

Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan di PT. Prima Utama Sukses

¹⁾JerryMaytanius, ²⁾Edy Yulianto Putra

^{1,2)}Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Email Corresponding: jerryong50@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Kinerja Karyawan Analisis kebutuhan Feedback Karyawan Penilaian Kinerja Peningkatan Retensi Karyawan	PT Prima Utama Sukses merupakan sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang Kontruksi dan Supplier. Perusahaan ini didirikan oleh Irvon Lianto sebagai Direktur dari PT Prima Utama Sukses. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 – Sekarang. Tujuannya adalah pengembangan tim yang berkualitas, peningkatan kinerja karyawan, efesiensi operasional, meningkatkan reputasi baik Perusahaan, dan kepuasan karyawan. Target kegiatan adalah meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas pada perusahaan tersebut yang diantaranya dapat membantu perusahaan dalam menentukan kandidat karyawan baru dengan lebih mudah, tepat, dan efisien. Teknik pengumpulan data adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tahap implementasi dengan langkah analisis kebutuhan, metrik kinerja, panduan pengukuran, jadwal pengukuran, data kinerja karyawan, laporan kinerja karyawan, feedback karyawan, keputusan manajemen, arsip kinerja, evaluasi proses. Kondisi setelah implementasi adalah peningkatan retensi karyawan dan kinerja karyawan.
Keywords: Employee performance Needs analysis Employee Feedback Performance assessment Increased Employee Retention	ABSTRACT PT Prima Utama Sukses is a company operating in the construction and supplier sector. This company was founded by Irvon Lianto as Director of PT Prima Utama Sukses. This company was founded in 2018 – Present. The aim is to develop a quality team, improve employee performance, operational efficiency, improve the Company's good reputation and employee satisfaction. The target of the activity is to increase the quality of human resources in the company, which can help the company in determining new employee candidates more easily, precisely and efficiently. Data collection techniques are observation, interviews and documentation methods. Implementation stage with needs analysis steps, performance metrics, measurement guide, measurement schedule, employee performance data, employee performance reports, employee feedback, management decisions, performance archives, process evaluation. The condition after implementation is increased employee retention and employee performance. This is an open access article under the CC-BY-SA license.



I. PENDAHULUAN

PT Prima Utama Sukses, yang didirikan pada tahun 2018 oleh Irvon Lianto sebagai Direktur, memiliki fokus utama dalam bidang konstruksi dan sebagai pemasok berbagai kebutuhan. Sejak pendiriannya hingga sekarang, perusahaan ini telah menjalankan aktivitas operasional setiap hari, dengan jam kerja untuk pekerja lapangan berlangsung dari pukul 08.00 hingga 17.00, sementara bagian kantor beroperasi dari hari Senin hingga Sabtu pada jam yang sama. Lokasi perusahaan berada di ruko Trikarsa Ekualita Blok 1 no 1 Pasir Putih, Batam – Kepulauan Riau. Dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Prima Utama Sukses memandang penting adanya program pengukuran kinerja karyawan. Noer Siddik, Subahagia Ningsih, and Refiza (2022) menekankan bahwa proses ini melibatkan beberapa tahap, termasuk penetapan tujuan, kriteria penilaian, identifikasi data yang dibutuhkan, waktu pelaksanaan, komunikasi, umpan balik, penyusunan laporan, dan evaluasi akhir. Tujuannya adalah untuk membantu perusahaan dalam pengelolaan sistem pengukuran kinerja karyawan, yang pada gilirannya diharapkan memberikan dampak positif.

Menurut Setiobudi (2017), langkah awal yang perlu diambil oleh PT Prima Utama Sukses adalah membentuk kriteria penilaian kinerja yang jelas dan terukur. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memahami

