

LAPORAN KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



IMPLEMENTASI MODEL PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM INSENTIF DI CV SENSE OF LIFE BANDUNG

Ketua Tim :

Melati Kurniawati, S.TP., MT **0419039001**

Anggota Tim :

Yoanita Yuniati, ST S.Psi, MT	0421067501
Abu Bakar, Ir., MM	0415016301
Yanti Helianty, Ir., MT	0428096602
Lauditta Irianti, ST., MT	0010108802
Amir Rudiana	132016072

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL
TAHUN 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

: IMPLEMENTASI MODEL PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM
INSENTIF DI CV SENSE OF LIFE BANDUNG

Ketua Tim Pengusul

Nama : Melati Kurniawati, S.TP., M.T.
NIP : 120160202
Jabatan/Golongan : Asisten Ahli/III B
Jurusan/Fakultas : Teknik Industri/Fakultas Teknologi Industri
Bidang Keahlian : Teknik Industri
Alamat Kantor : Jl. PKH. Hasan Mustopa No. 23 Bandung
Alamat Rumah : Jl. Pasir Melati Residence Kav 3 Bandung

Lokasi Kegiatan

Nama Mitra : CV Sense of Life Bandung
Wilayah Mitra : Jalan Kanayakan no 21 Bandung
Desa/Kecamatan : Coblong
Kota/Kabupaten : Kota Bandung
Provinsi : Jawa Barat
Jarak PT ke Mitra : 4 km
Mahasiswa yang terlibat : 1 orang
Luaran : Naskah Publikasi
Waktu Pelaksanaan : 1 bulan
Total Biaya : Rp 1.650.000

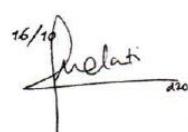
Bandung, 23 Juli 2020

Mengetahui,
Ketua Prodi Teknik Industri

 **itenas**
TEKNIK INDUSTRI

Sugih Arijanto, S.T., M.M.
NIDN : 0422037203

Ketua Tim Pengusul


16/10
Melati

Melati Kurniawati, S.TP,MT
NIDN : 0419039001

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Teknologi Industri Itenas

 **itenas**
FTI

(Jono Suhartono, S.T., M.T., Ph.D.)
NIDN : 0406017801

Ketua LP2M Itenas

 **itenas**
PPM

Iwan Juwana, S.T., M.EM., Ph.D.
NIDN : 0403017701

IMPLEMENTASI MODEL PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM INSENTIF DI CV SENSE OF LIFE BANDUNG

Latar Belakang

Pengembangan wawasan dan kemampuan dari sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya umpan balik dari pihak atas atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan, serta memberikan penilaian dan penghargaan terhadap hasil pencapaian pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai.

CV. Sense of Life Group merupakan salah satu perusahaan kecil yang bergerak dibidang teknisi, manufaktur serta konsultan, yang bertempat di Kampus Politeknik Manufaktur Jl. Kanayakan No.21, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung Jawa Barat. CV. Sense of Life Group memproduksi berbagai macam produk sesuai pesanan pelanggan misalnya pembuatan alat pakan ikan dan alat pelontar bola tenis. Sistem produksi pada perusahaan ini adalah *make to order* yang artinya perusahaan akan membuat produk ketika ada pesanan masuk.

Operator merupakan salah satu komponen SDM di CV Sense of Life yang diharapkan dapat bekerja secara optimal agar penyelesaian tugas tepat waktu dengan hasil sesuai dengan standar yang ditetapkan. Permasalahan yang sering dikeluhkan oleh pegawai adalah kompensasi yang diberikan dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan pegawai. Penentuan kompensasi masih berdasarkan penilaian subjektivitas pemimpin perusahaan dan belum mempertimbangkan penilaian kinerja secara lebih sistematis dan terukur.

Penerapan sistem pengukuran kinerja dilakukan terhadap para operator sehingga para operator mendapatkan umpan balik mengenai upaya yang perlu dipertahankan dan yang perlu ditingkatkan, demi pencapaian target dan tujuan perusahaan. Penerapan Sistem Insentif diupayakan dapat meningkatkan semangat kerja para operator dan berimbang pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kegiatan PKM penerapan pengukuran kinerja dan sistem insentif dilaksanakan di CV Sense of Life dan bekerja sama dengan Tim PKM Teknik Industri. Penerapan model pengukuran kinerja dan sistem insentif dilakukan untuk 7 (tujuh) orang operator dengan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).

Tujuan

Tujuan kegiatan PKM adalah “Penerapan Model Pengukuran Kinerja dan Sistem Insentif berdasarkan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) di CV Sense of Life Bandung”.

Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan “Penerapan Model Pengukuran Kinerja dan Sistem Insentif berdasarkan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) di CV Sense of Life Bandung” telah dilaksanakan CV Sense of Life dengan tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan, meliputi koordinasi, identifikasi variabel pengukuran, perancangan kuesioner

2. Tahap Implementasi Pengukuran Kinerja, meliputi kegiatan pengambilan data melalui kuesioner pengukuran kinerja yang telah dirancang, pengolahan data kinerja, penentuan sistem insentif
3. Tahap Evaluasi, meliputi rekapitulasi data kinerja dan insentif serta analisis kegiatan penerapan pengukuran kinerja

Waktu pelaksanaan kegiatan adalah 12 Februari – 26 Maret 2020. Rincian kegiatan yang telah dilaksanakan oleh para pelaksana kegiatan PKM terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pelaksana Kegiatan PKM dan hasil kegiatan

Nama	Tugas
Melati Kurniawati, S.TP., M.T.	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinasi dengan pihak perusahaan dan tim pelaksana kegiatan PKM, persiapan dan monitoring kegiatan, • Identifikasi kebutuhan perusahaan terkait kinerja pegawai • Penyusunan adaptasi sistem manajemen kinerja • Evaluasi hasil pengukuran kinerja • Penyusunan proposal dan laporan kegiatan PKM
Abu Bakar, ST., MM	<ul style="list-style-type: none"> • Perancangan alternatif sistem insentif • Implementasi pengukuran kinerja dan sistem insentif
Yanti Heliandy, ST., MT	<ul style="list-style-type: none"> • Pendampingan saat kegiatan koordinasi tim kerja PKM dan pihak perusahaan • Identifikasi kebutuhan perusahaan terkait kinerja pegawai
Yoanita Yuniati, ST., S.Psi, MT.	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan rancangan sistem pengukuran kinerja yang adaptif dengan kebutuhan perusahaan • Implementasi pengukuran kinerja dan sistem insentif • penyusunan proposal dan laporan kegiatan PKM.
Lauditta Irianti, ST.,MT	<ul style="list-style-type: none"> • Pendampingan saat kegiatan koordinasi tim kerja PKM dan pihak perusahaan • Pengumpulan dan Pengolahan Data Kinerja Pegawai • Penyusunan laporan kegiatan PKM
Amir Rudiana	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikasi faktor pengukuran kinerja • Penyusunan kuesioner pengukuran kinerja • Persiapan pengambilan data • Pengumpulan dan Pengolahan Data Kinerja Pegawai

Realisasi anggaran biaya kegiatan PKM dapat diilah pada Tabel 2.

Tabel 2. Realisasi anggaran Kegiatan

No.	Item	Rincian	Total Biaya (Rp)
1.	Bahan Habis Pakai	ATK, kertas, tinta printer	Rp 500,000
2.	Transportasi dalam kota	Untuk mahasiswa saat pengambilan data	Rp 100,000
3.	Konsumsi kegiatan koordinasi	2 kali, 8 orang x @Rp 25.000	Rp 400,000
4.	Konsumsi kegiatan pengukuran kinerja	1 hari, 8 orang x @Rp 50.000	Rp 400,000
5.	Dokumentasi Sistem Kinerja	Dalam bentuk soft dan hardcopy	Rp 130,000
6.	Fotokopi dan jilid laporan	4 x @30.000	Rp 120,000
Total			Rp 1,650,000
Terbilang Satu juta enam ratus limapuluh ribu rupiah			

Luaran yang dihasilkan

Luaran kegiatan PKM yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Dokumen Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem insentif CV Sense of Life
2. Rekapitulasi hasil pengukuran kinerja dan insentif operator CV Sense of Life
3. Publikasi Kegiatan di Proceeding / Jurnal PKM

LAMPIRAN

- SURAT KESEDIAAN MITRA
- VISUALISASI SISTEM PENILAIAN KINERJA
- HASIL REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF
 - MAKALAH PUBLIKASI
 - BUKTI SUBMIT

VISUALISASI HASIL PENERAPAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA

Perhitungan Kinerja Pegawai - Microsoft Excel (Proses Activation) [Edited]

Perhitungan Kinerja Karyawan
CV. Sense of Life

No	Nama	Penilaian	Kategori	Skala Penilaian
1	Nur Mohamad Iskandar	4,098	Kinerja Tinggi	B
2	Angga Pratama	3,766	Kinerja Tinggi	B
3	Suhadi	3,744	Kinerja Tinggi	B
4	Bagja	3,348	Kinerja Sesuai Standar	C
5	Muflis Firdaus	4,189	Kinerja Tinggi	B
6	Toni Herdi	4,316	Kinerja Sangat Tinggi	A

