

## **RINGKASAN**

**Masalah krusial yang sedang dihadapi** PT Raya Jaya Selalu di wilayah Desa Raci, Batangan, Pati, Jawa Tengah tentang pengelolaan SDM, Penilaian kinerja karyawan, dan Evaluasi hasil kinerja. **Permasalahan yang perlu difokuskan** adalah tantangan yang dihadapi dalam menerapkan penilaian kinerja untuk meningkatkan kualitas SDM di PT Raya Jaya Selalu, Raci, Batangan, Pati. PT Raya Jaya Selalu merupakan industri *cool storage* dengan skala besar yang melayani transaksi lokal hingga ekspor. Berbadan hukum sebagai PT, PT Raya Jaya Selalu masih belum optimal dalam pengelolaan SDM hingga penilaian kinerja. Akibatnya tidak ada kontrol untuk karyawan sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Maka dari itu masalah yang perlu difokuskan adalah kurangnya pengetahuan pelaku usaha terkait pengelolaan SDM yang baik, tidak ada metode penilaian kinerja yang tepat, dan tidak adanya hasil kinerja sehingga kinerja karyawan tidak dapat di evaluasi. **Tujuan dari pengabdian** ini adalah untuk meningkatkan kualitas karyawan melalui penilaian kinerja dengan menggunakan metode BARS. Penilaian lebih berfokus pada perilaku yang akan memberikan hasil secara objektif. Pengabdian ini dilakukan dengan metode pelatihan dan pendampingan secara daring dan tatap muka.

Kata kunci: penilaian kinerja karyawan, PT Raya Jaya Selalu, behavior anchor rating scale.

**Mengacu pada penting nya penilaian kinerja maka solusi yang ditawarkan dan hasil yang diharapkan antara lain** (1) Peningkatan pengetahuan tentang pengelolaan SDM. (2) Pendampingan penilaian kinerja dengan menggunakan metode BARS (3) Penyiapan hasil evaluasi kinerja.

**Luaran hasil penelitian** ini adalah publikasi pada jurnal nasional terindek SINTA, HKI video kegiatan, HKI Artikel Ilmiah, Lembar Penilaian Kinerja, Lembar Evaluasi Kinerja.

Pengelolaan SDM, Penilaian Kinerja, Evaluasi Kinerja

## **PENDAHULUAN**

### **1. ANALISIS SITUASI**

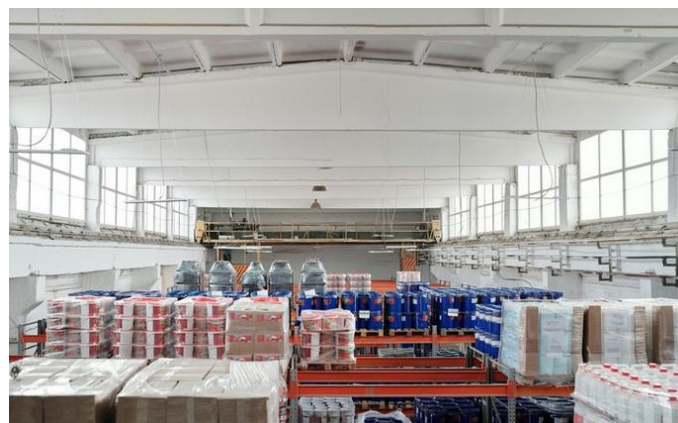
PT Raya Jaya Selalu (PT. RJS) adalah Perusahaan *cold storage* yang bergerak dibidang penyimpanan ikan laut yang terletak di Desa Raci, Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati. Secara geografis, sebelah utara Desa Raci berada di pinggiran pantai utara (pantura) dengan jarak kurang lebih 2km dari bibir pantai. Sebelah timur, berbatasan dengan ketintang wetan. Sebelah selatan, berbatasan dengan Desa Ngening yang berjarak sekitar 4km dari jalan deandels semarang-surabaya. Sebelah barat berbatasan dengan desa Trimulyo. Terdiri dari 6 Pendukuhan dengan jumlah penduduk kurang lebih sebanyak 3.500 jiwa. Luas wilayah 842.00

Ha, terdiri dari tanah sawah 39,50 Ha, tanah kering 35.00 Ha, sisanya Tambak seluas 76.00 Ha. Rata-rata penduduk bekerja sebagai nelayan dan wiraswasta.

Kondisi geografis yang mendukung karena terletak pada posisi dekat dengan laut Jawa dan jalan deandels menjadikan PT Raya Jaya Selalu fokus pada industri pendingin hasil laut dari nelayan setempat. Nelayan mencari ikan dibagi menjadi dua musim, yaitu musim barat dan musim timur tergantung pada arah angin. Selain musim, yang membedakan hasil laut adalah kapasitas kapal dan durasi pencarian. Kapal kecil atau biasanya disebut perahu untuk kapasitas hasil laut rendah seperti ikan, udang, dan cumi ukuran kecil-sedang dengan durasi berlayar sekitar 8-9 jam. Sedangkan kapal besar berlayar dengan durasi 2-3 minggu dengan hasil tangkapan ikan dalam ukuran besar untuk kualitas ekspor. Satuan ukurnya menggunakan basket ikan (container box) dimana 1 basket ikat dapat menampung berat hasil tangkapan sebesar 24-25 kg ikan. Hasil laut yang didapatkan nelayan tentunya beragam setiap keberangkatan. Kapal kecil dalam satu keberangkatan mencapai 1-2 basket. Sedangkan, kapal besar dapat mencapai 10-15 basket.

