

# Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Toko Union Jaya Lestari

<sup>1)</sup>Riny Mariany\*, <sup>2)</sup>Agustinus Setyawan

<sup>1,2)</sup>Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia  
Email Corresponding: [rinymariany@gmail.com](mailto:rinymariany@gmail.com)

## INFORMASI ARTIKEL

## ABSTRAK

### Kata Kunci:

Sistem Penilaian Kinerja  
Rencana Pengembangan SDM  
Skala Penilaian Berbasis Perilaku  
Karyawan  
UMKM

Perkembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia menunjukkan tren positif seiring meningkatnya akses pendidikan dan kesehatan masyarakat. Namun, di tengah peningkatan tersebut, banyak Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) masih mengalami kesulitan dalam menerapkan penilaian kinerja yang objektif dan terstruktur. Kondisi ini juga ditemukan pada UMKM Toko Union Jaya Lestari yang bergerak di bidang otomotif, dimana proses evaluasi kinerja karyawan selama ini masih mengandalkan pengamatan subjektif tanpa instrumen penilaian yang jelas. Oleh karena itu implementasi ini bertujuan untuk meningkatkan objektivitas, akurasi, dan transparansi proses evaluasi, sekaligus membantu pemilik UMKM Toko Union Jaya Lestari dalam menilai aspek komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, motivasi diri, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Pada kegiatan ini akan dilakukan implementasi sistem penilaian kinerja karyawan dengan konsep *Behaviour Anchor Rating Scale* (BARS), antara lain komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, motivasi diri, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Metode pengumpulan data pada program pengabdian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil implementasi pada program pengabdian ini menunjukkan bahwa sekitar 80% karyawan menjadi lebih disiplin dan kolaboratif, produktivitas perusahaan meningkat sebesar 18% dalam kurun waktu tiga bulan, waktu servis lebih efisien, kesalahan stok menurun, serta 70% karyawan aktif mengikuti pelatihan.

## ABSTRACT

### Keywords:

Performance Appraisal System  
Human Resource Development Plan  
Behaviour Anchor Rating Scale  
Employee  
MSMEs

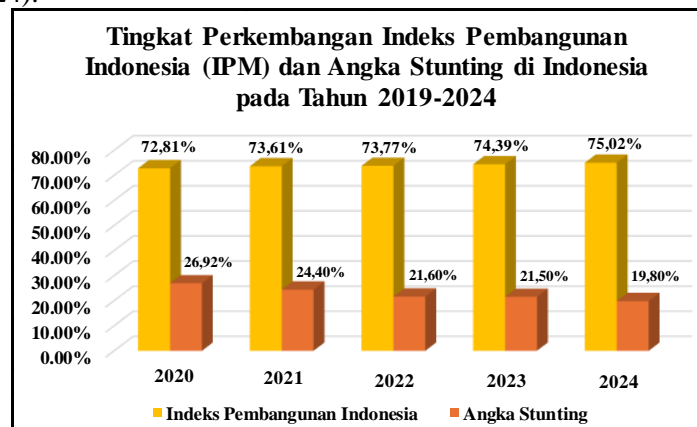
The development of human resources (HR) quality in Indonesia shows a positive trend along with increasing access to education and public health. However, amidst this increase, many Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) still experience difficulties in implementing objective and structured performance assessments. This condition is also found in the MSME Toko Union Jaya Lestari which operates in the automotive sector, where the employee performance evaluation process has so far relied on subjective observations without clear assessment instruments. Therefore, this implementation aims to improve the objectivity, accuracy, and transparency of the evaluation process, while also assisting the owner of the MSME Toko Union Jaya Lestari in assessing aspects of communication, discipline, responsibility, cooperation, honesty, self-motivation, initiative, compliance, work efficiency, as well as problem-solving and decision-making skills. In this activity, an employee performance assessment system will be implemented using the Behavior Anchor Rating Scale (BARS) concept, including communication, discipline, responsibility, cooperation, honesty, self-motivation, initiative, compliance, work efficiency, as well as problem-solving and decision-making skills. Data collection methods in this community service program are interviews, observation, and documentation. The results of the implementation of this community service program show that around 80% of employees have become more disciplined and collaborative, company productivity has increased by 18% within three months, service times have become more efficient, stock errors have decreased, and 70% of employees have actively participated in training.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## I. PENDAHULUAN

Selama beberapa tahun terakhir, Indonesia telah mengalami perkembangan kualitas sumber daya manusia yang cukup pesat akibat berbagai faktor eksternal termasuk meningkatnya akses pendidikan maupun membaiknya kondisi kesehatan masyarakat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), meningkatnya akses pendidikan menyebabkan peningkatan jumlah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia sebesar 72,81% pada 2020, 73,61% pada 2021, 73,77% pada 2022, 74,39% pada 2023, dan 75,02% pada 2024 yang disebabkan oleh bertambahnya rata-rata lama sekolah, harapan lama sekolah, serta angka melek huruf. Sementara itu, membaiknya kondisi kesehatan masyarakat yang ditunjukkan dengan menurunnya angka stunting sebesar 26,92% pada 2020, 24,4% pada 2021, 21,6% pada 2022, 21,5% pada 2023, dan 19,8% pada 2024 juga memicu perkembangan sumber daya manusia yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi perkembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2024).

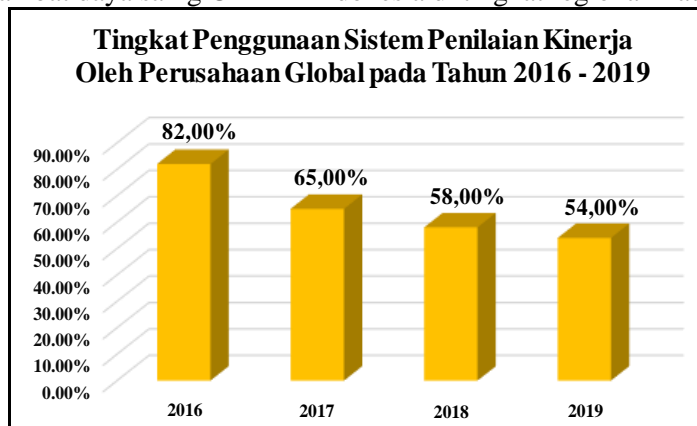


**Gambar 1.** Tingkat Perkembangan Indeks Pembangunan Indonesia (IPM) dan Angka Stunting di Indonesia pada Tahun 2019-2024

Di tengah berkembangnya kualitas sumber daya manusia, penilaian kinerja yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Maharani *et al.*, 2021). Penilaian kinerja tidak hanya menjadi alat untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana strategis dalam mengidentifikasi potensi, kelemahan, dan kebutuhan pengembangan setiap individu (Fadilah & Alkadri, 2024). Melalui sistem penilaian kinerja yang terstruktur, perusahaan dapat memastikan bahwa standar kerja yang diterapkan sesuai dengan visi organisasi sekaligus menjadi acuan dalam menilai kontribusi karyawan secara adil dan objektif. Hal ini menciptakan kesempatan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan, pemberian penghargaan, maupun perbaikan desain pekerjaan (Mediana & Hwihanus, 2024). Selain itu, penilaian kinerja juga memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memperbaiki performa, meningkatkan keterampilan, dan memperkuat komitmen kerja (Setyawati *et al.*, 2024). Dengan adanya transparansi dalam proses penilaian, hubungan antara atasan dan bawahan dapat terjaga lebih baik, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sementara itu, hasil penilaian kinerja juga berperan penting dalam pengambilan keputusan manajerial, mulai dari promosi jabatan, kompensasi, hingga perencanaan karir jangka panjang (Marfuah *et al.*, 2024).

