

LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

PENDAMPINGAN PENYUSUNAN INSTRUMEN PENGUKURAN KINERJA

KARYAWAN CV. ADHIKA TEKNIK JOMBANG



OLEH

NURUL HIDAYATI, S.E, M.M

LILIK PUJIATI, S.E., MSA

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
(STIE) PGRI DEWANTARA JOMBANG**

2024

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah senantiasa kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat melakukan pengabdian pada Masyarakat yang diselenggarakan di CV. ADHIKA TEKNIK untuk membantu penyusunan instrumen pengukuran kinerja karyawan. Kami menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, saran dan kritik sehingga kegiatan ini dapat terselesaikan. Kami menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini belum sempurna, karena itu kami mengharapkan segala bentuk saran, masukan serta kritik yang membangun dari berbagai pihak. Akhirnya kami berharap semoga kegiatan ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat khususnya dunia usaha.

Jombang, Juli 2024

Penyusun

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN

PENGESAHAN KATA

PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Pelaksanaan.....	4
1.3 Luaran Kegiatan.....	4
BAB II.....	5
PELAKSANAAN KEGIATAN.....	5
2.1 Profil CV. ADHIKA TEKNIK Jombang.....	5
2.2 Metode Pelaksanaan.....	5
2.3 Waktu Pelaksanaan Pengabdian Pada Masyarakat.....	6
BAB III.....	7
URAIAN KEGIATAN.....	7
3.1 Pelaksanaan Kegiatan.....	7
3.2 Kegiatan Pelatihan.....	7
BAB IV.....	9
PENUTUP.....	9
4.1 Simpulan.....	9
4.2 Saran.....	9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dan persaingan semakin kuat. Agar tetap eksis, perusahaan harus ditopang sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menghadapi perubahan yang terjadi. Perusahaan perlu mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik (Kurniawan, 2015).

Salah satu pengelolaan SDM dalam perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja adalah manajemen kinerja. Amstrong (2009) menjelaskan manajemen kinerja merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengembangkan kinerja kelompok dan individu dalam organisasi. Manajemen kinerja adalah proses identifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi secara berkelanjutan (Aguinis, 2013). Sistem manajemen kinerja merupakan kunci yang menentukan pengelolaan sumber daya manusia dan bakat suatu organisasi. Manajemen kinerja juga memberikan informasi mengenai kualifikasi karyawan yang dibutuhkan. Apabila diterapkan dengan baik, sistem manajemen kinerja mampu memberikan informasi penting yang berguna dalam pengambilan keputusan yang tepat tentang pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (Aguinis, 2013).

Salah satu bagian dari aktivitas manajemen kinerja adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu sistem yang digunakan manajemen untuk mengevaluasi kinerja individu karyawan dalam periode tertentu, memberikan *feedback* dan membina individu sehingga setiap individu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya (Herachwati, 2013). Menurut Dessler (2004), mengatakan bahwa menilai kinerja adalah kegiatan membandingkan kinerja aktual dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Pengukuran ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan-pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu

kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.

CV. ADHIKA TEKNIK merupakan perusahaan *Commanditaire Vennootschap* (CV), yang mana perusahaan tersebut didirikan oleh persekutuan dua orang yang disebut sekutu aktif dan sekutu pasif. CV. ADHIKA TEKNIK merupakan perusahaan dan bergerak di bidang *Mechanical* dan *Electrical* gedung bertingkat. Lingkup pekerjaan meliputi pembuatan dan pemasangan eskalator, elevator, lift barang, pemasangan instalasi listrik, pemasangan penangkal petir, pemasangan pendingin ruangan (HVAC), pemasangan dan perawatan genset, serta pemasangan *hydrant*. CV. ADHIKA TEKNIK terletak di Jl. Semeru RT.01/RW.05, No. 50 dusun Sumbernongko, desa Denanyar, Jombang dengan luas lahan 240 m persegi.

Kegiatan umum di CV. ADHIKA TEKNIK telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga menciptakan sistem kerja yang efektif agar mempertahankan kepercayaan dan kenyamanan customer dalam menggunakan produk atau jasa dari CV. ADHIKA TEKNIK terdiri dari beberapa divisi yaitu: Divisi HRGA, Divisi PHO, Divisi Maintenance, Divisi *Troubleshooting*, Divisi Logistik, Divisi Produksi, Divisi Pemasangan.