Durasi berlayar masing-masing nelayan berbeda-beda, dengan hasil tangkapan yang melimpah mengharuskan ikan untuk diawetkan. Ikan diawetkan melalui proses pendinginan agar tidak mudah busuk. Istilah industri yang digunakan saat ini adalah proses frozen (pembekuan) untuk menghasilkan produk frozen. Produk frozen adalah proses mengawetkan produk makanan dengan cara mengubah hampir seluruh kandungan air dalam produk menjadi es (Nuari, 2016). Keadaan beku menyebabkan aktivitas mikrobiologi dan enzim terhambat sehingga daya simpan produk menjadi panjang (Tian, et., al, 2021). Produk pangan yang dibekukan tetap mempunyai batas waktu simpan atau daya simpan. Pada jangka waktu tertentu produk masih bisa diterima, baik itu warna, rasa, tekstur, dan bentuknya. Hal ini dikenal dengan sebutan high quality life. Ikan merupakan salah satu produk dengan kandungan lemak yang rendah sehingga memiliki daya penyimpanan lebih panjang daripada produk lainnya (Alsailawi, et.al, 2020).

**Gambar 1. Ruang Cool Storage**



Gambar 1. Menunjukkan ruang cool storage setelah proses selesai. Proses perubahan ikan mentah menjadi produk frozen membutuhkan waktu dan tahapan. Mulai dari pembersihan ikan, pemilihan (shortir), pengemasan, dan penempatan di cooler. Selain waktu dan tahapan, dalam proses perlu melibatkan karyawan dengan keterampilan yang sesuai pada masing-masing tahapan. Keterampilan karyawan diberikan pada saat awal proses rekrutmen. Rekrutmen mensyaratkan keterampilan khusus dari calon karyawan. Karyawan dibedakan menjadi beberapa bagian pekerjaan seperti penangkapan hasil laut. Pada bagian ini melibatkan nelayan sekitar yang bertugas mencari ikan untuk stok barang PT. RJS. Bagian pembersihan, setelah ikan ditangkap karyawan bagian ini bertugas untuk mempersiapkan alat-alat membersihkan ikan, membersihkan sirip, menghilangkan sisik, dan membuang insang. Bagian pemilihan (shortir) bertugas memisahkan produk yang kualitas baik dan kualitas ekspor. Setelah di shortir, produk dikemas dan ditempatkan di cooler dengan suhu -60 derajat. Selain karyawan yang bertugas digudang. Terdapat karyawan yang bekerja di kantor, seperti karyawan bagian marketing dan keuangan.

Secara keseluruhan jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. RJS sebanyak 200 karyawan dibawah pimpinan Bapak Jarwi Sunoto selaku pemilik PT. 200 karyawan ditempatkan pada dua posisi, sebanyak 185 orang pada posisi gudang. Sisanya 15 karyawan ditempatkan pada posisi kantor. Posisi gudang mengarah kepada teknis atau biasa disebut sebagai *blue collar*. Menurut Cilo, et.al (2019) menyebutkan bahwa istilah blue worker digunakan untuk pekerja yang melakukan kerja kasar dan mendapatkan upah atau bayaran per jam. Pada umumnya, karyawan ini adalah karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang berkaitan dengan teknis dan melibatkan fisik (Gilson, et.al, 2018). Posisi kantor diisi oleh orang-orang dengan sebutan *white collar*. Menurut Gottshalck (2020), *white collar worker* biasanya digunakan untuk mendefinisikan pekerja yang bekerja di balik meja dan minim mengerjakan pekerjaan bersifat fisik atau manual.

Berdasarkan hasil observasi, penerapan manajemen SDM di PT. RJS masih belum diterapkan secara maksimal. Belum ada struktur organisasi yang jelas. Job deskripsi yang masih disampaikan secara lisan termasuk proses penilaian kinerja. Jika dilihat dari jumlah karyawan, penilaian kinerja ini dibutuhkan untuk mengevaluasi tugas dari masing-masing bagian. Selain itu, menurut Rani and Mayasari (2015) penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi untuk memeriksa kemajuan tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi.

Pentingnya penilaian kinerja dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana individu atau tim mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Maharani dan Rindaningsih,

2023). Menurut Manurung, et.al (2024) pentingnya penilaian kinerja dibagi menjadi enam aspek. Pertama, penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik sehingga memberikan kesempatan bagi atasan dan karyawan untuk berkomunikasi tentang kinerja individu. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengetahui area mana yang telah dilakukan dengan baik dan area mana yang perlu ditingkatkan kinerjanya. Kedua, penilaian kinerja dapat mendorong peningkatan kinerja dengan mengetahui bagaimana kinerja karyawan dinilai, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Ketiga, dasar pengambilan keputusan, penilaian kinerja memberikan data yang penting bagi manajer dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, pengembangan karyawan, atau pengurangan tenaga kerja. Aspek ketiga ini memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada kinerja yang objektif.

Keempat, meningkatkan retensi karyawan dimana karyawan yang merasa dihargai dan diberikan umpan balik yang jelas tentang kinerja maka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Aspek keempat ini dapat membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang pada gilirannya dapat menghemat biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Kelima, mendorong pengembangan karir dengan melakukan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta peluang untuk pengembangan karir. Aspek ini memungkinkan perencanaan pengembangan yang lebih terarah, baik melalui pelatihan, penugasan proyek khusus, atau pembimbingan. Keenam, mempromosikan budaya kinerja dengan menekankan pentingnya penilaian kinerja, perusahaan membangun budaya di mana kinerja dihargai dan diakui. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan memotivasi, di mana karyawan merasa termotivasi untuk mencapai hasil terbaik (*all out*).