Meskipun memiliki dampak yang signifikan, UMKM juga seringkali menghadapi sejumlah tantangan serius terkait penilaian kinerja seperti keterbatasan instrumen penilaian yang objektif, kurangnya konsistensi dalam penerapan standar evaluasi, serta rendahnya keterampilan manajer dalam memberikan umpan balik yang konstruktif (Al Qifari, 2022). Berdasarkan data Zippia, tingkat adopsi sistem penilaian kinerja oleh perusahaan global menunjukkan tren penurunan yang cukup tajam dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016, sekitar 82% perusahaan masih menggunakan tinjauan kinerja tahunan. Angka ini kemudian menurun menjadi 65% pada tahun 2017, lalu turun lagi menjadi 58% pada tahun 2018, hingga pada tahun 2019 hanya tersisa 54% perusahaan yang masih mempertahankan metode penilaian ini (Flynn, 2023). Meskipun terjadi penurunan yang cukup konsisten dalam adopsi sistem penilaian kinerja secara global, angka ini masih menunjukkan bahwa transformasi tersebut belum merata di tingkat nasional, khususnya Indonesia. Hingga

saat ini, baru sebagian perusahaan besar dan *startup* yang mulai menerapkan metode penilaian kinerja terstruktur seperti KPI, OKR, dan *360 degree feedback*, sementara di kalangan UMKM adopsinya masih relatif rendah, diperkirakan baru sekitar 30-40% pelaku usaha yang memiliki sistem penilaian kinerja formal (Setiawan, 2024). Rendahnya tingkat adopsi ini menandakan bahwa masih banyak potensi peningkatan produktivitas yang belum tergarap secara optimal. Jika hambatan seperti keterbatasan pemahaman manajemen, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten, dan minimnya dukungan sistem tidak segera diatasi, maka kesenjangan implementasi penilaian kinerja di sektor UMKM berisiko semakin melebar. Hal ini tidak hanya akan memperlambat proses modernisasi manajemen sumber daya manusia secara nasional, tetapi juga dapat menghambat daya saing UMKM Indonesia di tingkat regional maupun global.



Gambar 2. Tingkat Penggunaan Sistem Penilaian Kinerja oleh Perusahaan Global pada Tahun 2019-2024

Guna mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan adanya perancangan sistem penilaian kinerja karyawan yang baik agar UMKM dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas, mendorong pengembangan kompetensi, serta memperkuat daya saing usaha di tengah dinamika pasar yang semakin kompetitif. Untuk itu UMKM perlu menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan dengan konsep *Behaviour Anchor Rating Scale* (BARS) (Putra *et al.*, 2021). Dengan menerapkan konsep *Behaviour Anchor Rating Scale* (BARS), UMKM dapat menilai kinerja karyawan secara lebih objektif dan terukur berdasarkan perilaku nyata yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas (Sukmawati *et al.*, 2025). Salah satu komponen utama dalam penerapan metode ini adalah penetapan indikator penilaian yang relevan dengan kebutuhan operasional usaha. Indikator tersebut mencakup aspek komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, motivasi diri, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, hingga keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Setiap indikator dijabarkan melalui *behaviour anchors* atau contoh perilaku konkret yang menjadi dasar penilaian. Komponen berikutnya adalah penyusunan formulir penilaian kinerja, baik dalam bentuk cetak maupun digital, yang memuat skala penilaian mulai dari “cukup” hingga “sangat baik”. Formulir ini memudahkan manajer atau pemilik usaha dalam melakukan evaluasi secara konsisten dan transparan. Selanjutnya, hasil penilaian tersebut digunakan sebagai dasar rencana pengembangan karyawan. Misalnya, karyawan dengan nilai cukup hingga kurang diarahkan mengikuti program pelatihan dan asesmen, sedangkan karyawan dengan nilai baik hingga sangat baik diberikan penghargaan atau insentif sebagai bentuk apresiasi. Langkah ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mendorong budaya kerja yang produktif. Untuk memastikan keberhasilan implementasi, dilakukan sosialisasi sistem penilaian kinerja kepada seluruh pihak di UMKM. Sosialisasi ini penting agar semua karyawan memahami tujuan, mekanisme, serta manfaat dari sistem BARS sehingga mereka dapat berpartisipasi secara aktif. Tahap akhir adalah pembuatan laporan hasil penilaian, yang berisi rekapitulasi, evaluasi, dan rekomendasi pengembangan karyawan. Laporan ini berfungsi sebagai arsip perusahaan sekaligus bahan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan metode BARS tidak hanya menghadirkan sistem penilaian yang lebih adil dan objektif, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam memperkuat pengelolaan sumber daya manusia UMKM agar mampu bersaing di tingkat regional maupun global.

UMKM Toko Union Jaya Lestari yang bergerak di bidang otomotif juga menjadi salah satu UMKM yang rentan terdampak permasalahan penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang diperoleh

dari hasil observasi dan wawancara awal di UMKM ini, seringkali dijumpai kendala dalam melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan konsisten. Hal ini terjadi karena belum adanya sistem penilaian kinerja yang terstruktur, sehingga penilaian kinerja karyawan lebih banyak didasarkan pada hasil akhir pekerjaan maupun kedekatan dengan pemilik usaha, bukan pada indikator kompetensi dan perilaku kerja yang jelas. Pemilik usaha selama ini mengandalkan pengamatan pribadi untuk menilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama tim karyawan, tanpa adanya formulir atau instrumen baku yang digunakan sebagai acuan. Selain itu, tidak adanya tolok ukur yang terdokumentasi membuat proses pengambilan keputusan terkait kenaikan gaji, pemberian insentif, atau promosi jabatan seringkali bersifat subjektif. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi sebagian karyawan karena mereka tidak memperoleh umpan balik yang terarah mengenai kelebihan maupun kelemahan kinerjanya (Sjahrudin *et al.*, 2024). Minimnya sistem penilaian yang objektif juga menyulitkan pemilik usaha dalam merancang pelatihan dan pengembangan karyawan secara tepat sasaran. Akibatnya, peningkatan kompetensi teknis maupun sikap kerja tidak berjalan secara optimal, sehingga produktivitas dan kualitas pelayanan berpotensi stagnan di tengah persaingan bisnis otomotif yang semakin kompetitif. Hal ini menunjukkan pentingnya penerapan sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur, objektif, dan berbasis pada perilaku nyata, seperti konsep *Behaviour Anchor Rating Scale* (BARS), agar Toko Union Jaya Lestari dapat memperkuat pengelolaan sumber daya manusia dan mampu bersaing secara berkelanjutan.