Dalam hal manajemennya saat ini, CV. ADHIKA TEKNIK menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan manajemen kinerja. Selama ini perusahaan belum melaksanakan manajemen kinerja dengan baik. Dalam hal menilai kinerja karyawan, perusahaan belum memiliki standar pengukuran kinerja yang jelas pada masing-masing individu. Hingga saat ini, perusahaan belum memiliki kemampuan yang tepat dalam mendesain sebuah sistem manajemen penilaian kinerja karyawan. Perusahaan perlu mendesain sebuah sistem pengukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan dan arah strategi perusahaan ke dalam individual dan *team performance*. Dengan demikian perusahaan memiliki kemampuan dalam mengoptimalkan pekerja yang dimilikinya secara efisien dan efektif.

1.2 Tujuan Pelaksanaan

Tujuan kegiatan pendampingan ini adalah untuk melakukan pelatihan dan pendampingan penyusunan instrumen pengukuran kinerja karyawan CV. Adhika Teknik Jombang. Setelah pelaksanaan kegiatan pengabdian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi CV. Adhika Teknik Jombang untuk menerapkan penilaian kinerja individu yang sesuai dengan visi, misi, tujuan dan strategi perusahaan.

1.3 Luaran Kegiatan

Luaran dalam kegiatan ini adalah berupa instrumen pengukuran kinerja karyawan.



BAB II

PELAKSANAAN KEGIATAN

2.1 Profil CV. Adhika Teknik

CV. ADHIKA TEKNIK merupakan perusahaan *Commanditaire Vennootschap (CV)*, yang mana perusahaan tersebut didirikan oleh persekutuan dua orang yang disebut sekutu aktif dan sekutu pasif. CV. ADHIKA TEKNIK merupakan perusahaan dan bergerak di bidang *Mechanical* dan *Electrical* gedung bertingkat. Lingkup pekerjaan meliputi pembuatan dan pemasangan eskalator, elevator, lift barang, pemasangan instalasi listrik, pemasangan penangkal petir, pemasangan pendingin ruangan (HVAC), pemasangan dan perawatan genset, serta pemasangan *hydrant*. CV. ADHIKA TEKNIK terletak di Jl. Semeru RT.01/RW.05, No. 50 dusun Sumbernongko, desa Denanyar, Jombang dengan luas lahan 240 m persegi.

Kegiatan umum di CV. ADHIKA TEKNIK telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga menciptakan sistem kerja yang efektif agar mempertahankan kepercayaan dan kenyamanan customer dalam menggunakan produk atau jasa dari CV. ADHIKA TEKNIK terdiri dari beberapa divisi yaitu: Divisi HRGA, Divisi PHO, Divisi Maintenance, Divisi *Troubleshooting*, Divisi Logistik, Divisi Produksi, Divisi Pemasangan.

1. Divisi HRGA bertugas mengurus administrasi yang berhubungan dengan karyawan, seperti, surat pengantar, surat tugas, surat perintah lembur, absensi, dan lain-lain. Menyelenggarakan kegiatan kegiatan yang dapat bermanfaat dalam peningkatan keakraban dari semua karyawan termasuk juga memotivasi agar bekerja lebih optimal. Bertanggung jawab pada pembayaran dan pembelian rutin.
2. Divisi PHO merencanakan, mengatur, mengarahkan dan menjalankan operasi sehari-hari secara optimal untuk melampaui harapan pelanggan, Meningkatkan produksi, kapasitas asset, dan fleksibilitas sekaligus meminimalkan biaya yang tidak perlu dan mempertahankan standar kualitas. Serta bertanggung jawab atas kualitas produksi dan pengiriman tepat waktu.
3. Divisi *Maintenance* melakukan kegiatan perbaikan dan pengecekan rutin serta menganalisa kondisi *lift* setiap bulannya.
4. Divisi *Troubleshooting* Melakukan kegiatan perbaikan ringan *lift* di area

lapangan/lokasi *lift* berada.