Pada prinsipnya penilaian kinerja karyawan dapat didukung dengan teknik penentuan keputusan. Penilaian kinerja memastikan bahwa penilaian bersifat objektif dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor subjektif seperti perasaan pribadi atau diskriminasi (Rustiawan, et.al. 2023). Penilaian kinerja menurut Dessler (2015) memiliki sembilan tahapan, seperti menilai kinerja dengan cara mereview kinerja karyawan pada waktu kerja, penilaian atasan sampai bawahan, review tahunan, menggunakan rating, sistem masif, fokus pada tujuan kuantitatif, Complex paper work, dikelola oleh manajer SDM, retrospektif.

Penilaian kinerja dapat diukur dengan menggunakan metode behaviorally anchored rating scales (BARS). Metode ini dapat menjadi salah satu kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan dalam melakukan penilaian karyawan yang berbasis perilaku dan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan mana yang memiliki tingkat produktivitas yang baik. Saputra et al (2022) menambahkan metode BARS merupakan sebuah evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dalam pekerjaannya. Metode BARS

bertujuan untuk mengetahui insiden kritis dalam mengukur pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam menentukan skala kuantifikasi dengan kinerja baik, sedang, buruk. Tidak hanya itu dalam pemilihan metode BARS juga perusahaan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Metode BARS juga dianggap menjadi metode yang unggul karena memiliki kelebihan dimana pada metode ini permasalahan yang terjadi dapat dinilai secara lebih detail. Hal ini dikarenakan BARS menilai dari insiden kritis yang terjadi secara terus menerus, memperhatikan perilaku yang efektif dan tidak pada setiap dimensinya, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perilaku khusus, dan dapat mengevaluasi hasil dan penilaian secara objektif.

Hasil penelitian menunjukkan penerapan metode BARS memberikan hasil positif. Metode BARS dianggap mampu memberikan gambaran untuk mengevaluasi kinerja karyawan, tolak ukur dalam menilai karyawan, menunjukkan transparansi dalam pemberian nilai kinerja karyawan, mengatasi gap yang terjadi pada penilaian kinerja karyawan (Wijayanti, 2012, Taufik, 2014. Yudiarta, 2018). Kustiadi (2018) menambahkan penilaian kinerja dengan menggunakan metode BARS ini dapat menjadikan karyawan lebih nyaman dan memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Putra et al (2021) bahwa organisasi swasta lebih banyak digunakan dalam penggunaan metode BARS yang dapat mengukur tingkat kontribusi karyawan yang harus sesuai dengan visi misi perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja terhadap karyawan, perusahaan dapat menentukan kontribusi karyawan serta nilai yang dihasilkan dari penilaian tersebut dapat diandalkan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan. Kinerja dapat berpengaruh terhadap penghasilan dan karir karyawan sehingga dianggap menaikkan kontribusi dan motivasi karyawan. Sedangkan organisasi negeri lebih sedikit disebabkan kinerja dari organisasi negeri biasanya dinilai dari beberapa aspek yang banyak sesuai dengan peraturan pemerintahan sehingga metode lain seperti metode MBO yang melihat pada sasaran kerja lebih banyak digunakan untuk mendapatkan sasaran kerja dari masing-masing karyawan.

## 2. PERMASALAHAN MITRA

PT RJS merupakan perusahaan swasta yang menjalankan bisnis cool storage dengan mitra lokal, nasional dan internasional. PT RJS sebagai perusahaan terbatas penting untuk memiliki pengelolaan SDM yang baik. Mengingat SDM dalam perusahaan merupakan sebuah aset yang harus dijaga, dipelihara, dan dipertahankan.

Indonesia / PATI

### PT. Raja Jaya Selalu

Company information		User contributed information	
General information about PT. Raja Jaya Selalu		Information about PT. Raja Jaya Selalu provided by the Companies House users	
Registered name	PT. Raja Jaya Selalu	Website	<a href="#">Update</a>
Legal entity type	Limited liability company	Phone	082327670002
Business number	1260596	Logo	<a href="#">Update</a>
Registered address	RACI	WhatsApp number	<a href="#">Update</a>
City	PATI	Industry	<a href="#">Update</a>

Source: Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia. Note that the official phone number and address might be different in operational cases. Companies House cannot confirm that the user generated information is 100% accurate. Please submit correct information if you find inaccuracies.

**Gambar 1.** Tampilan website PT. Raja Jaya Selalu

Gambar 1 menunjukkan pengelolaan website masih kurang karena masih banyak laman yang perlu di update sehingga perlu pengadaan karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam bidang IT. Sampai saat ini karyawan di PT RJS masih difokuskan pada proses dan penjualan produk sehingga tidak dapat menilai karyawan yang kompeten untuk mengerjakan keahlian tertentu.

**Jika** dilihat dari skala dan jumlah karyawan dalam pengelolaan SDM masih belum maksimal. Penilaian kinerja masih disampaikan secara sederhana dan tidak transparan. Pemahaman tentang pentingnya infrastruktur perusahaan masih kurang sehingga penilaian kinerja ini masih dianggap tidak penting. Selain itu, minimnya pengetahuan pemilik tentang penilaian kinerja juga menimbulkan kebingungan untuk proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dibutuhkan panduan dalam menentukan metode penilaian kinerja yang tepat sesuai dengan jenis usaha dan kebutuhannya.