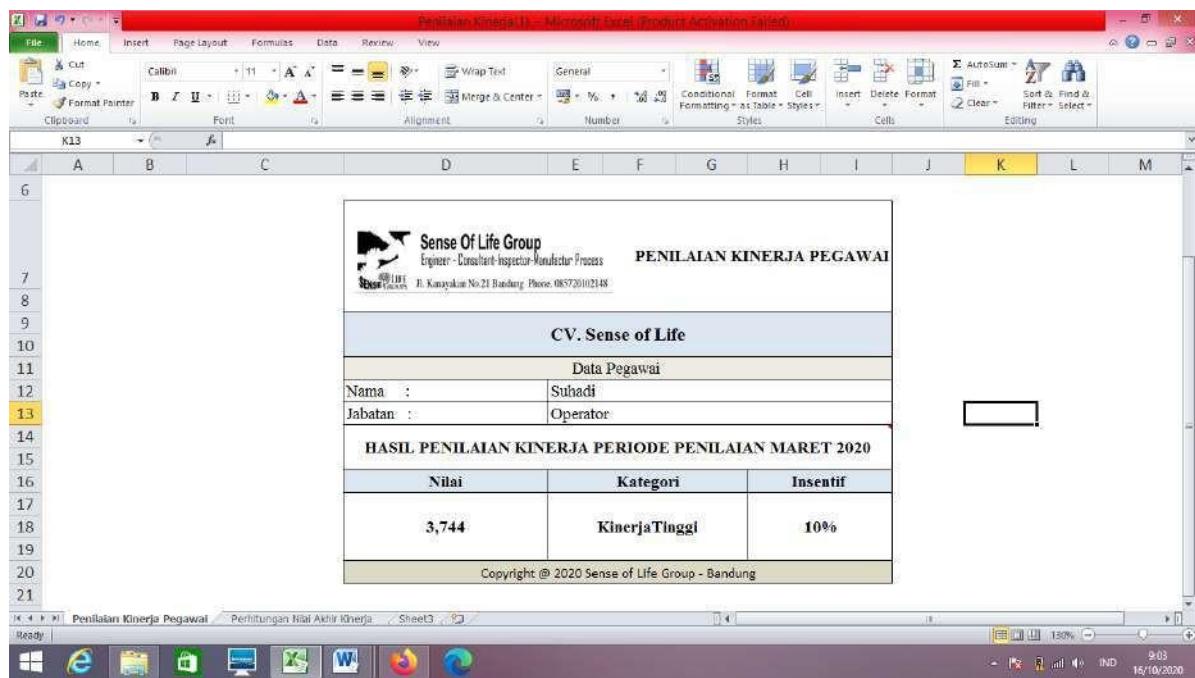
ket :

Skala Penilaian	Kategori	Interval Nilai
A	Kinerja Sangat Tinggi	4.20 < n < 5.00
B	Kinerja Tinggi	3.40 < n < 4.20
C	Kinerja Sesuai Standar	2.60 < n < 3.40
D	Kinerja Rendah	1.80 < n < 2.60
E	Kinerja Tidak Efektif	1.00 < n < 1.80

Penilaian Kinerja Pegawai - Perhitungan Nilai Akhir Kinerja [Sheet3] - Microsoft Excel (Proses Activation) [Edited]

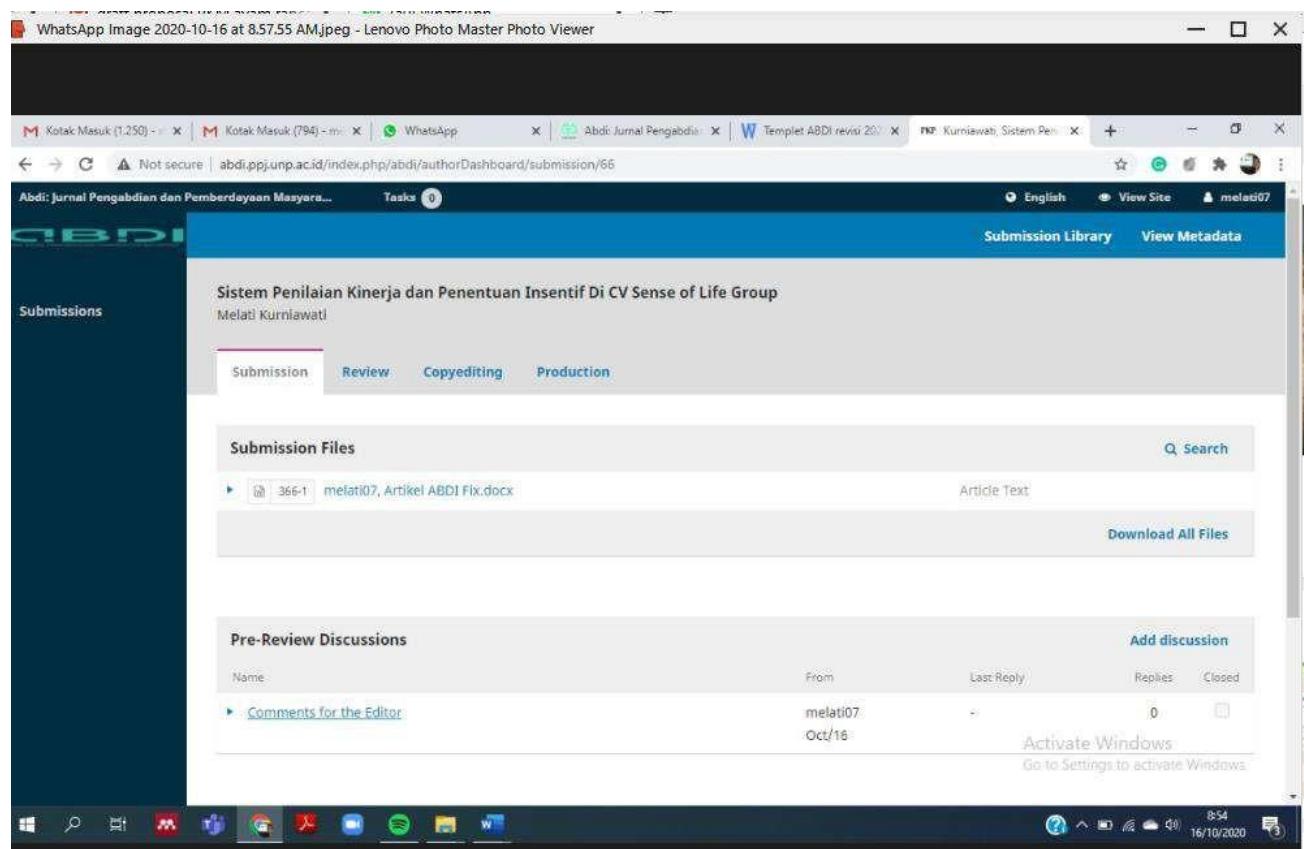
PENILAIAN HASIL KERJA OPERATOR CV SENSE OF LIFE