5. Divisi Logistik bertugas pada pekerjaan yang berhubungan manajemen barang dan *sparepart* penunjang.
6. Tugas Divisi Produksi Melakukan kegiatan pembuatan *lift* serta reparasi *lift* di area bengkel. Divisi Produksi bekerja di jam normal perusahaan dari jam 08.00 – 17.00.
7. Divisi Pemasangan melakukan kegiatan pemasangan *lift*, genset, penangkal petir, HVAC, dan lain-lain sesuai dengan spesifikasi yang disepakati. Jam kerja Divisi pemasangan mengikuti jadwal yang ditentukan lapangan/proyek ketika melakukan kontrak kerjasama pengadaan.

2.2 Metode Pelaksanaan

Metode pendekatan yang ditawarkan untuk digunakan dan telah disepakati dengan mitra dalam kegiatan ini adalah:

1. Metode ceramah, memberikan materi tentang pengukuran kinerja karyawan.
2. Metode diskusi, dengan memberikan kesempatan kepada manajer untuk bertanya tentang hal-hal yang tidak atau belum dipahami.
3. Mengimplementasikan teori berupa pelatihan dan simulasi kepada manajer CV. ADHIKA TEKNIK melalui praktek cara penyusunan instrumen pengukuran kinerja karyawan.

2.3 Waktu Pelaksanaan Pengabdian Pada Masyarakat

Kegiatan pelatihan dan pendampingan yang dilakukan untuk periode semester genap 2023/2024 dimulai pada 18 Mei – 6 Juli 2024.

BAB III

URAIAN KEGIATAN

3.1 Pelaksanaan Kegiatan

Mengingat pentingnya instrumen pengukuran kinerja karyawan, maka kegiatan yang disepakati bersama yaitu dengan cara:

1. Analisis kebutuhan. Kegiatan ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) CV. ADHIKA TEKNIK yang mencakup tentang apa yang akan diukur, pentingnya pengukuran kinerja serta bagaimana hasil akan digunakan.
2. Penyusunan matrik kinerja. Pada kegiatan ini terdapat daftar metrik atau indikator kinerja yang akan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.
3. Panduan Pengukuran. Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan panduan kepada manajer atau evaluator tentang cara mengukur kinerja karyawan. Mencakup instruksi penggunaan skala penilaian, frekuensi pengukuran dan teknik evaluasi.

3.2 Kegiatan Pendampingan

Kegiatan pendampingan yang dilakukan tampak pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Agenda dan jenis kegiatan pendampingan

Pertemuan	Kegiatan	Rencana Tindakan
Ke-1 18 Mei 2024	Analisis kebutuhan	Mengidentifikasi kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia.
Ke-2 Sabtu, 8 Juni 2024	Penyusunan skala prioritas kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia.	Menyusun skala prioritas kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia.
Ke-3	Pemberian materi macam-macam instrumen	Manajer mempelajari berbagai macam instrumen

BAB IV

PENUTUP

4.1 Simpulan

Dari seluruh rangkaian kegiatan pendampingan yang telah dilakukan, bisa disimpulkan, bahwa melalui kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh pendamping, manajer mampu menyusun instrumen pengukuran kinerja karyawan CV. ADHIKA TEKNIK. Hasil yang didapat dari kegiatan ini adalah:

- a. Perusahaan memiliki instrumen pengukuran kinerja karyawan yang jelas dan terukur.
- b. Dengan metode evaluasi yang jelas dan terukur, perusahaan dapat mengidentifikasi pencapaian, kekuatan, dan kebutuhan pengembangan karyawan.

4.2 Saran

Dari kesimpulan diatas maka saran yang dapat disampaikan:

1. Kepada manajer atau evaluator sumber daya manusia CV. ADHIKA TEKNIK menggunakan instrumen pengukuran kinerja secara konsisten.
2. Setelah mendapatkan data kinerja karyawan, selanjutnya manajer perlu merangkum hasil pengukuran kinerja karyawan.
3. Manajer meminta *feedback* dari karyawan tentang hasil pengukuran kinerja karyawan.
4. Manajer atau evaluator melakukan evaluasi proses retrospektif tentang efektivitas proses pengukuran kinerja dengan rekomendasi perbaikan jika diperlukan.