Permasalahan yang perlu difokuskan adalah penilaian kinerja dari 200 karyawan dilakukan secara lisan pada bagian tertentu saja. Contoh, pimpinan akan menegur ketika salah satu karyawan tidak masuk karena ijin yang tidak jelas. Reward diberikan pada karyawan yang dianggap loyal. Sistem penilaian masih bersifat subyektif tanpa indikator penilaian yang jelas. Sehingga hal ini dapat menimbulkan gap antar karyawan sehingga karyawan minim motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang absen kerja dan jam kerjanya tidak jelas. Presensi kehadiran banyak yang kosong, dengan alasan tidak jelas. Indikasinya karena tidak ada kontrol dan evaluasi dari atasan.

Belum adanya metode penilaian kinerja yang tepat sehingga karyawan merasa tidak terlalu penting dalam melakukan pekerjaan. Harahap (2021) menambahkan jika disebuah perusahaan tidak ada penilaian kinerja yang dilakukan ada beberapa hal dapat terjadi. Pertama, tanpa penilaian kinerja membuat kurangnya klarifikasi tujuan sehingga memungkinkan karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini bisa mengarah pada ketidakjelasan dalam tujuan dan ekpektasi sehingga dapat mengarah pada kurangnya motivasi dan kinerja. Kedua, kesulitan dalam pengembangan karyawan dimana penilaian kinerja sering digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta merencanakan pengembangan karyawan. Tanpa penilaian, sulit untuk mengetahui di mana karyawan dapat memperbaiki diri atau di mana mereka sudah unggul.

Ketiga, penilaian kinerja memberikan kesempatan manajer untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan,. Tanpa penilaian, karyawan merasa tidak mendapatkan umpan balik yang karyawan butuhkan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka. Keempat, penilaian kinerja sering menjadi dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, dan pengembangan karir. Tanpa penilaian, keputusan yang digunakan tidak berdasar pada data yang kuat dan objektif. Terakhir, jika ada penilaian kinerja maka dapat membantu menciptakan tingkat akuntabilitas diantara karyawan. Tanpa penilaian, ada risiko bahawa karyawan merasa tidak bertanggung jawab atas kinerjanya atau tidak terdorong untuk memberikan yang terbaik (tidak berkontribusi).

Pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pentingnya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dengan metode BARS yang dapat digunakan untuk menilai karyawan sehingga dapat membuat keputusan bisnis. Metode BARS ini meyajikan penilaian yang bersifat objektif yang berfokus pada perilaku karyawan.

### **SOLUSI PERMASALAHAN**

Berdasarkan uraian diatas terkait analisis situasi dan permasalahan mitra. Adapun solusi permasalahan yang dihadapi oleh mitra (PT Raya Jaya Selalu) adalah memberikan pendampingan untuk membuat penilaian kinerja dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS).

Metode BARS merupakan suatu metode yang menilai kinerja individu berdasarkan kemunculan perilaku penting yang dapat menentukan sukses tidaknya sebuah pekerjaan dari jabatan individu tersebut. Metode BARS umumnya memiliki skala nilai dari 1-7, nilai 7 adalah nilai paling tinggi dengan skor penilaiannya. Metode BARS dikembangkan pada tahun 1963

oleh Smith dan Kendall yang memberi tanggapan bahwa ketidakpuasan dalam melakukan penilaian yang subjektif dengan menggunakan skala tradisional yaitu graphic rating scale.



Gambar 2. Penilaian BARS

Penilaian menggunakan metode BARS melalui instrumen kinerja dengan melihat perilaku yang dinilai baik berdasarkan skala. Tahapan pencapaian seorang karyawan atau organisasi dapat disesuaikan dari hasil penilaian kinerja pada tingkat-tingkat yang digunakan.

Tabel 1. Penilaian Metode BARS

Tingkatan	Deskripsi
Tingkat 1 dan 2: Tidak memenuhi tingkat kinerja.	Sesekali atau jarang memenuhi ekspektasi dari organisasi dalam standard kerja profesional. Sering tidak bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan dan selalu menyalahkan pada orang lain. Tidak dihormati oleh sesama rekan kerja. Selalu terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, tidak berusaha untuk mematuhi aturan, prosedur dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi.
Tingkat 3, 4, dan 5: Memenuhi tingkat kinerja.	Biasanya memenuhi ekspektasi dari standard organisasi dalam standard kerja profesional. Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Menyadari kesalahan saat diberitahu. Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan



	tepat waktu dan memberikan alasan yang sangat jelas ketika pekerjaan melebihi batas waktu. Saling memotivasi antar sesama rekan kerja. Mencoba untuk mengikuti aturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan.
Tingkat 6 dan 7: Melebihi tingkat kinerja	Selalu memenuhi ekspektasi dari standar kerja profesional. Menanggung seluruh kegiatan yang dilakukan dan aktif dalam memeriksa atau mengoreksi kesalahan yang dibuat. Bekerja untuk mendapatkan rasa hormat serta menjadi role model untuk dapat memotivasi rekan kerja. Teliti dan teratur dalam mengerjakan tugas dan selalu tepat waktu dalam penyelesaiannya. Mematuhi segala aturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan. Menjalakan pekerjaan sesuai arahan dari atasan dengan sedikit atau tanpa bantuan.