dengan jelas harapan yang diberikan kepada mereka. Selanjutnya, perusahaan dapat menerapkan penilaian kinerja secara langsung dengan melibatkan umpan balik dari rekan kerja, atasan, dan bawahan. Pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat menjadi lebih efisien dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Terakhir, PT Prima Utama Sukses diharapkan dapat membangun budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi, dengan fokus pada kolaborasi, komunikasi, dan penghargaan atas prestasi. Putra Ritonga & Damanik, (2018) menjelaskan bahwa dengan implementasi program ini, diharapkan perusahaan dapat meraih pengembangan tim yang berkualitas, peningkatan kinerja karyawan, efisiensi operasional, meningkatkan reputasi, dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Penerapan sistem pengukuran kinerja karyawan yang inovatif di PT Prima Utama Sukses juga dapat memberikan manfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Lestari, A. S (2013) menjelaskan dengan memanfaatkan data hasil evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut, serta merancang program pelatihan yang sesuai dengan yang dijelaskan oleh Wuwungan et al., (2019). Selain itu, pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan dan kelemahan karyawan dapat membantu perusahaan dalam penempatan yang lebih efisien, pemilihan proyek yang sesuai dengan keterampilan individu, dan pengelolaan tim yang lebih efektif.

Sesuai dengan pandangan Evita et al., (2019), penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi dengan fokus pada kolaborasi, komunikasi, dan penghargaan atas prestasi. Perusahaan dapat mendorong kerjasama tim dengan mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang mempromosikan kolaborasi antardepartemen dan memberikan insentif bagi pencapaian bersama. Menurut Meutia, Bahri, and Ayudia (2022) komunikasi yang terbuka dan efektif juga dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang visi, misi, dan tujuan perusahaan, menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Andriyuan, (2018) menjelaskan bahwa dalam jangka panjang, perusahaan dapat memonitor perkembangan karyawan dan merespons perubahan kebutuhan organisasi melalui evaluasi kinerja berkala. Dengan melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan pengembangan pribadi mereka, PT Prima Utama Sukses dapat menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Menurut Putri, Subagio, and Asfi (2021) hal ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi karyawan secara individual tetapi juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan di pasar konstruksi dan pasokan. Dengan demikian, implementasi program pengukuran kinerja karyawan dapat menjadi landasan yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang PT Prima Utama Sukses.

II. MASALAH

Dalam perusahaan konstruksi, sistem kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan memastikan proyek-proyek berjalan dengan efisien dan efektif. Namun, seringkali perusahaan konstruksi menghadapi berbagai masalah terkait dengan manajemen kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menemui permasalahan yang dialami oleh Perusahaan PT Prima Utama Sukses. 1. Salah satu permasalahan utama PT Prima Utama Sukses adalah ketidakjelasan dalam menentukan tujuan dan kriteria pengukuran. Jika tujuan dan standar kinerja tidak jelas atau berubah-ubah, maka karyawan akan kesulitan untuk mengukur kemajuannya. 2. Keterbatasan Data : Kadang-kadang, data yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan oleh PT Prima Utama Sukses terbatas atau tidak akurat. Hal ini mengakibatkan sistem untuk mengukur kinerja karyawannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. 3. Tidak Sinkronnya dengan Tujuan Perusahaan: Sistem pengukuran kinerja karyawan yang digunakan oleh PT Prima Utama Sukses tidak sama dengan tujuan dan strategi dari Perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan bekerja bukan untuk kesuksesan dan tujuan dari Perusahaan, melainkan untuk mencapai tujuan dari mereka sendiri. 4. Kurangnya motivasi kerja dan kepuasan karyawan yang rendah. Untuk mengatasi hal ini, PT Prima Utama Sukses perlu mengatasi masalah ini dengan mengimplementasikan berbagai strategi.



Gambar 1. PT Prima Utama Sukses

III. METODE

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kualitatif dengan rancangan penelitian studi kasus. Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah para karyawan di perusahaan PT Prima Utama Sukses. Enam karyawan dipilih sebagai sampel melalui teknik purposive sampling, dengan kriteria memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun di perusahaan tersebut. Riwu and Wibowo (2021) menjelaskan bahwa metode pengumpulan data yang diterapkan melibatkan observasi dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan untuk memantau aktivitas dan interaksi antar karyawan selama bekerja, sementara wawancara digunakan untuk mendapatkan insight mengenai tingkat kepuasan karyawan dan dampak kegiatan terhadap kinerja mereka. Proses analisis data dilakukan secara kualitatif menggunakan metode analisis isi. Data hasil wawancara dan observasi dianalisis dengan mengidentifikasi tema-tema yang muncul, lalu dikategorikan dan diinterpretasikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil evaluasi yang telah dilaksanakan terkait permasalahan yang dialami oleh mitra selama proses wawancara, dapat dilakukan perancangan luaran kegiatan dengan langkah-langkah berikut ini. Tahapan awal melibatkan pembuatan daftar metrik atau indicator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Selanjutnya, memberikan panduan kepada manajer atau evaluator tentang cara mengukur kinerja karyawan. Setelahnya, merangkum hasil pengukuran kinerja. Terakhir, memberikan umpan balik atau feedback kepada karyawan tentang hasil pengukuran kinerja mereka, ini dapat digunakan sebagai dasar untuk berbicara tentang prestasi atau perbaikan sesuai dengan yang dijelaskan oleh Pinangki (2008). Tahapan Project Deliverables dari proses pengukuran kinerja karyawan yang mencakup langkah-langkah berikut:

