



Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Khingguan Jember

Siti Fitriatul Maghfiroh^{1*}, Alifian Nugraha²

¹² Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember, Indonesia

*Email: fitriatul0515@gmail.com¹, iandgraha@gmail.com²

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.1911>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-07-30

Diperbaiki :

2024-08-01

Disetujui :

2024-08-06

Kata Kunci:

Manajemen SDM; Kinerja

Karyawan; Key

Performance Indicator

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat mengembangkan dan mengelola kinerja secara optimal. Penilaian kinerja pada sumber daya manusia yang ada juga perlu dilakukan, tetapi pada Khingguan ini banyak karyawan yang masih menghiraukan penilaian kinerja harian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem penilaian kinerja karyawan pada Khingguan. Metode yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan induktif, unit analisis yang diteliti dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian sales perusahaan Khingguan, data yang diperoleh pada penelitian ini yaitu dari manager perusahaan, area sales manager dan karyawan dengan cara wawancara dan observasi langsung, jenis penelitian ini yaitu deskriptif. Penemuan pada penelitian kali ini yaitu sistem penilaian kinerja pada Khingguan menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI) dan penilaian kinerja karyawan pada Khingguan menjadi lebih baik dengan diadakannya evaluasi lebih ketat dengan memberi *punishment* terhadap karyawan yang menghiraukan penilaian kinerja tersebut.

ABSTRACT

Human resources are needed so that companies can develop and manage performance optimally. Performance assessment of existing human resources also needs to be done, but in Khingguan, many employees still ignore daily performance assessments. This study aims to determine how the implementation of the employee performance assessment system is carried out in Khingguan. The method used in this study is a qualitative method, with an inductive approach, the unit of analysis studied in this study is the sales employees of Khingguan company, the data obtained in this study are from the company manager, area sales manager and employees by means of interviews and direct observation, this type of research is descriptive. The findings in this study are that the performance assessment system in Khingguan uses the KPIs method and employee performance assessments in Khingguan are getting better with stricter evaluations by giving punishment to employees who ignore the performance assessment.

Keywords:

Human Resources

Management; Performance

Employee; KPIs

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Dunia perdagangan saat ini sedang menghadapi kemajuan, manusia sebagai sebuah aset yang ada pada perusahaan harus terus menerus berkarya dan memiliki sifat yang energik, sehingga manusia harus menjadi perhatian yang luar biasa bagi perusahaan, karena aset manusia merupakan sumber daya yang vital, berharga dan tentunya sangat diperlukan bagi kelancaran

manajemen untuk melakukan aktivitas di perusahaan. Aset manusia menjadi sebuah bagian yang sangat mendasar terhadap pergerakan perusahaan, karena kualitas kinerja dan pencapaian kinerja akan ada hubungannya dengan sumber daya manusia (Saridawati, 2018). Biasanya dimana sumber daya manusia mendapat perhatian yang luar biasa dari perusahaan dimana ia bekerja, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, berharga dan tentunya sangat penting bagi administrasi untuk menjalankan aktivitas di dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terus menerus memegang peranan yang dinamis dalam menjaga organisasi (Sutrisno, 2009).

Menurut Suryani & FoEh, (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberian kompensasi, pengintrigasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu, perusahaan maupun masyarakat. Penilaian pada kinerja karyawan disini berguna untuk mengetahui sejauh mana tujuan perusahaan tercapai, sehingga perusahaan bisa segera bertindak untuk mengambil keputusan. Penelitian yang ditulis oleh Lubis & Kusumanto, (2018) strategi yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan *reward*, memenuhi hak karyawan, memberikan jenjang karir kepada karyawan, menjalin keakraban antara atasan dan bawahan, serta system penilaian kinerja yang transparan. Hal ini menjadikan sebuah bukti bahwa kinerja karyawan harus ada pada sebuah perusahaan agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Ratnawati & Regasari, (2023) *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan sebuah penilaian mendasar untuk menilai seberapa baik kinerja pada karyawan, sehingga *Key Performance Indicator* dibutuhkan penilaian yang adil dalam menilai kinerja karyawan tersebut. *Key Performance Indicator* harus memiliki penilaian yang terukur sehingga perhitungannya jelas. Pengukuran dalam hal ini meliputi output kerja serta hasil kerja yang ada. *Key Performance Indicator* menjadi sebuah informasi terkait seberapa jauh target kerja terhadap progress yang dicapai karyawan. Menurut Sholikha & Pujiyanto, (2023) Ketika perusahaan menggunakan penilaian kinerja dengan metode *Key Performance Indicator* terdapat banyak perubahan yang terjadi diantaranya HRD dapat dengan mudah mengevaluasi atau menilai kinerja karyawannya, menjadikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja, menjadikan karyawan untuk senantiasa terus bertumbuh dan mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini perusahaan akan bisa semakin lebih baik dan terus berkembang lagi kedepannya.