## II. MASALAH

Toko Union Jaya Lestari merupakan usaha yang bergerak di bidang penjualan *sparepart* dan jasa perbaikan kendaraan bermotor yang berlokasi di Jl. Raja Ali Haji Komplek Batam Sentosa, Kota Batam. Usaha ini didirikan oleh Bapak Hendra pada tahun 1980 dan menjadi salah satu penyedia kebutuhan perawatan kendaraan bermotor yang sudah lama melayani masyarakat Kota Batam. Sebagai usaha yang sudah berdiri cukup lama, Toko Union Jaya Lestari juga memiliki tantangan yang cukup kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia. Permasalahan yang biasa terjadi pada UMKM ini adalah belum adanya sistem penilaian kinerja karyawan yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Selama ini, kinerja karyawan lebih banyak dinilai berdasarkan hasil akhir pekerjaan dan kedekatan dengan pimpinan, tanpa adanya tolok ukur yang jelas terkait kompetensi, sikap kerja, maupun produktivitas. Hal ini menyebabkan kesulitan bagi pemilik usaha dalam mengukur secara objektif kontribusi setiap karyawan terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, penulis ingin membantu UMKM Toko Union Jaya Lestari dalam menyusun sistem penilaian kinerja karyawan yang lebih sistematis untuk memberikan umpan balik yang objektif kepada karyawan, meningkatkan motivasi kerja, serta membantu manajemen dalam mengambil keputusan terkait pengembangan karier, pelatihan, hingga pemberian kompensasi.



Gambar 3. UMKM Toko Union Jaya Lestari

## III. METODE

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam perancangan sistem penilaian kinerja pada Toko Union Jaya Lestari, data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari pemilik, karyawan, serta dokumen perusahaan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

#### a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pemilik Toko Union Jaya Lestari serta beberapa karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional sehari-hari. Melalui wawancara, penulis memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi kinerja karyawan, prosedur kerja yang

sedang berjalan, serta kendala yang dihadapi oleh Toko Union Jaya Lestari. Pertanyaan dalam wawancara disusun secara terarah namun fleksibel, sehingga memungkinkan penulis untuk menggali lebih jauh kebutuhan dan harapan pihak Toko Union Jaya Lestari terhadap sistem penilaian kinerja karyawan (Waruwu, 2023).

b. Observasi

Selain wawancara, penulis juga melakukan observasi dengan cara mengamati langsung aktivitas karyawan di lingkungan kerja Toko Union Jaya Lestari. Observasi ini bertujuan untuk memahami perilaku karyawan, interaksi antarindividu, kedisiplinan, serta kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan standar operasional yang berlaku (Romdona *et al.*, 2025). Melalui teknik ini, penulis dapat melihat secara nyata bagaimana kinerja karyawan berlangsung sehari-hari, sehingga mampu memberikan gambaran objektif sebagai bahan dasar penyusunan sistem penilaian kinerja.

c. Dokumentasi

Selain wawancara dan observasi, teknik dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan data perusahaan, seperti catatan absensi karyawan, struktur organisasi, maupun dokumen manajemen SDM lainnya (Jailani, 2023). Dokumen-dokumen ini berfungsi untuk memperkuat informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, sehingga hasil analisis menjadi lebih lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan.

## 2. Proses Perancangan Luaran

Adapun proses perancangan luaran yang dilakukan dalam kegiatan perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Toko Union Jaya Lestari adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan metode penilaian kinerja yang digunakan

1) Penentuan metode penilaian kinerja menggunakan penilaian *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS)

2) Identifikasi pihak yang terlibat dalam penilaian

3) Penyusunan *flowchart* prosedur pelaksanaan penilaian agar lebih terstruktur dan objektif

b. Membuat indikator penilaian kinerja yang meliputi komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, motivasi diri, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

c. Menyusun formulir penilaian kinerja yang meliputi:

1) Tanggal dan Periode Penilaian

2) Identitas Karyawan

3) Aspek dan Indikator Penilaian

4) Skala penilaian dengan deskripsi perilaku nyata

d. Menyusun rencana pengembangan karyawan yang mencakup:

1) Pemberian program pelatihan ditujukan bagi karyawan yang memperoleh hasil penilaian kinerja dengan nilai cukup hingga sangat kurang. Melalui pelatihan ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, memperbaiki kelemahan, serta termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

2) Pemberian asesmen dilakukan untuk mengidentifikasi area yang masih perlu ditingkatkan dari karyawan yang memperoleh hasil penilaian kinerja dengan nilai cukup hingga sangat kurang. Melalui asesmen ini, perusahaan dapat mengetahui kelemahan spesifik setiap individu sehingga langkah perbaikan dapat diarahkan secara lebih tepat dan efektif.

3) Pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang sangat baik atau baik. Hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi, meningkatkan loyalitas, serta mendorong semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

e. Sosialisasi dan penerapan strategi sistem penilaian kinerja karyawan yang telah disusun kepada Toko Union Jaya Lestari

f. Membuat laporan hasil penilaian kinerja yang meliputi:

1) Rekapitulasi Hasil Penilaian

2) Rencana Pengembangan Karyawan

3) Analisis capaian kinerja karyawan

4) Finalisasi Laporan Kerja Praktik

## 3. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan program ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan, serta penilaian dan pelaporan. Tahapan-tahapan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Tahap Persiapan