1. **Analisis Kebutuhan:** Kegiatan ini bertujuan untuk analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) PT Prima Utama Sukses, yang mencakup tentang apa yang akan diukur, mengapa itu penting, dan bagaimana hasilnya akan digunakan.
2. **Metrik Kinerja :** Pada kegiatan ini terdapat daftar metrik atau indicator kinerja yang akan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Ini dapat mencakup metrik seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, dan pencapaian target.

Tabel 1. Formulir Penilaian Kinerja

Formulir Penilaian Kinerja PT Prima Utama Sukses			
Nama Karyawan	:	Jabatan	:
Nama Penilai	:	Periode Penilaian	: s/d
Kategori Penilaian	Penilaian (Centang salah satu)	Komentar	
Inisiatif & Fleksibilitas	☐ Sangat Baik		

	☐	Baik	
	☐	Kurang	
Kehadiran & Ketepatan waktu	☐	Sangat Baik	
	☐	Baik	
	☐	Kurang	
Kerja sama	☐	Sangat Baik	
	☐	Baik	
	☐	Kurang	
Manajemen waktu kerja	☐	Sangat Baik	
	☐	Baik	
	☐	Kurang	
Kualitas kerja	☐	Sangat Baik	
	☐	Baik	
	☐	Kurang	
Decision making	☐	Sangat Baik	
	☐	Baik	
	☐	Kurang	
Kemampuan komunikasi	☐	Sangat Baik	
	☐	Baik	
	☐	Kurang	

3. **Panduan Pengukuran** : Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan panduan kepada manajer atau evaluator tentang cara mengukur kinerja karyawan, ini mencakup intruksi tentang penggunaan skala penilaian, frekuensi pengukuran, dan teknik evaluasi
4. **Jadwal Pengukuran**: Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan membuat rencana atau jadwal kapan pengukuran kinerja akan dilakukan. Ini dapat mencakup pengukuran rutin, seperti tinjauan tahunan, atau pengukuran ad hoc sesuai kebutuhan.
5. **Data Kinerja Karyawan** : Hasil pengukuran kinerja yang diterima dari karyawan. Data ini bisa berupa nilai, peringkat, atau informasi kualitatif lainnya yang digunakan dalam evaluasi.
6. **Laporan Kinerja Karyawan**: Kegiatan ini dilakukan untuk merangkum hasil pengukuran kinerja karyawan. Laporan ini bisa berbentuk laporan tertulis atau presentasi visual, dan mungkin mencakup tren kinerja seiring waktu.
7. **Feedback Karyawan**: Kegiatan ini merupakan umpan balik kepada karyawan tentang hasil pengukuran kinerja mereka. Ini dapat digunakan sebagai dasar untuk berbicara tentang prestasi dan perbaikan.
8. **Keputusan Manajemen**: Kegiatan ini berisi keputusan manajemen berdasarkan hasil pengukuran kinerja, seperti penilaian karyawan, penghargaan, atau perencanaan sumber daya manusia.
9. **Arsip Kinerja**: Kegiatan ini bertujuan untuk membuat penyimpanan dokumentasi yang lengkap tentang proses pengukuran kinerja, termasuk catatan pengukuran sebelumnya, komunikasi, dan data historis.
10. **Evaluasi Proses**: Kegiatan ini merupakan evaluasi retrospektif tentang efektivitas proses pengukuran kinerja itu sendiri, dengan rekomendasi perbaikan jika diperlukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pengukuran kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan yang diteliti. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa sebelum dilakukan kegiatan pengukuran kinerja karyawan, karyawan cenderung kurang dalam kinerja mereka. Setelah dilakukan kegiatan penilaian kinerja, karyawan terlihat lebih meningkat baik dari ketepatan waktu, kerja sama, dan kemampuannya.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kegiatan penilaian kinerja sangat membantu untuk mempererat hubungan sesama karyawan dan hubungan Perusahaan dengan karyawan. Kegiatan ini membantu untuk meningkatkan interaksi antar karyawan, memperbaiki komunikasi, dan meningkatkan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan penilaian kinerja dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik pada Perusahaan PT Prima Utama Sukses.

