilaian kinerja yang terstruktur, mencakup klasifikasi karyawan berdasarkan kelebihan dan kekurangan karyawan. Laporan ini digunakan sebagai dasar dalam sesi umpan balik personal antara supervisor dan karyawan, di mana hasil penilaian dijelaskan secara rinci dan rencana tindak lanjut disusun. Rekomendasi yang diberikan mencakup pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan untuk karyawan yang menunjukkan kinerja unggul.

Melalui pendekatan berbasis data ini, Kingbread dapat memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan transparan, menciptakan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Selain itu, analisis kuantitatif ini memungkinkan perusahaan untuk memantau tren kinerja dari waktu ke waktu, sehingga dapat mengukur dampak dari strategi yang diterapkan terhadap peningkatan produktivitas dan kedisiplinan kerja.

Setelah implementasi penilaian kinerja karyawan oleh Mitra Kingbread, terjadi perubahan signifikan dalam kualitas kinerja karyawan. Pada penilaian bulan Oktober, hasil menunjukkan dua karyawan dengan nilai di bawah 2,5 yang termasuk kategori sebagai kinerja kurang, serta dua karyawan lainnya dengan nilai di bawah 3,5 yang termasuk dalam kategori cukup. Penurunan kinerja yang tercatat pada bulan Oktober mencerminkan adanya area-area yang perlu diperbaiki, baik dalam aspek produktivitas, kualitas kerja, maupun inisiatif pribadi.

Namun, setelah penilaian bulan November, terdapat peningkatan yang jelas pada kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan menunjukkan perbaikan yang signifikan, baik dalam hal pencapaian target maupun kualitas pekerjaan karyawan. Karyawan yang sebelumnya memperoleh nilai kurang, berhasil memperbaiki kinerja melalui feedback yang diberikan oleh supervisor, yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada pengembangan keterampilan yang dibutuhkan. Selain itu, komunikasi yang lebih intens antara supervisor dan karyawan mengenai ekspektasi dan hasil yang diinginkan turut berperan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penilaian pada bulan November menunjukkan bahwa hanya dua karyawan yang masih berada dalam kategori cukup, sementara yang lainnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Peningkatan ini mencerminkan efektivitas sistem penilaian yang diterapkan, yang memberikan umpan balik yang konstruktif, jelas, dan terukur, sehingga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi sistem penilaian ini tidak hanya memberikan motivasi bagi individu untuk berbuat lebih baik, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan pengembangan berkelanjutan. Secara keseluruhan, hasil dari implementasi ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang sistematis

dan terstruktur dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai tujuan mitra.

Kondisi Setelah Implementasi

Setelah implementasi penilaian kinerja karyawan oleh Mitra Kingbread, terjadi perubahan signifikan dalam kualitas kinerja karyawan. Pada penilaian bulan Oktober, hasil menunjukkan dua karyawan dengan nilai di bawah 2,5 yang termasuk kategori sebagai kinerja kurang, serta dua karyawan lainnya dengan nilai di bawah 3,5 yang termasuk dalam kategori cukup. Penurunan kinerja yang tercatat pada bulan Oktober mencerminkan adanya area-area yang perlu diperbaiki, baik dalam aspek produktivitas, kualitas kerja, maupun inisiatif pribadi.

Namun, setelah penilaian bulan November, terdapat peningkatan yang jelas pada kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan menunjukkan perbaikan yang signifikan, baik dalam hal pencapaian target maupun kualitas pekerjaan karyawan. Karyawan yang sebelumnya memperoleh nilai kurang, berhasil memperbaiki kinerja melalui feedback yang diberikan oleh supervisor, yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada pengembangan keterampilan yang dibutuhkan. Selain itu, komunikasi yang lebih intens antara supervisor dan karyawan mengenai ekspektasi dan hasil yang diinginkan turut berperan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penilaian pada bulan November menunjukkan bahwa hanya dua karyawan yang masih berada dalam kategori cukup, sementara yang lainnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Peningkatan ini mencerminkan efektivitas sistem penilaian yang diterapkan, yang memberikan umpan balik yang konstruktif, jelas, dan terukur, sehingga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi sistem penilaian ini tidak hanya memberikan motivasi bagi individu untuk berbuat lebih baik, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan pengembangan berkelanjutan. Secara keseluruhan, hasil dari implementasi ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang sistematis dan terstruktur dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai tujuan mitra.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan penerapan implementasi sistem penilaian kinerja karyawan pada umkm kingbread telah menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan. Dengan menggunakan panduan penilaian yang komprehensif, sistem pengumpulan

data berbasis teknologi, serta laporan evaluasi yang terstruktur, Kingbread berhasil menciptakan proses penilaian yang objektif, transparan, dan berbasis data. Feedback personal antara supervisor dan karyawan berperan penting dalam memberikan arahan yang jelas untuk pengembangan individu, sehingga mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Hasil penilaian menunjukkan peningkatan kualitas kerja yang nyata, dengan sebagian besar karyawan memperbaiki performa sendiri dalam waktu singkat. Sistem ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai target, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada hasil. Secara keseluruhan, kegiatan ini berhasil mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkontribusi pada pertumbuhan bisnis Kingbread secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diberikan untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan efektivitas sistem penilaian kinerja di Kingbread. Pertama, penting untuk menjaga konsistensi dalam penerapan sistem penilaian kinerja dengan melakukan pelatihan berkala bagi supervisor agar karyawan dapat memberikan penilaian yang lebih objektif dan mendalam. Kedua, Kingbread dapat mempertimbangkan untuk memperluas indikator penilaian dengan memasukkan aspek-aspek baru, seperti inovasi atau kontribusi terhadap pengembangan tim, sehingga penilaian mencakup dimensi kinerja yang lebih holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian. Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents, 3(2), 6.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian metode kuantitatif. Sindoro Cendikia Pendidikan, 5(6), 1–10.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Yudha Prawira, A., Prabowo, E., & Febrianto, F. (2021). Model pembelajaran olahraga renang anak usia dini: Literature review. Jurnal Educatio FKIP UNMA, 7(2), 300–308. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i2.995>
- Zulfah, Z., Akbar, B., & Abdullah, S. (2021). Pengaruh penggunaan metode observasi terhadap kemampuan klasifikasi siswa kelas X SMAN 7 Bekasi. Al-Nafis: Jurnal Biologi Dan Pendidikan Biologi, 1(1), 1. <https://doi.org/10.46339/al-nafis.v1i1.579>