Melihat penelitian yang ditulis oleh Fitriana et al., (2024) adanya sistem penilaian kinerja *Key Performance Indicator* mempermudah manajer dalam mengawasi kinerja karyawan, sehingga dalam proses memperbaiki lebih memudahkan perusahaan serta perancangan terkait sistem penilaian kinerja dapat dilakukan menggunakan cara menghitung nilai dari setiap indikator yang ada pada *Key Performance Indicator* yang telah disusun sebelumnya, jika perusahaan memiliki penilaian maka perusahaan akan mudah dalam memperhitungkan skor kinerja secara keseluruhan pada perusahaan itu sendiri. Penelitian yang ditulis oleh Bianco et al., (2023) menunjukkan bahwa pada penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* dapat mengurangi penggunaan kertas pada evaluasi kinerja karyawan karena telah dilakukan dengan cara digital dan dapat mempercepat proses evaluasi penilaian kinerja karyawannya yang semula bisa memakan waktu 3-4 hari menjadi hanya 2 hari saja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana para pekerja dapat bekerja dalam perusahaan dengan baik atau belum, guna mewujudkan tujuan bersama perusahaan. Hasil penilaian pelaksanaan kinerja tersebut nantinya akan diperlukan sebagai masukan dalam pertimbangan perusahaan kepada pihak karyawan atau pekerja perusahaan. Hal ini sering dilakukan oleh perusahaan untuk mensurvei eksekusi yang diberikan oleh para pekerjanya. Apabila hal ini sudah dilakukan oleh perusahaan, nampaknya perusahaan tentu membutuhkan kemajuan yang besar bagi perusahaan dan bagi para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil penanganan khusus yang dilaksanakan oleh seluruh komponen organisasi pada suatu aset yang telah ditentukan. Berkaitan dengan ini, kinerja merupakan hasil terhadap proses untuk mencapai tujuan organisasi. (Tsauri, 2014).

Penelitian kali ini memilih Khingguan Jember sebagai objek penelitiannya, Khingguan ini bergerak dibidang jasa distributor makanan dan minuman ringan. Pada Khingguan seorang area branch manajer yang bertugas menilai karyawan akan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan melihat laporan kinerja harian. Namun pada Khingguan disini banyak karyawannya yang masih menghiraukan penilaian kinerja, hal ini menyebabkan target pada Khingguan menurun.

Berangkat dari masalah diatas perlu adanya pembenahan dalam hal terkait penilaian kinerja karyawannya, penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya harus bisa memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan dari perusahaan maupun kebutuhan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus terus melakukan penilaian kinerja kepada karyawannya, agar perusahaan dapat terus berkembang menjadi persahaan yang lebih unggul dan maju, maka dari itu hal yang perlu diperhatikan yaitu kinerja yang diolah dan dinilai. Jika kinerja karyawan tidak dinilai, maka karyawan tidak memiliki rasa empati untuk timbal balik pada perusahaan dan tidak mempunyai motivasi untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini nantinya akan menjadi tolak ukur perusahaan dalam mengapresiasi karyawannya.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hidayat & A. Anwar, (2024) merupakan bagian dari administrasi perusahaan, aset manusia juga dapat diterjemahkan sebagai suatu ilmu atau strategi yang dapat dimanfaatkan secara ideal untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi, sumber daya manusia juga didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan juga bukan semata-mata menjadi sumber daya untuk berbisnis. Sedangkan pengertian lain menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang mengkoordinasikan daya fikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap pekerja serta perilaku dan sifat-sifatnya yang dapat timbul dari keturunan atau kecenderungan alamiahnya, serta pelaksanaan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. (Bukit et.al, 2017)

Pengertian lain menurut Palguna & Utari, (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur karyawan dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Dilihat dari beberapa uraian tadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan dari sejumlah individu secara efektif dan digunakan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, bisa juga sebagai ilmu yang digunakan agar bisa mengatur bagaimana keryawan dalam menjalankan suatu aktivitas yang diharuskan perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal dengan efektif dan efisien.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi pelaksanaan kerja tiap individu karyawan, penilaian kinerja disini dapat dilakukan untuk memberikan sebuah informasi tentang dapat dilakukannya sebuah penepatan gaji (Ilhami, 2017) Sedangkan pengertian lainnya tentang penilaian kinerja adalah sebuah perangkat yang dapat digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia, standar ini penting adanya karena dalam penilaian kinerja diperlukan identifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan lakukan dalam bekerja (Suherman & Yadewani, 2019).