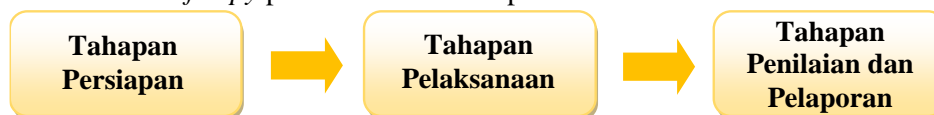
Pada tahap ini, persiapan dimulai dengan perencanaan proyek yang mencakup pemilihan mitra yang tepat, penyusunan jadwal kerja, identifikasi kebutuhan data, serta pemilihan metode penelitian yang sesuai untuk merancang sistem penilaian kinerja karyawan pada Toko Union Jaya Lestari. Selanjutnya, dilakukan konsultasi dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan arahan dan persetujuan terkait rencana kegiatan, dilanjutkan dengan pengajuan izin kerja sama kepada pihak mitra. Tahap persiapan juga meliputi survei lokasi dan wawancara dengan pemilik maupun karyawan mitra guna mengidentifikasi permasalahan serta memahami alur penilaian kinerja karyawan yang selama ini diterapkan. Selain itu, tahap persiapan juga mencakup pengumpulan data dari berbagai sumber yang relevan guna mendukung analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

b. Tahap Pelaksanaan

Setelah menyelesaikan tahapan persiapan yang mencakup perencanaan proyek, survei lokasi, wawancara, dan pengumpulan data, maka tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan proyek. Pada tahap ini, dilakukan penetapan metode penilaian *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) yang dipilih karena mampu memberikan gambaran penilaian yang lebih jelas dan terukur melalui skala yang dilengkapi dengan contoh perilaku nyata. Selanjutnya dilakukan penyusunan indikator penilaian kinerja karyawan yang relevan dengan operasional usaha seperti komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, motivasi diri, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Indikator tersebut kemudian dituangkan dalam formulir penilaian kinerja sederhana yang dapat digunakan baik secara cetak maupun digital. Selanjutnya, dilakukan penyusunan rencana pengembangan karyawan seperti pemberian program pelatihan dan asesmen bagi karyawan dengan nilai cukup hingga sangat kurang atau pemberian penghargaan bagi karyawan dengan nilai baik dan sangat baik. Setelah itu, dilakukan sosialisasi dan penerapan strategi sistem penilaian kinerja yang telah disusun agar seluruh pihak di Toko Union Jaya Lestari dapat memahami mekanisme dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, tahap ini juga memastikan bahwa proses implementasi penilaian kinerja berjalan sistematis, objektif, dan terstruktur, yang pada akhirnya menghasilkan laporan hasil penilaian kinerja berupa rekapitulasi, analisis, serta rekomendasi pengembangan yang berguna sebagai bahan evaluasi dan arsip perusahaan.

c. Tahap Penilaian dan Pelaporan

Setelah menyelesaikan tahapan pelaksanaan yang mencakup penetapan metode penilaian kinerja, penyusunan indikator penilaian kinerja, penyusunan formulir penilaian kinerja, penyusunan rencana pengembangan karyawan, sosialisasi dan penerapan strategi sistem penilaian kinerja serta pembuatan laporan hasil penilaian kinerja, maka tahapan selanjutnya adalah penilaian dan pelaporan. Pada tahap ini, dilakukan penilaian terhadap efektivitas sistem penilaian kinerja yang telah diterapkan oleh Toko Union Jaya Lestari. Hasil penilaian kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan laporan kerja praktik, yang memuat analisis, evaluasi, dan rekomendasi untuk pengembangan karyawan di masa depan. Laporan yang telah disusun akan diawasi dan dievaluasi oleh dosen pembimbing serta pemilik Toko Union Jaya Lestari sebelum finalisasi. Selain itu, tahap ini juga diakhiri dengan pengumpulan laporan dalam bentuk *softcopy* pada *website* [daftarkp.uib.ac.id](http://daftarkp.uib.ac.id).



Gambar 4. Flowchart Tahapan Pelaksanaan

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Perancangan Luaran Kegiatan

Kegiatan perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Toko Union Jaya Lestari ini dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan, dimulai dari tanggal 1 September 2025 hingga 18 Desember 2025. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak mitra, ditemukan permasalahan utama yaitu belum adanya sistem penilaian kinerja karyawan yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik, penilaian kinerja yang masih bersifat subjektif berdasarkan kedekatan dengan pimpinan, kurangnya motivasi kerja dari

sebagian karyawan karena tidak mendapatkan umpan balik yang jelas, serta kesulitan manajemen dalam melakukan pembinaan, pelatihan, maupun pengembangan kompetensi karyawan. Kondisi ini juga menghambat pengambilan keputusan yang objektif terkait promosi, kenaikan gaji, maupun pemberian insentif yang seharusnya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Rustiawan *et al.*, 2023). Oleh karena itu, kegiatan kerja praktik (KP) ini berfokus pada perancangan sistem penilaian kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Toko Union Jaya Lestari.

Berdasarkan hasil kegiatan yang telah dilakukan melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, hingga penilaian dan pelaporan, diperoleh tiga luaran utama sebagai hasil dari kegiatan kerja praktik (KP) ini, yaitu:

a. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Toko Union Jaya Lestari dilakukan dengan menetapkan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS), mengidentifikasi pihak yang terlibat, serta menyusun prosedur pelaksanaan penilaian agar lebih terstruktur dan objektif. Sistem ini memuat indikator penilaian berupa komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, motivasi diri, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Seluruh indikator tersebut dituangkan dalam formulir penilaian yang mencakup identitas karyawan, periode penilaian, aspek yang dinilai, serta skala penilaian dengan deskripsi perilaku nyata sehingga dapat digunakan secara konsisten baik dalam bentuk cetak maupun digital.

b. Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Penyusunan rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Toko Union Jaya Lestari disusun berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan. Program pengembangan meliputi pemberian pelatihan teknis bagi karyawan yang memperoleh nilai cukup hingga sangat kurang, asesmen lanjutan untuk mengidentifikasi kelemahan spesifik setiap individu, serta pemberian penghargaan bagi karyawan dengan nilai baik hingga sangat baik. Rencana ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan, memperbaiki kelemahan, serta memberikan motivasi kerja sehingga karyawan dapat mencapai kinerja optimal.

c. Laporan Hasil Implementasi Kegiatan Kerja Praktik (KP)

Penyusunan laporan hasil implementasi kegiatan kerja praktik (KP) pada Toko Union Jaya Lestari disusun secara sistematis sesuai dengan kerangka penulisan akademik. Laporan ini memuat tahapan mulai dari penetapan metode penilaian kinerja karyawan, penyusunan indikator dan formulir penilaian kinerja karyawan, penyusunan rencana pengembangan sumber daya manusia, sosialisasi dan penerapan strategi sistem penilaian kinerja karyawan yang telah disusun, hingga evaluasi hasil perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Toko Union Jaya Lestari. Struktur laporan terdiri dari pendahuluan, target dan luaran, metode pelaksanaan, hasil dan luaran yang dicapai, serta kesimpulan dan saran.