No.	Kriteria	Sub Kriteria	Bobot Global	Penilaian	Nilai Akhir
1	Kualitas Kerja	Ketepatan Hasil Kerja	0,262	Produk tidak sesuai pesanan > 1%	1,048
		Ketelitian Kerja	0,131	Produk reject/cacat > 2%	0,393
2	Kedisiplinan	Kehadiran	0,265	Tidak Hadir < 1%	1,06
		Ketaatan pada peraturan perusahaan	0,088	Pelanggaran 0%	0,44
3	Ketepatan Waktu	Kecepatan Waktu Kerja	0,12	Target tercapai 100%	0,6
		Kedisiplinan Kerja	0,04	Telat > 2%	0,12
4	Dampak Interpersonal	Bekerja Sama	0,069	Bekerja sama sesama pegawai maupun dengan atasan	0,345
		Komunikasi	0,023	Mudah paham, kejujuran tinggi	0,092
Total					4,098



Kriteria	Sub Kriteria	Kategori	Kriteria	Bobot	Nilai
Kriteria Kita	Kategori Kita	Kategori Tinggi	Produksi rata-rata > 100%	2	2
		Kategori Standar	Produksi rata-rata > 75%	2	2
		Kategori Rendah	Produksi rata-rata < 75%	3	3
		Kategori Sangat Rendah	Produksi rata-rata < 50%	2	2
		Kategori Sangat Tinggi	Produksi rata-rata > 125%	2	2
	Ketidaktulusan	Kategori Tinggi	Produksi rata-rata > 125%	2	2
		Kategori Standar	Produksi rata-rata > 75%	2	2
		Kategori Rendah	Produksi rata-rata < 75%	3	3
		Kategori Sangat Rendah	Produksi rata-rata < 50%	2	2
		Kategori Sangat Tinggi	Produksi rata-rata > 100%	2	2
Ketidipisiran	Kategori pada pertemuan pertama	Kategori Tinggi	Tidak Rada < 1%	4	4
		Kategori Standar	Tidak Rada > 1%	2	2
		Kategori Rendah	Tidak Rada > 3%	3	3
		Kategori Sangat Rendah	Tidak Rada > 5%	2	2
		Kategori Sangat Tinggi	Tidak Rada > 15%	1	1
	Kategori Waktu Kita	Kategori Tinggi	Tidak Rada < 1%	4	4
		Kategori Standar	Tidak Rada > 1%	2	2
		Kategori Rendah	Tidak Rada > 3%	3	3
		Kategori Sangat Rendah	Tidak Rada > 5%	2	2
		Kategori Sangat Tinggi	Tidak Rada > 10%	1	1
Dosen Interseptif	Ketidipisiran Kita	Kategori Tinggi	Tidak < 1%	4	4
		Kategori Standar	Tidak > 1%	2	2
		Kategori Rendah	Tidak > 3%	3	3
		Kategori Sangat Rendah	Tidak > 5%	2	2
		Kategori Sangat Tinggi	Tidak > 15%	1	1
	Bantuan Sama	Kategori Tinggi	Siswa comit dengan diberi tugas	2	2
		Kategori Standar	Bantuan rata-rata > 100%	2	2
		Kategori Rendah	Bantuan rata-rata < 100%	3	3
		Kategori Sangat Rendah	Bantuan rata-rata < 50%	2	2
		Kategori Sangat Tinggi	Bantuan rata-rata > 125%	1	1
Konsistensi	Kategori Tinggi	Model jalan, berjalan fitnes	4	4	
	Kategori Standar	Model jalan, berjalan fitnes	3	3	
	Kategori Rendah	Model jalan, berjalan fitnes	2	2	
	Kategori Sangat Rendah	Model jalan, berjalan fitnes	2	2	
	Kategori Sangat Tinggi	Model jalan, berjalan fitnes	1	1	