Pendapat lain mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses sosial dan proses komunikasi yang digunakan sebagai alat pengukur, penilaian kinerja juga diartikan sebagai suatu sosiopsikologis dan bukan merupakan sebuah keunikan (Kamaroellah, 2014). Penilaian kinerja menurut Rosmanah, (2018) yaitu proses pengevaluasian suatu kinerja yang telah dilakukan oleh setiap individu karyawan untuk mengetahui seberapa baik kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan pada periode tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tadi, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan pada perusahaan untuk dapat mengetahui seberapa baik kinerja karyawan tersebut pada suatu periode tertentu dan bisa dijadikan sebagai tolak ukur untuk perusahaan dalam memberikan suatu umpan balik kepada karyawan.

Key Performance Indicator

Pengertian lainnya menurut Lestira et al., (2021) KPI atau *Key Performance Indicator* menjadi media yang berfungsi sebagai tolak ukur suatu kinerja perusahaan yang dilakukan dengan menggunakan nilai dan rentang angka. *Key Performance Indicator* digunakan untuk memastikan terkait berhasil atau tidaknya target yang telah ditetapkan dalam suatu instansi. *Key Performance Indicator* ini dalam proses implementasinya bersifat dinamis, oleh karena itu akan terjadinya sebuah inovasi serta terobosan baru dalam memenuhi target *Key Performance Indicator*. Sedangkan menurut Jalal & Safitri, (2019) *Key Performance Indikator* menjadi ukuran rentang waktu yang penerapannya bertujuan untuk mengevaluasi kinerja dalam menentukan target organisasi. *Key Performance Indicator* disini bersifat kuantitatif yang artinya pengakuratan data dalam melakukan tahapan penilaian kinerja organisasi yang memiliki perbagai sudut pandang dan memiliki data yang akurat, serta menjadi penentuan tujuan awal dalam penyusunan strategi organisasi.

Pengertian lain dari *Key Performance Indikator* menurut Haholongan, (2022) adalah sekumpulan dari data maupun informasi yang berisikan hasil dari suatu kinerja yang telah ditargetkan manajemen perusahaan untuk masing-masing karyawannya. *Key Performance Indikator* juga merupakan salah satu rangkaian indikator penting dari penerapan strategi bisnis yang sifatnya terukur serta memberikan sebuah informasi terkait strategi tersebut sejauh mana bisa tercapai. Tujuannya memfokuskan kinerja tersebut berhasil dilaksanakan pada saat ini dan masa depan (Sagita, 2011). Dilihat dari beberapa pengertian tadi bisa ditarik kesimpulannya jadi KPI atau bisa disebut juga *Key Performance Indikator* merupakan alat ukur penilaian kinerja karyawan yang biasa digunakan oleh perusahaan untuk menilai bagaimana kinerja para karyawan yang ada pada perusahaannya.

METODE

Pada penelitian saat ini jenis penelitian yang diterapkan yaitu jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu dalam penelitiannya menjelaskan se jelas-jelasnya apa yang terjadi dilapangan. Menurut (Sugiyono, 2013) Penelitian kualitatif bisa disebut juga penelitian yang dilakukan secara nyata terhadap objek yang telah ditentukan, bisa disebut juga penelitian yang dilakukan dengan menggunakan penjelasan yang berkaitan dengan apa yang terjadi pada objek penelitian yang digunakan. Tujuan penelitian kualitatif menjadi bentuk evaluasi dari kondisi objek yang alamiah bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada Khingguan. Penelitian yang sifatnya deskriptif data yang diperoleh meruakan bukti akurat dari fokus penelitian yang akan digunakan pada hasil penelitian untuk menjawab permasalahan yang ada terhadap fokus penelitian itu sendiri.