## 2. Proses Implementasi Luaran

a. Menetapkan Metode Penilaian Kinerja yang Digunakan

Pada tahap awal pelaksanaan kegiatan, penulis bersama pemilik Toko Union Jaya Lestari melakukan diskusi untuk menentukan metode penilaian kinerja yang paling sesuai dengan kondisi toko. Dari hasil diskusi tersebut, disepakati bahwa metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) digunakan sebagai dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) dipilih karena memiliki tingkat objektivitas yang tinggi, menggambarkan perilaku nyata dalam setiap skala penilaian, serta memudahkan penilai dalam memberikan evaluasi berdasarkan contoh perilaku yang dapat diamati langsung di tempat kerja. Selain itu, penulis juga membantu mengidentifikasi pihak-pihak yang terlibat dalam proses penilaian, yaitu pemilik toko selaku penilai utama, kepala toko sebagai penilai tambahan, serta karyawan yang akan menjadi objek penilaian. Selanjutnya, disusun *flowchart* prosedur pelaksanaan penilaian agar proses penilaian kinerja berjalan secara terstruktur dan konsisten, mulai dari tahap observasi perilaku kerja karyawan, pengisian formulir penilaian kinerja, perekapan hasil penilaian, penyampaian hasil penilaian, hingga proses monitoring yang dilakukan secara berkala setiap enam bulan sekali.

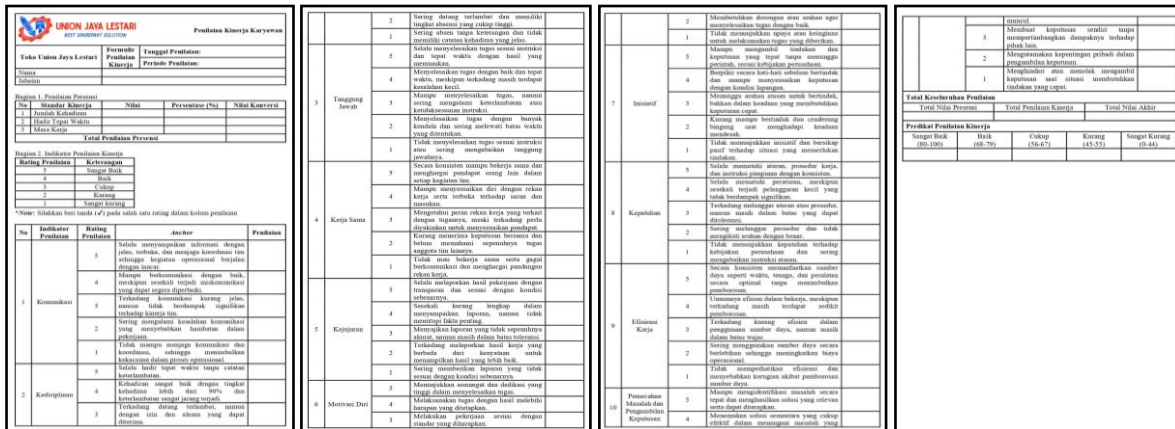
b. Membuat Indikator Penilaian Kinerja

Setelah menetapkan metode penilaian kinerja yang akan digunakan, maka tahapan selanjutnya adalah menyusun indikator penilaian kinerja yang akan digunakan sebagai dasar dalam mengukur performa karyawan. Pada tahap ini, penulis melakukan analisis terhadap karakteristik pekerjaan dan kebutuhan

toko kemudian mendiskusikan hasilnya bersama pemilik. Berdasarkan hasil tersebut, indikator yang digunakan meliputi komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, motivasi diri, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

c. Menyusun Formulir Penilaian Kinerja

Setelah menetapkan metode dan menyusun indikator penilaian kinerja yang akan digunakan sebagai dasar dalam mengukur performa karyawan, maka tahapan selanjutnya adalah menyusun formulir penilaian kinerja yang berfungsi sebagai alat utama dalam pelaksanaan evaluasi. Formulir ini mencakup beberapa komponen penting, yaitu tanggal dan periode penilaian, identitas karyawan, aspek dan indikator penilaian, serta skala penilaian dengan deskripsi perilaku nyata sesuai dengan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*.



Gambar 5. Formulir Penilaian Kinerja pada Toko Union Jaya Lestari

d. Menyusun Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Setelah menetapkan metode penilaian kinerja, menyusun indikator penilaian kinerja, dan menyusun formulir penilaian kinerja, maka tahapan selanjutnya adalah menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja berdasarkan hasil penilaian kinerja. Pada tahap ini, penulis membantu toko dalam merancang rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) berdasarkan hasil penilaian kinerja yang diperoleh nantinya. Rencana ini mencakup tiga bentuk kegiatan utama, yaitu:

1) Program Pelatihan

Pemberian program pelatihan ditujukan bagi karyawan yang memperoleh hasil penilaian kinerja dengan nilai “cukup” hingga sangat “kurang”. Melalui pelatihan ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, memperbaiki kelemahan, serta termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

2) Pemberian Asesmen

Pemberian asesmen dilakukan untuk mengidentifikasi area yang masih perlu ditingkatkan dari karyawan yang memperoleh hasil penilaian kinerja dengan nilai “cukup” hingga “sangat kurang”. Melalui asesmen ini, perusahaan dapat mengetahui kelemahan spesifik setiap individu sehingga langkah perbaikan dapat diarahkan secara lebih tepat dan efektif.

3) Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang “sangat baik” atau “baik”. Hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi, meningkatkan loyalitas, serta mendorong semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

UNION JAYA LESTARI 401 sumber daya		Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	
Jabatan	80-100	Sangat Baik	Kepala toko dengan kinerja yang baik diberikan penghargaan berupa bonus kinerja serta kepercayaan untuk memimpin perusahaan dengan baik.
	60-70	Baik	Kepala toko dengan kinerja yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	50-60	Cukup	Kepala toko dengan kinerja yang cukup akan diberikan penghargaan berupa sertifikat apresiasi sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	40-50	Kurang	Kepala toko yang tidak mencapai target akan diberikan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional.
	30-40	Sangat Kurang	Kepala toko yang tidak mencapai target akan diberikan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional.
	20-30	Sangat Kurang	Kepala toko yang tidak mencapai target akan diberikan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional.
	10-20	Sangat Kurang	Kepala toko yang tidak mencapai target akan diberikan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional.
	0-10	Sangat Kurang	Kepala toko yang tidak mencapai target akan diberikan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional.
	80-100	Sangat Baik	Accounting dan Admin Accounting dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	60-70	Baik	Accounting dan Admin Accounting dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
50-60	Cukup	Accounting dan Admin Accounting dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.	
40-50	Kurang	Accounting dan Admin Accounting dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.	
30-40	Sangat Kurang	Accounting dan Admin Accounting dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.	
20-30	Sangat Kurang	Accounting dan Admin Accounting dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.	
10-20	Sangat Kurang	Accounting dan Admin Accounting dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.	
0-10	Sangat Kurang	Accounting dan Admin Accounting dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.	
Jabatan	80-70	Baik	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	60-67	Cukup	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	45-51	Kurang	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	30-44	Sangat Kurang	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	20-100	Sangat Baik	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	60-70	Baik	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	50-67	Cukup	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	45-51	Kurang	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	30-44	Sangat Kurang	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
	20-100	Sangat Baik	Staf Gudang dan Admin Gudang dengan nilai yang baik diberikan penghargaan atau kenaikan gaji yang signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.