Bukti SUBMIT KE JURNAL PKM



Sistem Penilaian Kinerja dan Penentuan Insentif Di CV Sense of Life Group

Melati Kurniawati¹, Yoanita Yuniati², Lauditta Irianti³, Yanti Heliandy⁴, Abu Bakar⁵, Amir Rudiana⁶

^{1,2,3,4,5,6}Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Nasional Bandung, Indonesia

E-mail: ¹⁾melati@itenas.ac.id, ²⁾yoan@itenas.ac.id, ³⁾lauditta.irianti@itenas.ac.id, ⁴⁾yanti@itenas.ac.id,
⁵⁾abubakar@itenas.ac.id, ⁶⁾amirudiana@gmail.com

Abstrak

Permasalahan tenaga kerja akan menjadi masalah yang besar di suatu perusahaan, sehingga butuh ilmu manajemen dalam menanganiinya. Salah satu bidang manajemen sumberdaya manusia adalah pengukuran kinerja dan pemberian insentif karyawan. CV Sense of Life Group berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja operator melalui penerapan sistem manajemen kinerja dan pemberian insentif. Sistem kompensasi yang diterapkan saat ini masih bersifat subjektif dan diduga belum dapat meningkatkan kinerja operatornya. Oleh karena itu, tim pengabdian masyarakat mencoba menerapkan manajemen kinerja dengan membuat alat ukur kinerja, mengukur kinerja dan memberikan rincian insentif yang dapat dijadikan acuan perusahaan. Alat ukur kinerja dibuat dengan pendekatan metode AHP, visualisasi pengukuran kinerja dibantu oleh Microsoft Excel dan insentif diberikan per bulan dengan dasar rank hasil kinerja.

Kata kunci: insentif, pengukuran kinerja operator, sumber daya manusia.

Abstract

Manpower problems will be a big problem in a company, so it requires management knowledge to handle it. One of the areas of human resource management is measuring performance and providing employee incentives. CV Sense of Life Group seeks to increase operator motivation through the implementation of a performance management system and the provision of incentives. The current compensation system is still subjective in nature and is thought to have not been able to improve the operator's performance. Therefore, the community service team tried to implement performance management by making performance measurement tools, measuring performance and providing details of incentives that can be used as company references. Performance measurement tools are made using the AHP method approach, visualization of performance measurements is assisted by Microsoft Excel and incentives are given per month on the basis of rank performance results.

Key Word: incentives, operator performance measurement, human resources.

1. Pendahuluan

Perusahaan akan berjalan dengan baik bila dapat mengelola faktor internal dan eksternal secara tepat. Salah satu faktor internal perusahaan yang penting adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Pengertian tenaga kerja menurut undang-undang Republik Indonesia adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat” (Undang-undang RI No.13 Tahun 2003). Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.

Wijayanto, et al., (2019) menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan merupakan masalah umum dan mendasar yang dihadapi oleh hampir semua negara di dunia, antara lain terkait dengan masalah kesempatan kerja serta tingkat upah yang rendah dan produktivitas yang rendah. Masalah ini juga merupakan masalah kompleks yang didalamnya mengandung dimensi ekonomis, sosial, kesejahteraan dan sosial politik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara untuk mengelola hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan,

pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan baik karyawan maupun masyarakat sekitar (Setiani, 2013). Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bahkan saat ini dimana kemajuan teknologi melaju sangat pesat namun tidak menurunkan tingkat kepentingan faktor manusia dalam keberhasilan suatu organisasi. MSDM menjadi solusi untuk menghindari dan meminimalisir terjadinya masalah dalam mengelola tenaga kerja di perusahaan.

CV Sense of Life Group merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang teknisi, manufaktur serta konsultan yang bertempat di Kampus POLMAN (Politeknik Manufaktur) tepatnya di Jl. Kanayakan No.21, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 2010 dan pada tahun 2015 perusahaan tersebut memindahkan produksi ke *Small Scale Manufacture Laboratory* (SSML) yang berlokasi di gedung 10 Itenas Bandung. CV. Sense of Life Group memproduksi berbagai macam produk sesuai pesanan pelanggan/konsumen seperti pembuatan alat pakan ikan dan alat pelontar bola tenis. Sistem produksi pada perusahaan ini adalah *make to order* yang artinya perusahaan akan membuat produk ketika ada pesanan masuk.

CV Sense of Life Group memiliki 7 orang pekerja yang terdiri dari satu orang manager produksi, satu orang administrasi, satu orang kepala bengkel, satu orang *engineering programmer* dan 3 orang operator. Perusahaan ini menerapkan 2 shift kerja dimana jadwal dapat berubah tergantung kondisi pemesanan dan banyaknya pesanan. Pada kondisi normal terdapat 3 orang dan kepala bengkel yang bekerja dalam kondisi 2 shift kerja, akan tetapi jika kondisi sibuk (pesanan melebihi kapasitas) maka seluruh pegawai turut dalam pembagian shift, baik itu pagi maupun malam. Permasalahan yang sering dikeluhkan oleh pegawai adalah kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan kewajiban yang dilakukan oleh pegawai. Saat ini, kebijakan perusahaan dalam menentukan kompensasi masih berdasarkan penilaian subjektivitas pemimpin perusahaan dan belum menerapkan pengukuran kinerja.