Tabel 1 menunjukkan tingkatan hasil penilaian kinerja dengan menggunakan metode BARS. Berikut adalah tahapan-tahapan umum dalam proses tersebut: tahap awal dalam pengembangan BARS adalah identifikasi kriteria-kriteria kinerja yang relevan dan penting untuk pekerjaan atau peran yang dinilai. Ini dapat mencakup keterampilan, perilaku, dan hasil yang diinginkan. Kedua, pengumpulan data untuk mendeskripsikan tingkat kinerja yang berbeda. Ketiga, skala penilaian yang sesuai dibuat untuk PT RJS.

Keempat, pelatihan penilaian tentang bagaimana menggunakan BARS dengan tepat termasuk skala penilaian dan proses penilaian secara keseluruhan. Kelima, Penilai akan mengamati perilaku karyawan selama periode penilaian yang telah ditetapkan. Mereka kemudian akan mengevaluasi perilaku tersebut dengan merujuk pada anchor yang telah ditetapkan. Keenam, setelah mengamati perilaku, penilai akan menilai kinerja karyawan dengan mengacu pada skala penilaian yang telah dibuat. Penilai akan memberikan skor berdasarkan tingkat kinerja yang diamati. Ketujuh, Setelah penilaian selesai, penilai

memberikan umpan balik kepada karyawan. Ini mencakup mendiskusikan kekuatan dan area pengembangan serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Kedelapan, berdasarkan hasil penilaian, rencana pengembangan individu dapat dibuat untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang. Terakhir, Proses penilaian kinerja menggunakan BARS harus menjadi bagian dari siklus yang berkelanjutan. Skala dan anchor dapat diperbarui sesuai dengan perubahan dalam pekerjaan atau organisasi, dan penilaian kinerja harus dilakukan secara teratur untuk memantau kemajuan karyawan.

Luaran wajib :

1. Publikasi ilmiah pada jurnal nasional **terindeks**
2. Laporan kemajuan dan laporan akhir

Luaran Tambahan:

1. Video Kegiatan
2. **Hak Kakayaan Intelektual (HKI) artikel ilmiah**
3. Lembar Penilaian Kinerja
4. Hasil Penilaian Kinerja
5. Peningkatan pengelolaan SDM di PT. RJS

## **METODE PELAKSANAAN**

1. Tahap identifikasi masalah Focus Group Discussion, pada tahap ini melibatkan pemilik PT. RJS untuk menentukan permasalahan yang terjadi. Permasalahan yang dipilih adalah penilaian kinerja karena dianggap kurang optimal sehingga banyak karyawan yang mengalami kemunduran, baik dalam hal produktivitas maupun motivasi kerja. Setelah itu, dilakukan survei langsung ke bagian-bagian pekerjaan yang ada di PT. RJS.
2. Tahap pelaksanaan sosialisasi dan workshop, pada tahap ini dilaksanakan dua kegiatan, pertama sosialisasi, sosialisasi pentingnya pengelolaan SDM salah satunya melalui penilaian kinerja. Kemudian, menjelaskan instrumen dan indikator penilaian kinerja. Kegiatan kedua, menyiapkan lembar penilaian kinerja yang sudah didesain sesuai dengan kebutuhan PT RJS dengan menggunakan metode BARS.
3. Tahap evaluasi, pada tahap ini dilaksanakan dengan membagikan kuesioner kepada peserta sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan.
4. Tahap evaluasi lanjutan, pengolahan dari hasil kuesioner digunakan untuk melihat keefektifan kegiatan sosialisasi dan workshop.
5. Tahap dokumentasi, pada tahap ini kami membuat foto dan video kegiatan sebagai bukti keterlaksanaannya program PkM.