Pengambilan sampel penelitian disini menggunakan teknik purposive karena pada penelitian kualitatif apa yang akan dicari merupakan suatu masalah yang alami jadi tidak semua orang dapat dijadikan sampel. Adapun pemilihan informan disini yaitu informan yang tau mengenai penilaian kinerja dan terlibat secara langsung pada penilaian kinerja tersebut di Khingguan. Proses pengambilan data primer yang digunakan oleh peneliti adalah hasil dari wawancara dengan informan dan observasi lapangan serta dokumentasi, untuk data sekunder itu sendiri yaitu data yang diberikan perusahaan kepada peneliti maupun buku dan jurnal.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis data menurut (Miles & Huberman, 2007) terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu; reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama peneliti mengumpulkan data di lapangan dan setelah data semua terkumpul, maka yang selanjutnya dilakukan oleh peneliti yaitu menganalisis data yang berlangsung dengan tahapan kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Lalu pada uji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kinerja karyawan pada Khingguan ini terus mengalami perubahan pada setiap bulannya, artinya kinerja karyawan disini tidak bisa langsung sempurna dengan mengalami kenaikan terus menerus setiap bulannya, dikarenakan banyak karyawan yang menghiraukan penilaian kinerja harian, tetapi hal ini akan terus dievaluasi oleh pihak perusahaan. Sejak tahun 2022 sistem penilaian kinerja karyawan pada Khingguan disini sudah menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI), untuk proses penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap hari dan direkap pada akhir bulan. Dilihat dari rekap penilaian bulanan ini maka perusahaan bisa menentukan bonus yang akan diberikan kepada karyawan. Pada penelitian kali ini, peneliti mendapatkan data primer dari 4 informan dengan kriteria seseorang yang berada pada area yang diteliti, telah bekerja selama 1 tahun lebih dan mengetahui tentang masalah yang ada. Berikut tabel beberapa informan yang diambil oleh peneliti;

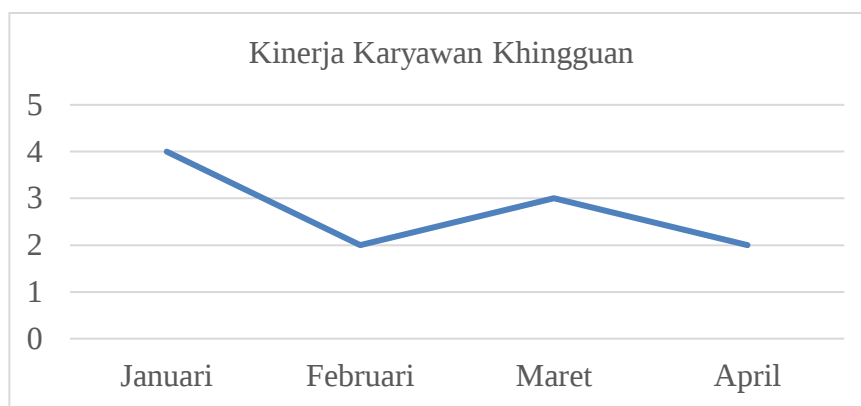
Tabel 1. Informan Penelitian

No	Jabatan	Keterangan	Jumlah Informan
1	Area Sales Manajer	Informan Pendukung	1

2	Branch Manajer	Informan Utama	1
3	Karyawan Bagian Sales	Informan Pendukung	1
4	Karyangan Bagian Logistik	Informan Pendukung	1