Kinerja diartikan sebagai indikator keberhasilan personal, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah diterapkan oleh organisasi dengan prilaku yang diharapkan (Baharun, 2016). Kinerja perlu dikelola dengan konsep manajemen kinerja berupa proses menciptakan pengertian tentang apa yang harus dilakukan, cara mencapainya dan suatu pendekatan mengelola manusia untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan (Ahmad, 2002). Dalam manajemen kinerja terdapat tiga fase yaitu perencanaan kinerja, pembinaan kinerja dan Evaluasi atau penilaian kinerja (Baharun, 2016).

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijakan selanjutnya (Hasibuan, 2012). Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi (Rivai, 2015):

1. Mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lainnya
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam: penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka

Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi pegawai. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi. (Suwati, 2013). Hal serupa disebutkan oleh Mangkunegara (2013) bahwa Kompensasi juga merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan (Kesehatan, hari raya, uang makan uang cuti). Hasibuan (2013) membagi bentuk kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh

karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaanya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung dapat berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Moheriono (2009) menyatakan bahwa tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan diperusahaan. George (2013) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, dan karenan keinginannya untuk melaksanakannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan dapat menyebabkan karyawan memiliki komitmen, dan karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemberian upah yang adil dan benar kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian upah tersebut sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Upah sendiri bisa dikatakan sebagai imbalan langsung yang berupa uang dan diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah unit barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan). Skala upah disini yaitu kesetaraan besaran upah kepada masing-masing karyawan untuk pekerjaan yang sama. Jika ketiga hal tersebut diberikan secara benar kepada karyawan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Tujuan pemberian upah oleh perusahaan adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin. Salah satunya yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat. Sebaliknya, jika pemberian upah tidak benar, maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2016) bahwa, “setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi (gaji/upah) dari prestasi yang diberikannya dalam mendukung faktor motivasi kerja”.

Sarana motivasi lainnya yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal adalah pemberian insentif. Insentif adalah pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Mangkunegara (2013) Insentif adalah suatu bentuk motives' yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Terdapat dua jenis insentif yang umum diberikan antara lain insentif finansial (berupa uang) dan insentif nonfinansial (berupa penghargaan, promosi jabatan, dan lain-lain) (Yavuz, 2004). Pemberian insentif finansial cenderung memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan insentif nonfinansial, karena dampaknya yang langsung dapat dirasakan. Tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tingkat kebutuhan tertentu peningkatan pendapatan tidak akan lagi meningkatkan motivasi pekerja karena tidak dapat memenuhi kebutuhan yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Dalam kondisi ini insentif nonfinansial akan lebih meningkatkan motivasi dan performansi kerja.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk membantu upaya peningkatan kinerja para operator di CV Sense of Life Group, dengan mengimplementasikan pendekatan manajemen kinerja dan simulasi pemberian insentif. Adapun isi dari laporan pengabdian masyarakat ini terdiri dari latar belakang dari perusahaan dan literature terkait permasalahan, metode pelaksanaan dari kegiatan, hasil pembahasan serta kesimpulan.

2. Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan pengabdian masyarakat ini dibagi menjadi 6 kegiatan. Kegiatan dimulai dari Melakukan identifikasi masalah, Studi literatur, Perancangan sistem kinerja, Aplikasi sistem kinerja, Analisis dan Evaluasi.

2.1 Identifikasi Masalah

Pada kegiatan ini dilakukan koordinasi dengan pemimpin perusahaan untuk mencari permasalahan yang terjadi. Dari hasil wawancara didapatkan bahwa saat ini perusahaan belum memiliki sistem kinerja yang objektif. Dokumentasi saat pengambilan data wawancara dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses Wawancara dengan Pemimpin CV Sense of Life Group

2.2 Studi Literatur

Pada kegiatan studi literatur tim pengabdian masyarakat mencari referensi yang sesuai dengan permasalahan pada CV Sense of Life. Literatur yang terkait dengan kegiatan pengabdian masyarakat adalah Tenaga Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Upah, Insentif, Penilaian Kinerja dan Metode AHP.

2.3 Perancangan Sistem Kinerja

Setelah mendapatkan literatur sebagai dasar pembuatan sistem kinerja maka dimulailah perancangan sistem kinerja. Urutan perancangan dimulai dari merancang kuesioner, penyusunan struktur hirarki, pembuatan matriks perbandingan, perhitungan nilai eigen vektor, penentuan nilai eigen maksimal, perhitungan indeks konsistensi, Perhitungan rasio konsistensi dan penentuan penilaian kinerja pegawai.

2.4 Aplikasi Sistem Kinerja

Tahap selanjutnya adalah mengaplikasikan sistem yang telah dibuat. Tahapan ini terdiri dari pembuatan form penilaian karyawan, pemberian nilai karyawan kepada pemimpin perusahaan dan rekapitulasi hasil perhitungan nilai kinerja tiap pegawai.