V. KESIMPULAN

Setelah menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Prima Utama Sukses dapat disimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, sistem ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk mengevaluasi kinerja individu secara konsisten. Dengan metode evaluasi yang jelas dan terukur, perusahaan dapat mengidentifikasi pencapaian, kekuatan, dan area pengembangan karyawan. Ini tidak hanya memungkinkan pemberian umpan balik yang jelas, tetapi juga memberi kesempatan bagi pengembangan pribadi yang terarah.

Kedua, penerapan sistem kinerja karyawan memberikan landasan untuk pengambilan keputusan yang didasarkan pada data. Informasi dari evaluasi kinerja dapat digunakan untuk menentukan promosi, penghargaan, atau pengembangan karir yang sesuai dengan kontribusi seorang karyawan. Keputusan yang terinformasi secara tepat tidak hanya memberikan insentif yang layak bagi karyawan, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang adil dan transparan di perusahaan.

Ketiga, sistem ini membantu dalam membangun keterlibatan karyawan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Melalui pemberian umpan balik yang teratur dan perencanaan pengembangan yang didasarkan pada kebutuhan, karyawan cenderung merasa dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga menyumbang pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan responsif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyuan, Andriyuan. 2018. "Meningkatkan Profesionalisme Guru Mengajar Melalui Penerapan Penilaian Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Singingi Kabupaten Kuantan Singingi." *JURNAL PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)* 2(4): 497.
- Evita, Siti Noni, Wa Ode Zusnita Muizu, and 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.
- Lestari, A. S. 2013. "Analisis Penilaian Kinerja Lembaga Pendidikan Tinggi Dengan Metode Balanced Scorecard: Penerapannya Dalam Sistem Manajemen Strategis (Studi Kasus Pada Universitas Brawijaya Malang)." *International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013)* 52(April 1988): 441–50.
- Meutia, Sri, Syamsul Bahri, and Niken Ayudia. 2022. "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Abad Jaya Abadi Sentosa Dengan Metode Analytical Network Process Dan Rating Scale." *Jurnal Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh*: 646–54.
- Noer Siddik, Iqbal, Margie Subahagia Ningsih, and Refiza. 2022. "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard Dan Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Di PT. Deltamas Surya Indah Mulia)." *SJoME* 4(1): 67–79. <https://jurnal.uhn.ac.id/index.php/mechanical/article/view/761>.
- Pinangki, Selly. 2008. "ANALISIS PENGUKURAN KINERJA RUMAH SAKIT Dengan PENERAPAN." 3(1): 327–35.
- Putra Ritonga, Edisyah, and Hamonangan Damanik. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Penerapan Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Terhadap Layanan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Swasta Kota Medan." *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda* 4(2): 124–31.
- Putri, Noni Apriliani Yulia, Ridho Taufiq Subagio, and Marsani Asfi. 2021. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Mahasiswa KIP Kuliah Dengan Penerapan Metode TOPSIS Dan PROMETHEE." *Jurnal Media Informatika Budidarma* 5(4): 1394.
- Riwu, Samuel Lay, and Adik Wibowo. 2021. "Penilaian Kinerja Rumah Sakit Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard: Systematic Review." *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo* 7(2): 267.
- Setiobudi, Eko. 2017. "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3(3): 170.
- Wuwungan, Gabriela Thalia, Jantje Tinangon, and Sintje Rondonuwu. 2019. "Penerapan Metode Value for Money Sebagai Tolok Ukur Penilaian Kinerja Keuangan Pada Organisasi Sektor Publik Di Dinas Kesehatan Kota Manado." *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi* 14(4): 354–61.