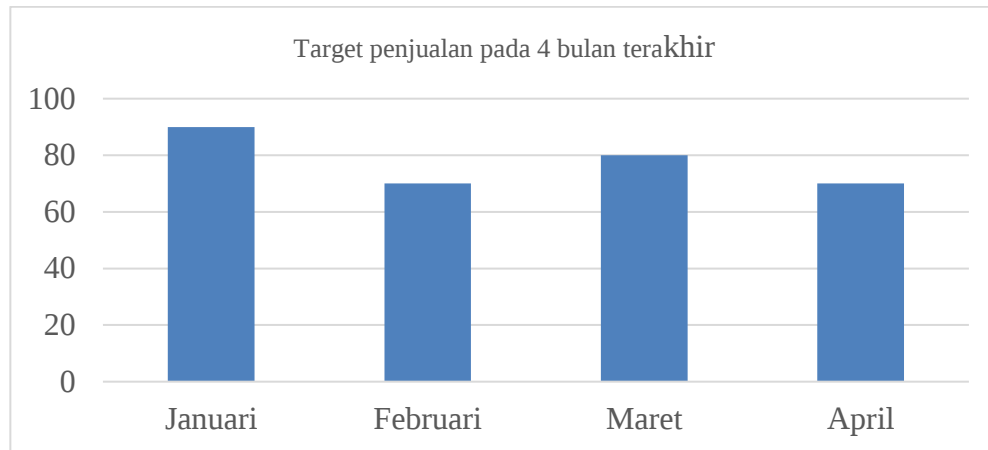
Sumber; Data Diolah Tahun 2024

Menurut Bapak Hendrik selaku branch manajer bahwasanya hasil rekap penilaian kinerja karyawan pada Khingguan selama 4 bulan terakhir mengalami penurunan, dikarenakan karyawan banyak yang menghiraukan penilaian kinerja harian. Pada rekap penilaian kinerja karyawan Bulan Januari sampai dengan April ini mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak relevan, hal ini di sampaikan oleh branch manager Khingguan dengan memberi bukti rekap penilaian kinerja bulanan, berikut grafik hasil rekap penilaian kinerja 4 bulan terakhir.



Gambar 1. Grafik Rekap Penilaian Kinerja Khingguan
Sumber; Khingguan Tahun 2024

Dilihat dari grafik diatas bahwasanya kinerja karyawan pada bulan Januari ke Februari mengalami penurunan dan sempat mengalami kenaikan lagi pada bulan Maret hingga akhirnya turun lagi pada bulan April, hal ini disebabkan karena dalam pelaksanaan kinerja karyawan masih ada karyawan yang menganggap pelaksanaan laporan kinerja harian ini sebagai hal sepele atau menghiraukan penilaian kinerja harian tersebut. Sehingga saat rekap penilaian kinerja bulanan mengalami naik turun, dalam hal ini akan berakibat pada target penjualan yang telah ditentukan sebelumnya belum bisa tercapai. Target yang ditentukan perusahaan setiap bulan yaitu 300 Juta Rupiah dan setiap sales dalam satu bulan ditarget 50 Juta Rupiah. Berikut merupakan bagan target penjualan pada Khingguan 4 bulan terakhir.



Gambar 2. Target Penjualan Khingguan

Sumber; Khingguan Tahun 2024

Grafik diatas menunjukkan jika kinerja karyawan kurang bagus maka penjualan produk akan kurang memenuhi target, kinerja pada bulan Januari memasuki kriteria bagus sehingga penjualan juga akan memenuhi target, selanjutnya pada bulan Februari mengalami penurunan kinerja karyawan sehingga mengakibatkan penjualan belum bisa memenuhi target, lalu pada bulan Maret disini sedikit mengalami kenaikan penjualan karena kinerja karyawan pada bulan Maret juga mengalami kenaikan dan pada bulan April kinerja karyawan turun maka penjualan pun akan ikut turun. Pada Khingguan pelaksanaan penilaian kinerja harian ini menggunakan sistem KPI (*Key Performance Indikator*) dalam melaksanakan penilaian kinerjanya, KPI (*Key Performance Indikator*) menurut (Slamet, 2023) merupakan salah satu alat ukur kinerja karyawan berupa matrik finansial maupun non-finansial yang biasanya digunakan oleh perusahaan untuk mengukur kemajuan karyawan dalam mencapai kinerjanya.

Pembahasan

Melihat penelitian yang ditulis oleh Syarifudin et al, (2017) bahwasanya penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Key Performance Indikator* maka kinerja setiap pvgawai dapat dievaluasi dengan cara yang lebih obyektif dan terukur, dalam hal ini akan mengurangi unsur subjektivitas yang sering terjadi oada proses penilaian kinerja karyawan. Melalui *Key Performance Indikator* setiap pegawai juga menjadi lebih paham lagi terkait hasil kerja yang diharapkan oleh setiap individu karyawan tersebut, hal ini dapat mendorong karyawan untuk senantiasa mencapai target kinerja yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan itu sendiri. Pada penelitian yang ditulis oleh Syarifudin et al, (2017) bahwa penerapan *Key Performance Indikator* pada PT Jaswita Jabar berjalan dengan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan yang baik. Selain itu perusahaan juga akan mampu lebih memaksimalkan lagi kinerja karyawannya dengan memberikan *reward* maupun *punishment* berupa pelatihan dan pengembangan karyawan pada setiap karyawan yang berkaitan, karyawan yang telat mengisi *Key Performance Indikator* akan mendapatkan nilai 0 dan tidak akan mendapatkan *reward*. Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Setiawan & Purba, (2020) *Fokus Key Performance Indikator* sebagai suatu sistem manajemen perusahaan ada 3 hal yaitu; focus pada pengukuran kinerja karyawan, pencapaian sebuah visi dan

misi dan pengambilan keputusan. Literatur pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Key Performance Indikator* berguna untuk meningkatkan sebuah kinerja pada suatu organisasi, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik, dapat menentukan indikator keselamatan bahkan juga dapat memantau dashboard sistem. Penelitian terdahulu yang ditulis oleh