2.5 Analisis

Pada tahap ini dilakukan analisis perbandingan sistem antara sebelum dan setelah dilakukan implementasi sistem kinerja. Dilihat dari kompensasi berupa pendapatan setiap karyawan.

2.6 Evaluasi

Dalam kegiatan ini dilakukan diskusi antara tim pengabdian masyarakat dengan pimpinan perusahaan. Diskusi dilakukan untuk membahas sistem kinerja terkait dengan kelebihan dan kekurangan sistem tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

Identifikasi awal didapat dari hasil kunjungan ke perusahaan untuk melihat lingkungan kerja karyawan. Kegiatan identifikasi ini dimulai tanggal 3 Februari 2020. Hasil dari identifikasi awal menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki sistem penilaian kinerja yang sistematis. Pemberian insentif masih berdasarkan penilaian subjektif pemimpin perusahaan. Sistem ini menimbulkan permasalahan, yaitu merasa adanya ketidakadilan karena tidak ada perbedaan antara operator yang bekerja lebih dengan yang biasa saja. Hal ini yang membuat tim pengabdian masyarakat mengambil tindakan untuk bekerja sama dalam menerapkan sistem penilaian kinerja dan insentif di CV Sense of Life.

Suhardoyo (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh individu berdasarkan syarat pekerjaan tersebut. Dalam menentukan kinerja yang baik perusahaan harus memiliki standar pekerjaan yang telah diputuskan bersama. Untuk mendapatkan nilai kinerja terlebih dahulu perlu ditentukan variabel-variabel yang dapat mengukur hasil kerja operator. Variabel yang digunakan dalam memutuskan kinerja operator perusahaan ini berasal dari penelitian Irawati & Carollina (2017) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu dan dampak interpersonal. Variabel tersebut dipilih karena terdapat kesesuaian dengan output yang diharapkan perusahaan dari operator. Setelah mendapatkan variabel yang digunakan untuk mengukur kemudian dilakukan pembobotan setiap variabel agar diketahui variabel yang lebih penting dalam penilaian. Pembobotan variabel dilakukan dengan pendekatan metode AHP. Hasil dari pembobotan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel dan Bobot Penilaian Kinerja

Kriteria	Bobot Lokal	Sub Kriteria	Bobot Lokal	Bobot Global
Kualitas Kerja	0.394	Ketepatan Hasil Kerja	0.666	0.262
		Ketelitian Kerja	0.333	0.131
Kedisiplinan	0.353	Kehadiran	0.750	0.265
		Ketaatan pada peraturan perusahaan	0.250	0.088
Ketepatan Waktu	0.161	Kecepatan Waktu Kerja	0.750	0.120
		Kedisiplinan Kerja	0.250	0.040
Dampak Interpersonal	0.092	Bekerja Sama	0.750	0.069
		Komunikasi	0.250	0.023

Tahapan yang dilakukan setelah menentukan variabel dan pembobotan adalah melakukan visualisasi dari sistem tersebut. Pembuatan visualisasi tersebut dibantu dengan software Microsoft Excel. Visualisasi ini dimaksudkan untuk mempermudah *user* (pimpinan perusahaan) dalam memasukkan data dan menentukan nilai kinerja tiap operator berdasarkan hasil kerjanya. Visualisasi sistem penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 2.

PENILAIAN HASIL KERJA OPERATOR CV SENSE OF LIFE					
No.	Kriteria	Sub Kriteria	Bobot Global	Penilaian	Nilai Akhir
1	Kualitas Kerja	Ketepatan Hasil Kerja	0.262	Produk tidak sesuai pesanan > 1%	1.048
		Ketelitian Kerja	0.131	Produk reject/cacat > 1%	0.524
2	Kedisiplinan	Kehadiran	0.265	Hadir 100%	0
		Ketaatan pada peraturan perusahaan	0.088	Tidak Hadir < 1% Tidak Hadir > 2% Tidak Hadir > 3% Tidak Hadir > 4%	0
3	Ketepatan Waktu	Kecepatan Waktu Kerja	0.12		0
		Kedisiplinan Kerja	0.04		0
4	Dampak Interpersonal	Bekerja Sama	0.069		0
		Komunikasi	0.023		0
Total					1.572

Gambar 2. Pengambilan Data Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar penentuan kompensasi operator berupa pembayaran insentif. Besaran insentif yang diberikan kepada operator didapat dari hasil *brainstorming* antara tim pengabdian dan pemimpin perusahaan. Outline yang dibicarakan adalah mekanisme penilaian kinerja, kesanggupan besaran pembayaran insentif untuk operator, dan sistem pembayarannya. Hasil diskusi dirumuskan bahwa penilaian akan dilakukan oleh pimpinan perusahaan dan dilakukan per periode (6 bulan). Sistem pemberian insentif berdasarkan urutan hasil kinerja dari yang tertinggi hingga yang terendah. Rank pertama mendapatkan insentif 10% dari gaji pokok/bulan, peringkat ke-2 mendapatkan 9%, peringkat ke-3 mendapatkan 8%, peringkat ke-4 mendapatkan 7%, peringkat ke-5 mendapatkan 6%, peringkat ke-6 mendapatkan 5%. Sistem pembayaran insentif diberikan setiap bulan besamaan dengan pemberian gaji pokok dan tunjangan lainnya. Visualisasi hasil penilaian kinerja dan insentif yang diperoleh operator dapat dilihat pada Gambar 3. Rekapitulasi hasil dapat dilihat pada Gambar 4.