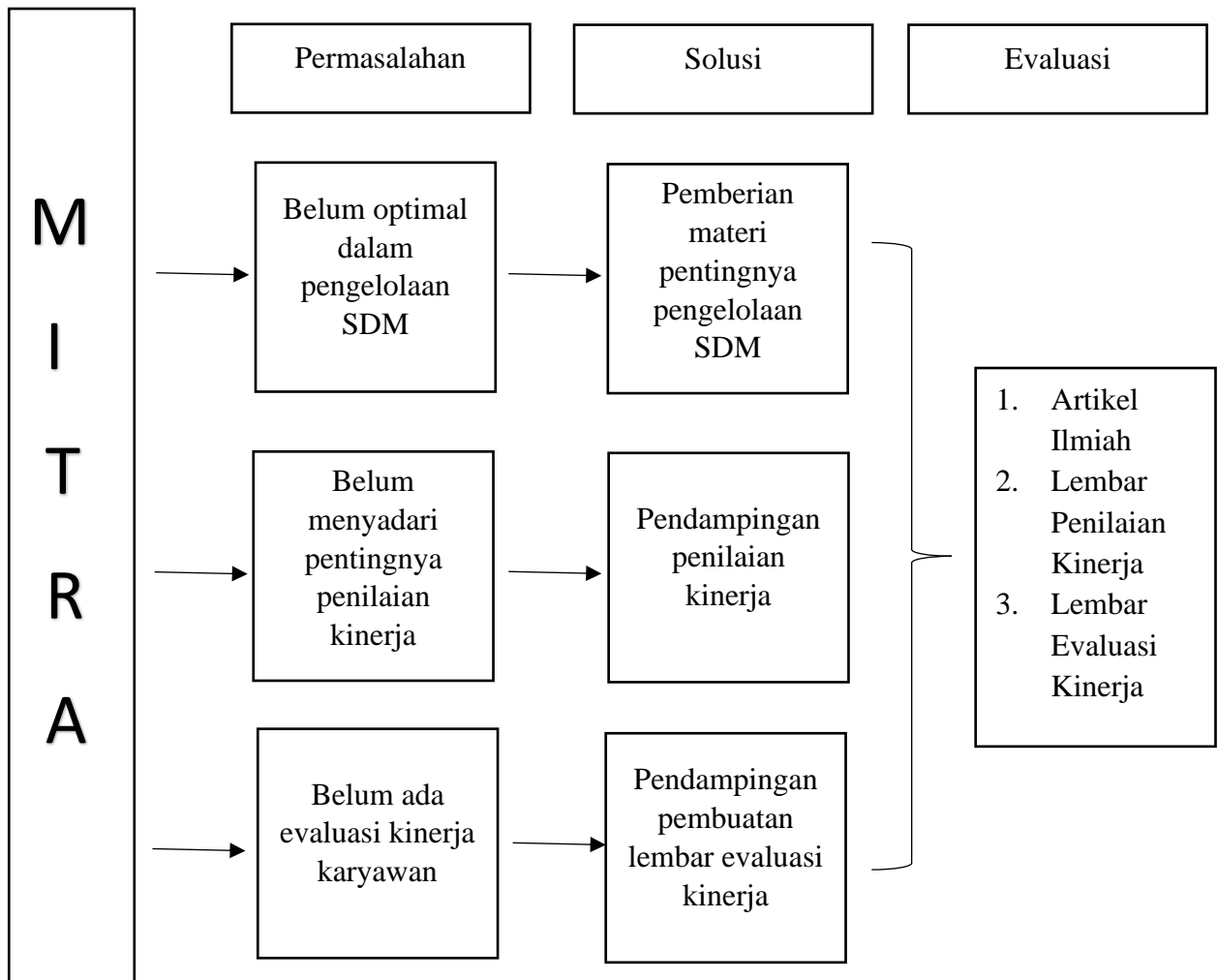
## DAFTAR PUSTAKA

- Alsailawi, H.A., Mustafa, M., Abdulrasool, M. 2020. Effect of Frozen Storage on the Quality of Frozen Foods “A Review”. *Jurnal Chem.* Vol.14 Nomor 86.
- Cilo, V., Perez, A.G., Vicentini, M.D.G. 2019. Blue Collar Workers, Career Success and Innovation in Manufacturing. *Career Success and Innovation in Manufacturing.* Vol.24 No.6, 2019.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Gilson, N.D., Hall, C., Holtermann, A., Allard, J.V., Huysmans, M.A., Mathiassen, S.E., Straker, L. 2018. Sedentary and Physical Activity Behavior in “Blue Collar” Workers: A Systematic Review of Accelerometer Studies. *Journal of Physical and Health.* Vol.6 Issue 11.
- Gottschalck, N., Guenther, C., Kellermanns, F. 2020. For Whom are Family-Owned Firms Good Employers? An Exploratory Study of The Turnover Intentions of Blue and White-Collar Workers in Family Owned and Non Family-Owned Firms. *Journal of Family Business Strategy.* Vol.11 Issue 3.
- Harahap, A.L., and Perdana, S. 2021. Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dan Management By Objectives (MBO) di CV Brilliant. *Jurnal Ikraith-Humaniora,* Vol.5 No.3.
- Kustiadi, O. 2018. Perencanaan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Infokar,* Vol.1 No.1.
- Maharini, O., Rindaningsih, I. 2023. Penilaian Kinerja sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *Journal Literasisains.* Vol.2 No.1.
- Manurung, M.A.P., Aswaruddin, Livianti, L., Cendani, A.H., Maysarah, N.S., Wahyuni I., 2024. Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora.* Vol.3 No.1.
- Rani, I.H., Mayasari, M. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis.* Vol.3, No.2. 2015.
- Rustiawan, I., Purwati, Sutrisno, Kraugestialian, Bakri, A.A. 2023. Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemingkatan Karywan Terbaik. *Jurnal Krisnadana.* Vol.2 Nomor 3,
- Taufik, P., Fithri, And Prahtama. 2014. Perencanaan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode MBO dan BARS (Studi Pada PLTA Maninjau). *Jurnal Optimasi Sistem Industri.* Vol.13, No.2. 2014.
- Tian, J., Walayat, N., Yuting, D., Liu, J. 2021. The Role of Trifunctional Cryoprotectants in the Frozen Storage of Aquatic Foods: Recent Developments and Future Recommendations. *Comprehensive Reveews in Food Science and Food Safety.*

Wijayanti, A. and Wimbari, S. 2012. Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT. HKS. Jurnal Psikolohi Undip. Vol.11, No.2. 2012.