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Lestira et al., (2021) bahwasanya strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan didasarkan pada metode Human Resources Scorecard. Hal ini dilihat dari semua perspektif operasional dengan strategi untuk meningkatkan jumlah karyawan yang berpartisipasi dalam studi koordinasi dan perspektif pelanggan. Perusahaan dianjurkan untuk menegur karyawan secara langsung melalui manajer umum jika jumlah karyawan yang mengikuti survei orientasi kurang dari jumlah yang diharapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menargetkan berapa banyak karyawan yang harus disertifikasi, perusahaan memberikan informasi mengenai manfaat dan dokumentasi apa yang harus disiapkan untuk sertifikasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengoptimalkan biaya dasar pemberian layanan dengan mengkategorikan dan mengelompokkan biaya, biaya harus disajikan secara konkrit agar tidak merugikan perusahaan. Pada penelitian kali ini Khinggguan menerapkan penilaia kinerja *Key Performance Indikator* agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, ketika *Key Performance Indikator* belum berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan maka perusahaan akan melakukan perbaikan dengan cara melakukan pengevaluasian lebih ketat lagi terhadap penilaian kinerja harian maupun rekap bulanan dan memberikan *punishment* berupa potongan gaji sebesar 10% dari gaji yang diterima karyawan pada setiap harinya serta mengurangi bonus atau malah tidak menerima sama sekali jika karyawan tidak memenuhi target penjualan pada setiap harinya.

Menurut area sales manajer pada Khinggguan, penggunaan penilaian kinerja menggunakan metode *Key Performance Indikator* bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan apakah karyawan telah tepat, fokus dan terukur serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini karena adanya 2 aspek yang akan diukur pada penilaian kinerja karyawan, kedua aspek tersebut yaitu aspek finansial dan operasional. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya dengan menilai kemampuan karyawan, kedisiplinan dan omset penjualan, Dari aspek yang telah disebutkan sebelumnya maka diturunkan dalam beberapa indikator-indikator kunci yang digunakan untuk mengukur penilaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator yang digunakan oleh Khinggguan yaitu;

1. *Specific*

Specific disini diartikan sebagai hal yang jelas atau detail, pada Khinggguan apa saja tugas yang harus dilakukan oleh karyawan ataupun target yang ditentukan perusahaan harus dirumuskan dengan jelas, hal ini diharapkan agar para karyawan dapat memahami dengan mudah terkait tugas yang harus dilakukannya, dalam hal ini atasan akan menjelaskan terkait tugas yang harus dilakukan oleh karyawannya pada awal karyawan masuk atau pada awal karyawan itu bekerja, setiap bagian memiliki tugas yang berbeda. Misalnya untuk penilaian kinerja bagian sales marketing ada penilaian tersendiri yaitu jumlah target penjualan yang harus berhasil diperoleh tiap individu karyawan minimal sejumlah 50 Juta setiap bulannya, jika karyawan bagian sales dapat memenuhi hal tersebut maka akan mendapatkan bonus.

2. *Measurable*

Maksud dari *measurable* yaitu terukur, yang berarti dalam menentukan tujuan perusahaan atau sebuah target yang telah ditentukan oleh perusahaan harus diukur, hal ini dilakukan agar atasan dapat terus mengawasi bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya target pertahun pada Khingguan yaitu 3 Miliar hal ini telah diukur oleh branch manajer dengan melihat bagaimana target setiap karyawan pada rekap bulanan, maka atasan dapat menentukan target tahunan tersebut.

3. *Attainable*

Attainable diartikan sebagai hal yang dapat dicapai pada Khingguan disini dalam membuat tujuan perusahaan tidak semena-mena tanpa memikirkan apakah tujuan tersebut memungkinkan untuk bisa dicapai, tujuan harus dibuat secara realistis dan masuk akal untuk dapat dicapai atau bisa dijangkau oleh para sumber daya manusia perusahaan yang tersedia. Sebelum menetapkan tujuan pastikan untuk mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dan kemampuan untuk mencapainya, namun hal ini bukan berarti tujuan yang ditentukan perusahaan menjadi terlalu mudah.