Gambar 6. Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

e. Sosialisasi dan Penerapan Strategi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang Telah Disusun kepada Toko Union Jaya Lestari

Setelah menetapkan metode penilaian kinerja, menyusun indikator penilaian kinerja, menyusun formulir penilaian kinerja, dan menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM), maka tahapan selanjutnya adalah sosialisasi dan penerapan strategi sistem penilaian kinerja karyawan pada Toko Union Jaya Lestari. Pada tahap ini, penulis melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan Toko Union Jaya Lestari. Sosialisasi ini bertujuan agar seluruh karyawan memahami tujuan, manfaat, serta cara kerja dari sistem penilaian yang akan diterapkan. Dalam kegiatan ini, dijelaskan pula bahwa sistem penilaian kinerja bukan hanya digunakan untuk memberikan evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pemberian penghargaan di masa mendatang. Penerapan sistem ini dilakukan secara bertahap agar seluruh pihak dapat beradaptasi dengan baik. Pemilik toko bertindak sebagai penilai utama, sedangkan penulis membantu dalam proses dokumentasi dan penyesuaian teknis selama tahap awal implementasi.



Gambar 7. Sosialisasi dan Penerapan Strategi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang Telah Disusun kepada Toko Union Jaya Lestari

f. Membuat Laporan Hasil Penilaian Kinerja

Setelah proses sosialisasi dan penerapan strategi sistem penilaian kinerja karyawan pada Toko Union Jaya Lestari selesai dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah membuat laporan hasil penilaian kinerja. Pada tahap ini, penulis membantu dalam penyusunan laporan hasil penilaian kinerja karyawan. Laporan ini berisi rekapitulasi hasil penilaian, analisis capaian kinerja karyawan, serta rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang disesuaikan dengan hasil evaluasi masing-masing. Hasil laporan kemudian didiskusikan bersama pemilik untuk menentukan langkah tindak lanjut, seperti pelatihan, asesmen lanjutan, atau pemberian penghargaan. Laporan ini juga berfungsi sebagai dokumen evaluatif dan arsip perusahaan, yang nantinya digunakan sebagai perbandingan untuk periode penilaian berikutnya.

UNION JAYA LESTARI				Laporan Hasil Penilaian Kinerja	
Toko Union Jaya Lestari		Laporan Hasil Penilaian Kinerja		Tanggal Penilaian: 08 September 2025	
Jabatan	Nama	Nilai	Kinerja	Periode Penilaian: 1	
<b>Rencana Pengembangan SDM</b>					
Kepala Toko	Antony	80	Sangat Baik	Kepala toko dengan kinerja sangat baik diberikan penghargaan berupa bonus kinerja serta kepercayaan untuk memimpin perencanaan strategis toko.	
Accounting	Vania	72	Baik	Accounting dengan kinerja baik diberikan penghargaan atas kedisiplinan dan ketepatan pelaporan keuangan, serta kesempatan mengembangkan ide-ide efisiensi administrasi.	
Admin Accounting	Steven	69	Baik	Admin Accounting dengan kinerja baik diberikan penghargaan atas kedisiplinan dan ketepatan pelaporan keuangan, serta kesempatan mengembangkan ide-ide efisiensi administrasi.	
Sales	Gumawan	68	Baik	Sales dengan kinerja baik diberikan penghargaan atas pencapaian target penjualan serta kemampuannya menjaga hubungan baik dengan pelanggan.	
Admin Sales	Kelvin	64	Cukup	Admin Sales dengan nilai cukup akan mengikuti asesmen untuk mengetahui kendala dalam komunikasi dan pelayanan pelanggan, kemudian diberikan pelatihan teknik menjual dan penguasaan produk untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan mencapai target.	
Staff Gudang	Nathania	70	Baik	Staff Gudang dengan nilai baik diberikan penghargaan atas konsistensi dan tanggung jawab dalam mengelola barang masuk dan keluar dengan baik.	
Admin Gudang	Inah	60	Cukup	Admin Gudang dengan nilai cukup akan mengikuti asesmen untuk menilai akurasi pencatatan stok dan prosedur kerja, kemudian diberikan pelatihan manajemen gudang untuk meningkatkan efisiensi dan ketelitian.	
Teknis 1	Fajar	75	Baik	Teknis dengan kinerja baik diberikan penghargaan atas konsistensi dalam memberikan layanan servis berkualitas dan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.	
Teknis 2	Ani	71	Baik	Teknis dengan kinerja baik diberikan penghargaan atas konsistensi dalam memberikan layanan servis berkualitas dan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.	
Teknis 3	Eric	55	Kurang	Teknis dengan nilai kurang akan mengikuti asesmen mendalam terkait kesalahan kerja dan kedisiplinan, kemudian diberikan pelatihan dasar servis dan pembinaan oleh teknisi senior agar performa meningkat.	

Gambar 8. Laporan Hasil Penilaian Kinerja pada Toko Union Jaya Lestari

g. Finalisasi Laporan Kerja Praktik

Setelah proses pembuatan laporan hasil penilaian kinerja selesai dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah finalisasi laporan kerja praktik yaitu penyusunan laporan mengenai keseluruhan kegiatan yang telah dilakukan selama masa kerja praktik di Toko Union Jaya Lestari. Laporan ini mencakup seluruh proses mulai dari identifikasi permasalahan SDM, penyusunan sistem penilaian berbasis BARS, pembuatan indikator dan formulir penilaian kinerja, hingga penyusunan rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan implementasi awal sistem penilaian tersebut. Finalisasi laporan ini menjadi bentuk dokumentasi akhir dari hasil kegiatan kerja praktik, serta menjadi bukti kontribusi nyata penulis dalam membantu Toko Union Jaya Lestari meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui sistem penilaian kinerja yang lebih terukur, objektif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia (SDM).

3. Kondisi Setelah Implementasi

Setelah dilaksanakannya implementasi sistem penilaian kinerja berbasis *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) di Toko Union Jaya Lestari, terjadi perubahan yang signifikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal transparansi penilaian, peningkatan kinerja, dan produktivitas perusahaan. Sebelumnya, penilaian kinerja dilakukan secara subjektif dan lebih banyak didasarkan pada kedekatan karyawan dengan pimpinan. Namun setelah sistem baru diterapkan, penilaian dilakukan secara terstruktur dengan indikator perilaku yang jelas seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, komunikasi, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Melalui penerapan sistem ini, setiap karyawan mendapatkan gambaran yang konkret mengenai hasil kerjanya dan menerima umpan balik secara langsung dari pimpinan (Astari, 2023). Proses evaluasi ini juga melibatkan sesi diskusi individu antara pemilik usaha dan karyawan agar setiap hasil penilaian dapat dipahami dengan baik dan menjadi dasar untuk memperbaiki kinerja di periode berikutnya. Dengan demikian, penilaian kinerja yang sebelumnya bersifat subjektif kini berubah menjadi objektif dan terdokumentasi dengan baik, sehingga mempermudah manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, promosi, maupun pembinaan karyawan secara tepat (Putri *et al.*, 2024).