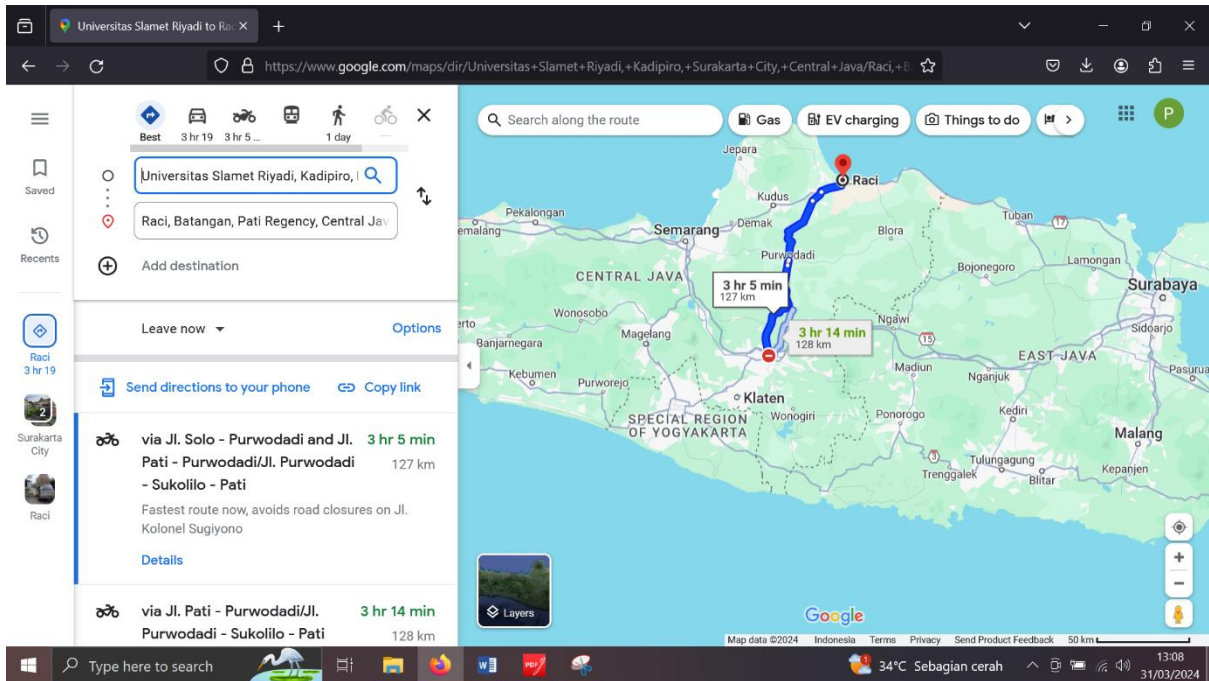
Yudiarta, N.G. 2018. Pengelompokkan Berita Pada Unstructured Textual Data. Maj. Ilm Tekno. Vol.17 No.3. 2018.

### GAMBARAN IPTEK



## PETA LOKASI MITRA SASARAN

Peta lokasi mitra sasaran pada kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di PT Raya Jaya Selalu yang berlokasi di Desa Raci, Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Jarak tempuh sejauh 109 km dengan waktu tempuh selama 3 jam 5 menit.



Lampiran 1.

## **BIODATA KETUA**

### **1. Identitas Diri Ketua Pengabdian**

#### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Drs. Sunarso, M.M.
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki
3	Program Studi	Manajemen
4	NIDN	0626056601
5	Tempat dan Tanggal Lahir	Sragen, 26 Mei 1966
6	Alamat Email	<a href="mailto:sunarso66@gmail.com">sunarso66@gmail.com</a>
7	Nomor Telepon/HP	081548598564

#### B. Riwayat Pendidikan

Gelar Akademik	S1/Sarjana	S2/Magister
Nama Institusi	Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta	Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jurusan/Prodi	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk- Lulus	1985 – 1990	2003 – 2005

#### C. Pengalaman Penelitian 5 Tahun Terakhir

No	Judul Penelitian	Penyandang Dana	Tahun
1	Pengaruh Citra Bank terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepercayaan sebagai Variabel Mediasi	Unisri	2017
2	Pengaruh Spiritual di Tempat Kerja pada Perilaku Kewargaan Organisasional Pekerja Sektor Formal Kota Surakarta	Unisri	2018
3	Work Overload Turnover Intention, dan Work Family Conflicts pada Pegawai Perbankan di Surakarta	Unisri	2019
4	Minat Wirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta	Unisri	2020
5	Volatilitas Market Cap Sektor Keuangan Periode 2019-2021	Unisri	2021

Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat 5 Tahun Terakhir

No	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Penyandang Dana	Tahun
1	IbM Pengrajin Tenun Lurik di Cawas Klaten	Dikti	2016
2	Pemberdayaan Perangkat Desa dengan Pelatihan Program MS Exceldi Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar	Unisri	2017
3	Pengembangan UKM Karak di Mojopuro Wuryantoro Wonogiri	Dikti	2017
4	Pelatihan Manajerial untuk Mengembangkan Motivasi Berwirausaha bagi kaum Muda Mudi GKJ Kismorejo	Unisri	2018
5	Pelatihan Teknik Decoupage untuk Mengembangkan Motivasi Berwirausaha bagi Ibu-ibu PKK Kelurahan Tegalharjo kecamatan Jebres Kota Surakarta	Unisri	2019
6	Pendampingan Manajemen Usaha Emping Melinjo	Unisri	2020
7	Pendampingan Manajemen Usaha Penjual Durian Desa Genengan Jumantono Karanganyar	Unisri	2021

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam kegiatan Penelitian

Surakarta, 10  
Maret  
2024  
Pengusul

Drs. Sunarso, M.M.



Lampiran 2.