4. *Relevant*

Sebuah tujuan yang ditetapkan harus dapat relevan atau sesuai dengan keinginan ataupun kebutuhan jangka panjang dari sebuah perusahaan, pastikan untuk mempertimbangkan sebuah tujuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menjadikan tujuan sebagai bagian pertama dari tujuan jangka panjang tersebut.

5. *Time bound*

Time bound merupakan sebuah waktu atau *deadline* waktu yang telah ditentukan perusahaan untuk membatasi suatu pekerjaan. membuat tujuan perusahaan harus memiliki tanggal ataupun waktu tertentu, maka membuat tujuan juga harus bersamaan membuat kerangka waktunya atau bisa disebut juga *deadline*. Pada Khingguan waktu yang telah ditentukan yaitu maksimal 20 jam untuk mencapai target harian dan nantinya target tersebut yang akan dilaporkan pada pihak tertentu.

Penilaian kinerja menggunakan metode *Key Performance Indikator* adalah langkah-langkah terukur yang digunakan perusahaan untuk mengukur bagaimana kinerja karyawannya dari waktu ke waktu. Penggunaan *Key Performance Indikator* disini dapat memberikan pandangan kepada perusahaan untuk memberikan besaran gaji kepada karyawannya. Pada penilaian kinerja ini Khingguan melakukan evaluasi lebih ketat terkait bebrapa karyawan yang menghiraukan penilaian kinerja ini, selain tidak mendapatkan bonus lebih karyawan ini juga diberi hukuman berupa potong gaji 10% dari gaji harian atau mengganti target hari kemaren yang belum terpenuhi. Berikut rekap hasil penilaian kinerja karyawan pada bulan Mei dan Juni pada Khingguan bagian sales marketing.

Tabel 2. Rekap Penilaian KPI Bulan Mei

No	Keterangan Performance Indicators	Unit Pengukuran	Target
1	% pertumbuhan penjualan dibanding bulan sebelumnya	%	15%
2	Market share	%	30%

3	Skor kepuasan pelanggan (skala 1-5 “dimana 5 sangat puas”)	Angka	4,50
4	% ketersediaan produk di took	%	85%
5	Rata-rata jumlah penjualan	Rupiah	Rp 50 juta
6	Rata-rata jam untuk menyelesaikan target penjualan	Jam	Maks 20 Jam

Sumber; Khingguan Tahun 2024

Tabel 3. Rekap Penilaian KPI Bulan Juni

No	Keterangan Performance Indicators	Unit Pengukuran	Target
1	% pertumbuhan penjualan dibanding bulan sebelumnya	%	18%
2	Market share	%	32%
3	Skor kepuasan pelanggan (skala 1-5 “dimana 5 sangat puas”)	Angka	4,50
4	% ketersediaan produk di took	%	80%
5	Rata-rata jumlah penjualan	Rupiah	Rp 50 juta
6	Rata-rata jam untuk menyelesaikan target penjualan	Jam	Maks 19 Jam

Sumber; Khingguan Tahun 2024

Dilihat dari tabel diatas, hasil rekap penilaian kinerja karyawan pada bulan Mei semakin membaik dengan diadakannya evaluasi yang semakin ketat dengan memberikan hukuman kepada karyawannya. Berarti dalam hal ini Khingguan berhasil membuat karyawannya lebih patuh lagi terhadap peraturan yang ada dan tidak lagi menghiraukan penilaian kinerja karyawan yang ada pada Khingguan, atasan Khingguan mengadakan evaluasi lebih ketat dan memberikan *punishment* terhadap karyawan yang mencoba menghiraukan penilaian kinerja ataupun tidak mematuhi peraturan yang ada.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Khingguan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa distributor, sistem penilaian kinerja karyawan di Khingguan terus mengalami perubahan menuju ke arah perbaikan. Jika sebelumnya jika sebelumnya banyak karyawan yang menghiraukan penilaian kinerja lalu pada bulan Mei ini sudah tidak ada lagi karyawan yang menghiraukannya hal ini dikarenakan adanya hukuman dan evaluasi lebih ketat pada penilaian kinerjanya. Sistem rekap *Key Performance Indicator* dilakukan setiap 1 bulan sekali yang dikelola oleh brach manajer, yang kemudian penilaian satu tahun disatukan untuk mendapatkan rasio atau rata-rata penilaian kinerja karyawan di Khingguan. Implikasi penggunaan *Key Performance Indicator* pada Khingguan di bulan Mei dan Juni ini semakin baik dari 4 bulan sebelumnya, dikarenakan pada hal ini banyak karyawan yang jera ketika mereka menghiraukan penilaian kinerja harian, hal ini disebabkan perusahaan mengeluarkan kebijakan baru ketika karyawan itu tidak memenuhi target yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja ini penting adanya, agar perusahaan dapat melihat bagaimana kinerja setiap individu karyawan yang diberikan untuk perusahaan, hal ini perusahaan akan menentukan seberapa gaji maupun *reward* yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya. Saran untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap referensi yang lebih relevan, dalam hal ini peneliti menyadari bahwasanya penelitian saat ini masih terdapat kelemahan dan