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI					
CV. Sense of Life					
Data Pegawai					
Nama :	Toni Herdi				
Jabatan :	Nur Mohamad Iskandar Angga Pratama Suhadi Bagia Mutu Firdaus				
Nilai	Toni Herdi				
4.316	Kinerja Sangat Tinggi	10%			
Copyright @ 2020 Sense of Life Group - Bandung					

Gambar 3. Visualisasi Penilaian Kinerja dan Insentif Operator

The screenshot shows an Excel spreadsheet titled 'Penilaian Kinerja - Excel'. The main table is titled 'Perhitungan Kinerja Karyawan' and 'CV. Sense of Life'. It lists six employees with their names, scores, categories, and incentives. Below the table is a legend titled 'ket :' with five categories: A (Kinerja Sangat Tinggi, 4.20 < n < 5.00), B (Kinerja Tinggi, 3.40 < n < 4.20), C (Kinerja Sesuai Standar, 2.60 < n < 3.40), D (Kinerja Rendah, 1.80 < n < 2.60), and E (Kinerja Tidak Efektif, 1.00 < n < 1.80). The Excel ribbon at the top shows tabs for Home, Insert, Page Layout, Formulas, Data, Review, View, Developer, Help, and a 'Tell me what you want to do' search bar. The status bar at the bottom shows 'Penilaian Kinerja Pegawai' and 'Perhitungan Nilai Akhir Kinerja'.

No	Nama	Penilaian	Kategori	Insentif
1	Nur Mohamad Iskandar	4.082	Kinerja Tinggi	8%
2	Angga Pratama	3.766	Kinerja Tinggi	7%
3	Suhadi	3.744	Kinerja Tinggi	6%
4	Bagia	3.348	Kinerja Sesuai Standar	5%
5	Multi Firdaus	4.189	Kinerja Tinggi	9%
6	Toni Herdi	4.316	Kinerja Sangat Tinggi	10%

Gambar 4. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Kinerja dan Insentif

4. Kesimpulan

Sistem penilaian kinerja yang diterapkan pada kegiatan pengabdian ini berupa form yang berisi indikator/kriteria dan sub kriteria yang telah dibobotkan terlebih dahulu dengan metode AHP. Variabel yang digunakan dalam pengukuran adalah kualitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu dan dampak interpersonal. Hasil pembobotan dari masing-masing kriteria yaitu kualitas kerja 39,4%, kedisiplinan 35,3%, ketepatan waktu 16,1% dan dampak interpersonal 9,2%. Insentif diberikan setiap bulan dilihat berdasarkan urutan rangking dari hasil penilaian kinerja.

5. Daftar Pustaka

- Ahmad S. R. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Baharun, H. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage. *Jurnal Ilmu Tarbiyah "At-Tajdid"*, 5(2), 243–262.
- George, R. T. (2013). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moheriono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Cetakan kedua .Bogor :Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44. <http://ejournal.jurwidiyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>
- Suhardoyo. (2018). Analisis Implementasi Model Manajemen Kinerja Karyawan Pada Industri Manufacture Garment (Studi Kasus : PT. Tae Young Indah). *Cakrawala - Jurnal Humaniora*

- Bina Sarana Informatika*, 18(2), 193–198.
<http://ejurnal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/4221>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.
- Yavuz, N. (2004). The Use of Non-Monetary Incentives as A Motivational Tool: A Survey Study in A Public Organization in Turkey. Magister Thesis. Middle East Technical University
- Wijayanto, H., & Ode, S. (2019). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(1), 1–8.
<https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.82>

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN KERJASAMA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Eman Sulaeman
Nama Lembaga : CV Sense of Life
Jabatan : Pimpinan Perusahaan
Alamat : PHH Mustofa No. 23 Bandung
Nomor Hp : 0853-1490-5590

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia bekerjasama dengan TIM PKM Mandiri Itenas,

Nama Ketua : Melati Kurniawati, S.TP., M.T
Nama Lembaga : Program Studi S1 Teknik Industri Itenas Bandung
Alamat : PHH. Mustofa No. 23 Bandung
Nomor Hp : 0819-1204-1903

dalam melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Mandiri Itenas dengan judul “Implementasi Model Pengukuran Kinerja dan Pemberian Insentif di CV Sense of Life”. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bandung, 2020

Yang membuat pernyataan


CV Sense Of Life Group
E-mail: info@cv-sense-of-life.com - Website: www.cv-sense-of-life.com
Mobile: 085314905590
(Eman Sulaeman)