**BIODATA ANGGOTA I**

A. Identitas Diri

1. Nama : Naili Amalia
2. NIPY/NIDN : 0625039601
3. Tempat, tgl lahir : Jepara, 25 Maret 1996
4. Jenis kelamin : perempuan
5. Pangkat/golongan : Penata/IIIb
6. Jabatan : Asisten ahli
7. Pendidikan terakhir : S2 UNDIP
8. Alamat : Mayonglor Rt 05/09 Mayong Jepara
9. No telp/fax : 085640811930
10. Email : nailiamalia96@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Gelar Akademik	S1/Sarjana	S2/Magister
Nama Institusi	Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta	Magister Manajemen Universitas Diponegoro
Jurusan/Prodi	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk- Lulus	2014-2017	2018-2019

A. Pengalaman Penelitian

No	Judul Penelitian	Publisher
1	Analisis Reaksi Pasar Modal Atas Peristiwa Kebijakan Amnesti Pajak 2016 (Studi Efisiensi Pasar Modal Indonesia)	ejournal.undip.ac.id 2017
2	Pembentukan Portofolio Optimal dengan Menggunakan Model SIM (Single Indeks Model) dan CAPM (Capital Asset Pricing Model)	Publisher eprints.ums.ac.id 2018
3	Analisis Investasi Penentuan Portofolio Optimal dengan Menggunakan Metode Indeks Tunggal di Bursa Efek Indonesia (Studi Komperatif Penggunaan Random Model Pada Jakarta Islamic Indeks Periode 2012-2015)	Publisher publikasiilmiah.ums.ac.id 2017
4	Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan dan Pembiayaan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Nilai Tambah Ekonomi Perbankan Syariah (Study Empiris Bank Umum Syariah Tahun 2010-2018).	2019

5	Analisis Pengaruh sikap finansial, pengalaman finansial dan kepribadian terhadap perilaku manajemen keuangan di mediasi oleh literasi finansial	Fair Value: <u>Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan</u> . 2022
6	Volatilitas Market Cap Pada BEI Tahun 2019-2021	Fair Value: <u>Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan</u> . 2022

B. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Penyandang Dana	Tahun
1	Pendampingan Manajemen Usaha Penjual Durian Desa Genengan Jumantono Karanganyar	Universitas	2022

C. Pengalaman Penulisan Buku

No	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Penerbit	Tahun
1	The Smart Young Investor	Indonesia Imaji	2021
2	Aplikasi Komputer Dasar	Indonesia Imaji	2022

Lampiran 3.

## BIODATA ANGGOTA II

### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Putri Oktovita Sari, S.E., M.B.A
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Program Studi	Manajemen
4	NIP/NIDN	110801/0724109201
5	Tempat dan Tanggal Lahir	Rembang, 24 Oktober 1992
6	Alamat Email	putrioktovita@gmail.com
7	Nomor Telepon/HP	085225925908

### B. Riwayat Pendidikan

No	Jenjang	Bidang Ilmu	Institusi	Tahun Lulus
1	Sarjana (1)	Manajemen Sumber Daya Manusia	Universitas Islam Indonesia	2014
2	Magister (S2)	Manajemen Sumber Daya Manusia	Universitas Gadjah Mada	2017
3	Doktor (S3)	-	-	-

### C. Rekam Jejak Tri Dharma PT

#### C.1 Pendidikan/Pengajaran

No	Nama Mata Kuliah	Wajib/Pilihan	SKS
1	Perilaku Organisasi	Wajib	3
2	Desain Organisasi	Wajib	3
3	Praktik Simulasi Manajerial	Wajib	3

#### C.2 Penelitian

No	Judul Penelitian	Penyandang Dana	Tahun
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans, dan	Mandiri	2018

	Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah.		
2	Pengaruh Loyalitas Terhadap Keinginan Pensiun Dini dengan Sikap Pada Perubahan sebagai Pemediasi	Mandiri	2018
3	Motivasi Dosen: Bekerja hingga Ibadah (Studi pada Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia)	Mandiri	2019
4	Pengaruh Loyalitas dan Sikap pada Perubahan Organisasi Terhadap Keinginan Pensiun dini (Studi pada PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun).	Hibah LPPM	2020
5	The Influence of Entrepreneurship Education and Family Environment on Interest in Entrepreneurship with self efficacy as a Mediation Variable for Undergraduate Students in East Java.	Mandiri	2021
6	Pengaruh Makro Ekonomi dan Mikro Ekonomi terhadap Profitabilitas pada BPR Syariah di Indonesia.	Mandiri	2021
7	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KPU Kabupaten Nganjuk	Mandiri	2022
8	Pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Mandiri	2022
9	Pengaruh Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Orientation, Dan Innovation Capacity Terhadap Competitive	Mandiri	2024

	Advantage Pada Umkm Batik Udar Welingan		
--	---	--	--

### C.3 Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Penyandang Dana	Tahun
1.	Pemberdayaan Masyarakat dan Pengembangan Produk Olahan Sampah Kemasan Plastik di Desa Driyorejo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan	Mandiri	2018
2	Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Sederhana untuk Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Desa Grobogan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun	Mandiri	2019
3	Peningkatan Nilai Jual Produk Pecel Bu Sumi Desa Wungu Madiun	Mandiri	2020
4	Sosialisasi Pasar Modal bagi Masyarakat di Desa Wungu	Mandiri	2021
5	Magenta Mengajar bersama Dosen Prodi Manajemen di Panti Asuhan Siti Rohmah Madiun	Mandiri	2022
6	Pendampingan Penggunaan Aplikasi Budgeting Pada PT Jaya Selalu Juwana Jawa Tengah Guna Meningkatkan Pendapatan Usaha	Mandiri	2024

Lampiran 4. Surat pernyataan kesediaan bekerjasama dengan mitra

**Surat pernyataan kesediaan kerja sama mitra**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jarwi Sunoto

Jabatan : Pemilik PT. Raya Jaya Selalu

Telpon : 081326372354

Dengan ini menyatakan bersedia untuk bekerjasama dengan Tim Pengabdian Masyarakat UNISRI Surakarta pada program pendampingan penilaian kinerja karyawan pada PT Raya Jaya Selalu menggunakan metode behavior anchor rating scale.

Demikian surat ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

A.n Pemilik PT Raya Jaya

Selalu Sekretaris



Falda Adhelia Permata