banyaknya kekurangan dalam pembahasan dalam artikel ini, peneliti saat ini berharap agar penelitian ini dapat dikembangkan lagi pada penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Bianco, R. A., Nurcahyawati, V., & Soebijono, T. (2023). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator. *Jurnal Ilmu Komputer*, 16(1), 1–9.
- Bukit, B. Dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publicing.
- Eka Ratnawati, D., & Regasari, R. M. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indikator (Kpi) Pada Ar Rohmah Islamic Boarding School Group. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Teknologi Informasi Dan Informatika (Dimasluka)*, 2(2), 51–59. <https://Arrohmah.Co.Id/>
- Fitriana, H. L., Feriantono, I., & Laily, S. (2024). *Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator (Kpi) Pada Pt . Hilfic*. 2(4).
- Haholongan, R. Dkk. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), Vol. 2. No. 8, Hal. 2763–2768.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-Staf: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/Staf.V1i2.81>
- Huberman, M. B. M. & A. M. (N.D.). *Analisis Data Kualitatif*.
- Ilhami, R. S. Dan R. D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2). <https://doi.org/10.25077/Josi.V16.N2.P150-157.2017>
- Jalal, Q. A., & Safitri, W. (2019). Analisis Kinerja Gudang Dengan Pendekatan Key Performance Indicator (Kpi) Dan Analytical Hierarchy Process (Ahp). *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 6(2), 71–78. <https://doi.org/10.24912/Jitiuntar.V6i2.4086>
- Kamaroellah, A. (2014). Manajemen Kinerja. In *Pustaka Radja*.
- Lestira, T., Warganegara, P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (Hrsc) Pada Pt Pln (Persero) Up3 Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 73–81. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/6505>
- Lubis, P. I. (2018). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicators (Kpi) (Studi Kasus: Cv. Bunda Bakery Pekanbaru). *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 15(2), 113. <https://doi.org/10.24014/sitekin.V15i2.5121>
- Palguna, I G R Dan Utari, L. P. S. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Gae. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5). <https://doi.org/10.46799/jst.V1i5.64>
- Pujianto, S. &. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.51903/jimeb.V2i2.599>
- Purba, S. &. (2017). Key Performance Indicator Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Di Unit Pengelola Kegiatan Lestari. *Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Islam*, 1(1), 1–8. <http://dx.doi.org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/J.Powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/J.Ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/J.Matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/J.Matlet.2019.127252><http://dx.doi.org/10.1016/J.Matlet.2019.127252>
- Rosmanah, S. A. (2018). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Sales Advisor (Sa) Di California Fried Chicken (Cfc). *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen*

- Dan Akuntansi*), 1. <https://doi.org/10.55916/frima.V0i1.210>
- Sagita, D. (2011). Key Performance Indicator (Kpi) Karyawan Divisi Field Support Operation (Fso). *Business & Management Journal*, 8(1), 1–7.
- Saridawati. (2018). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Atmoni Shamasta Prezki. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(9). https://www.fairportlibrary.org/images/files/renovationproject/concept_cost_estimate_accepted_031914.pdf
- Setiawan, I., & Purba, H. H. (2020). A Systematic Literature Review Of Key Performance Indicators (Kpis) Implementation. *Journal Of Industrial Engineering & Management*, 1(3), 200–208. <https://doi.org/10.7777/jiemar.V1i2>
- Slamet, R. (2023). *Manajemen Kinerja*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, Y., & Yadewani, D. (2019). Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan. *J-Click*, 6(2), 201–207. <http://ejurnal.jayanusa.ac.id/index.php/J-Click/article/view/105>
- Suryani, K N Dan Foeh, J. (2019). Manaejemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. In *Stain Jember Press*.