Setelah dilaksanakannya implementasi sistem penilaian kinerja berbasis *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) di Toko Union Jaya Lestari, terjadi perubahan yang signifikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal transparansi penilaian, peningkatan kinerja, dan produktivitas perusahaan. Sebelumnya, penilaian kinerja dilakukan secara subjektif dan lebih banyak didasarkan pada kedekatan karyawan dengan pimpinan. Namun setelah sistem baru diterapkan, penilaian dilakukan secara terstruktur dengan indikator perilaku yang jelas seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, komunikasi, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Melalui penerapan sistem ini, setiap karyawan mendapatkan gambaran yang konkret mengenai hasil kerjanya dan menerima umpan balik secara langsung dari pimpinan. Proses evaluasi ini juga melibatkan sesi diskusi individu antara pemilik usaha dan karyawan agar setiap hasil penilaian dapat dipahami dengan baik dan menjadi dasar untuk memperbaiki kinerja di periode berikutnya. Dengan demikian, penilaian kinerja yang sebelumnya bersifat subjektif kini berubah menjadi objektif dan terdokumentasi dengan baik, sehingga mempermudah manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, promosi, maupun pembinaan karyawan secara tepat.

Selain itu, bagian gudang juga menjadi fokus dalam program pengembangan sumber daya manusia (SDM). Karyawan pada posisi *staff* gudang yang memperoleh nilai “Baik” diberikan penghargaan atas konsistensi dan tanggung jawab dalam mengelola arus barang masuk dan keluar. Sementara itu, admin gudang yang memperoleh nilai “Cukup” menjalani asesmen untuk menilai akurasi stok dan prosedur kerja, kemudian mengikuti pelatihan manajemen gudang guna meningkatkan efisiensi dan ketelitian. Selanjutnya pada bagian teknisi, karyawan yang memperoleh nilai “Baik” diberikan penghargaan berupa bonus kinerja atas konsistensinya dalam memberikan layanan servis berkualitas dan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Adapun bagi karyawan dengan nilai “Kurang”, dilakukan asesmen mendalam terkait kesalahan kerja dan kedisiplinan, kemudian diberikan pelatihan dasar servis dan pembinaan langsung oleh teknisi senior agar performa kerja dapat meningkat secara bertahap. Seluruh kegiatan pelatihan baik internal maupun eksternal terdokumentasi dalam bentuk foto kegiatan, daftar hadir, serta laporan hasil pembinaan yang menjadi bukti keterlibatan karyawan dalam program pengembangan SDM Toko Union Jaya Lestari.

Setelah satu bulan penerapan sistem penilaian kinerja karyawan dan rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) tersebut, hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami peningkatan kinerja yang cukup signifikan. Berdasarkan hasil *monitoring* dan pengamatan langsung, sekitar 80% karyawan menunjukkan perubahan perilaku kerja ke arah yang lebih positif. Peningkatan tersebut terlihat dari meningkatnya ketepatan waktu hadir, penurunan tingkat kesalahan dalam pencatatan stok barang, serta meningkatnya rasa tanggung jawab dan kerja sama antarbagian. Karyawan yang sebelumnya kurang aktif kini menunjukkan inisiatif dalam menyampaikan ide-ide perbaikan sistem kerja, seperti pengaturan ulang tata letak gudang untuk mempercepat proses pengambilan barang dan pembagian tugas teknisi berdasarkan keahlian tertentu guna mempercepat pelayanan. Selain itu, pemberian penghargaan berupa bonus kinerja dan sertifikat pelatihan bagi karyawan berprestasi turut meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Lingkungan kerja menjadi lebih kondusif karena setiap karyawan merasa penilaiannya dilakukan secara adil, transparan, dan berbasis pada indikator perilaku yang dapat diukur secara objektif.

Partisipasi karyawan dalam program pengembangan sumber daya manusia juga menunjukkan peningkatan yang signifikan. Sebanyak 70% karyawan telah mengikuti minimal dua kali pelatihan dalam kurun waktu tiga bulan pertama penerapan sistem. Pelatihan-pelatihan tersebut mencakup pengembangan keterampilan teknis seperti servis kendaraan, manajemen stok, serta peningkatan kemampuan administrasi dan keuangan, disertai pelatihan *soft skill* seperti komunikasi, pelayanan pelanggan, dan manajemen waktu. Kegiatan pembinaan juga dilakukan secara rutin melalui *morning briefing* mingguan yang menjadi forum penyampaian hasil evaluasi kerja, penetapan target mingguan, serta pemberian motivasi kepada seluruh karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya. Dalam setiap kegiatan pelatihan, karyawan diberikan lembar evaluasi untuk menilai manfaat pelatihan, dan hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa kegiatan tersebut relevan dan membantu meningkatkan kemampuan serta rasa percaya diri mereka dalam bekerja. Pelaksanaan program pengembangan SDM ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Dampak nyata lainnya dari penerapan sistem penilaian dan rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah meningkatnya produktivitas perusahaan secara signifikan. Berdasarkan data internal, produktivitas Toko Union Jaya Lestari meningkat sebesar 18% setelah tiga bulan implementasi, sesuai dengan target peningkatan 15-20% yang telah ditetapkan. Peningkatan ini tercermin dari bertambahnya jumlah transaksi penjualan *sparepart*, peningkatan efisiensi waktu pengerjaan servis kendaraan, serta meningkatnya kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan. Rata-rata waktu pengerjaan servis kendaraan berkurang dari 5 jam menjadi tiga sampai satu jam per unit, sedangkan volume penjualan mengalami kenaikan sebesar 17% dibandingkan periode sebelumnya. Tingkat kesalahan pencatatan stok di gudang juga menurun secara signifikan berkat pelatihan manajemen stok (*inventory control*) yang diterapkan kepada staf terkait. Seluruh peningkatan ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada perubahan perilaku individu, tetapi juga memperkuat efisiensi dan stabilitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Dari hasil evaluasi implementasi yang dilakukan melalui wawancara dan observasi bersama pemilik usaha, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja berbasis *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) memberikan dampak positif yang menyeluruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Toko Union Jaya Lestari. Penilaian kinerja kini memiliki struktur yang jelas, indikator yang terukur, serta

dokumentasi yang rapi, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan, perencanaan karier, maupun pengembangan kompetensi karyawan. Karyawan menunjukkan perubahan yang signifikan dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan komunikasi, sedangkan produktivitas perusahaan mengalami peningkatan yang stabil setiap bulannya. Dengan demikian, penerapan sistem penilaian ini tidak hanya menyelesaikan permasalahan awal terkait penilaian yang subjektif, tetapi juga menjadi langkah strategis dalam membangun budaya kerja yang profesional, terukur, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan di Toko Union Jaya Lestari (Asmara, 2025).

Program pengabdian pada Toko Union Jaya Lestari ini juga lebih berfokus pada perancangan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) yang dituangkan dalam formulir penilaian kinerja sederhana, aplikatif, dan mudah diterapkan, baik dalam bentuk cetak maupun digital. Sistem penilaian ini disusun dengan menggunakan indikator perilaku yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional usaha seperti komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, motivasi diri, inisiatif, kepatuhan, efisiensi kerja, serta keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Selain menghasilkan instrumen penilaian kinerja yang objektif dan terukur, program pengabdian ini juga menghasilkan rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dirancang secara berkelanjutan, yang mencakup pelaksanaan program pelatihan, asesmen lanjutan bagi karyawan dengan hasil penilaian tertentu, serta pemberian penghargaan atau penambahan tanggung jawab bagi karyawan dengan kinerja baik. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja yang dirancang tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan karyawan. Hal ini juga berbeda dengan pengabdian terdahulu yang dilakukan oleh Rustiawan *et al.* (2023) yang lebih berfokus pada penerapan metode BARS sebagai model pendukung keputusan untuk pemeringkatan karyawan terbaik, dengan menggunakan enam kriteria penilaian dan tiga alternatif karyawan yang sekaligus berfokus pada kemampuan atau *skill* karyawan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan kerja praktek (KP) yang dilakukan di Toko Union Jaya Lestari, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem penilaian kinerja dan rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) menunjukkan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan. Setelah satu bulan penerapan, sekitar 80% karyawan menunjukkan peningkatan perilaku kerja yang lebih disiplin, tanggung jawab, dan kolaboratif. Perubahan positif ini terlihat dari meningkatnya ketepatan waktu hadir, menurunnya tingkat kesalahan dalam pencatatan stok barang, serta meningkatnya partisipasi karyawan dalam memberikan ide-ide perbaikan sistem kerja. Selain itu, pemberian penghargaan berupa bonus kinerja dan sertifikat pelatihan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan menjadi lebih aktif, komunikatif, dan menunjukkan antusiasme dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dampak positif juga terlihat pada peningkatan produktivitas perusahaan. Berdasarkan data internal, produktivitas Toko Union Jaya Lestari meningkat sebesar 18% dalam kurun waktu tiga bulan setelah penerapan sistem penilaian kinerja, melampaui target awal sebesar 15%. Peningkatan tersebut tercermin dari meningkatnya jumlah transaksi penjualan *sparepart*, peningkatan efisiensi waktu pengerjaan servis kendaraan dari rata-rata lima jam menjadi tiga hingga satu jam per unit, serta meningkatnya kepuasan pelanggan terhadap kualitas pelayanan. Tingkat kesalahan dalam pencatatan stok gudang juga menurun secara signifikan berkat pelatihan manajemen stok yang diikuti oleh staf gudang. Selain itu, partisipasi karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan meningkat pesat, dengan 70% karyawan telah mengikuti minimal dua kali pelatihan dalam tiga bulan pertama implementasi. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan kepada Toko Union Jaya Lestari adalah menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis BARS secara berkelanjutan dengan dukungan sistem digital sederhana, menyusun standar kompetensi jabatan, melibatkan karyawan melalui *self-assessment*, serta mengembangkan penghargaan *non-finansial* guna menjaga konsistensi kinerja, motivasi, dan daya saing usaha.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qifari, M. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Kabupaten Lombok Tengah (Studi Kasus di Home Industri Tempe Desa Jelantik). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 761–768.
- ASMARA, D. A. (2025). *Metode Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero)*.

- Astari, K. (2023). Rancangan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS). *Jurnal Ilmiah Psikologi (JIPSI)*, 5(1), 21–34.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2024 mencapai 75,02, meningkat 0,63 poin atau 0,85% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 74,39*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/05/15/dd9a3ce7dfae1c733e46338f/indeks-pembangunan-manusia-2024.html>
- Fadilah, R. F., & Alkadri, H. (2024). Pentingnya Penilaian Kinerja dan Manajemen Bakat Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Niara*, 17(2), 339–347.
- Flynn, J. (2023). *What Percentage Of Companies Use Annual Performance Reviews?* Zippia. <https://www.zippia.com/advice/annual-performance-reviews-statistics/>
- Indonesia, K. K. R. (2024). *SSGI 2024: Prevalensi Stunting Nasional Turun Menjadi 19,8%*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. <https://kemkes.go.id/id/ssgi-2024-prevalensi-stunting-nasional-turun-menjadi-198>
- Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59–72.
- Marfuah, M., Afifah, U. F., & Adam, S. (2024). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Perilaku Menggunakan Metode *Behaviour Anchor Rating Scale*. *Jurnal Perangkat Lunak*, 6(2), 207–216.
- Mediana, A. M., & Hwihanus, H. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karier, dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193–212.
- Putra, Y. D., Kumara, I. N. S., Ariyani, N. W. S., & Swamardika, I. B. A. (2021). Literature Review Analisis Kinerja SDM Menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). *Maj. Ilm. Teknol. Elektro*, 20(1), 103.
- Putri, N. A., Harmen, H., Syahreza, D. S., Mahyundari, A., Indah, A. N., Togatorop, R. S., Sembiring, O., & Sinaga, M. H. P. (2024). Mendorong Kinerja Karyawan melalui Penilaian yang Objektif dan Terarah: Penerapan *Behaviorally Anchored Rating Scale* dan *Management by Objectives*. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(2).
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviour Anchor Rating Scale* dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Terbaik. *Krisnadana Journal*, 2(3), 403–411.
- Setiawan, E. A. (2024). Evaluasi Kinerja Umkm Berbasis *Key Performance Indicators* (KPI): Studi Kasus Pada CV XYZ. *Journal Central Publisher*, 2(8), 2480–2488.
- Setyawati, Z., Iza, J. H. M., & Ismail, I. (2024). Manajemen Kinerja Dalam Konteks Pengembangan SDM Pada Organisasi: Menghubungkan Tujuan Organisasi Dengan Pencapaian Individu. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Sjahrudin, H., Hasmawati, H., Kadir, F. A., & Halim, A. (2024). Apakah Penilaian Kinerja dan Beban Kerja Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai? *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 495–504.
- Sukmawati, E., Adhaprilliani, A., Pertiwi, Y., & Hidayat, S. (2025). Penilaian Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) di PT. Gaji Pintar Indonesia. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 161–179.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Method*). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.