

EVALUASI KINERJA DAN UMPAN BALIK UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DRAGONFLY KONVEKSI

Agus Wahyudi Salasa Gama^{1,*}, Ni Kadek Yulia Pridayanti²

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

*Email: salasa.gm@gmail.com

ABSTRAK

Dragonfly Konveksi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi berlokasi di Gianyar, Bali dengan orientasi pasar lokal. Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat dilakukan di perusahaan tersebut. Tujuannya adalah untuk membantu memperkenalkan sistem evaluasi kinerja dan umpan balik bagi karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Sebelumnya, perusahaan belum memiliki sistem evaluasi kinerja yang jelas dan terstruktur, serta karyawan tidak mendapatkan umpan balik secara teratur. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, tim pengabdian membentuk tim evaluasi, menyusun SOP evaluasi, membuat formulir evaluasi, melakukan simulasi evaluasi, memberikan umpan balik kepada karyawan berdasarkan hasil simulasi, dan membantu perusahaan menentukan rencana perbaikan. Kegiatan dilaksanakan selama 1,5 bulan dari 18 Maret hingga 2 Mei 2024. Hasilnya, program kerja pengabdian berhasil dilakukan dengan ketercapaian 100%. Adapun program kerja yang dilakukan antara lain membentuk tim evaluasi Dragonfly yang terdiri dari manajer, asisten manajer, dan kepala divisi produksi. Selanjutnya menyusun perencanaan evaluasi seperti tujuan dan jadwal. Setelah itu, menyusun SOP evaluasi dan formulir evaluasi agar proses evaluasi berjalan sesuai standar. Dilakukan pula simulasi evaluasi kinerja untuk memastikan kesiapan tim. Kemudian diadakan pertemuan dengan karyawan untuk memberikan umpan balik berdasarkan hasil simulasi evaluasi. Terakhir, tim evaluasi Dragonfly menentukan rencana perbaikan berdasarkan hasil evaluasi untuk peningkatan kinerja keseluruhan. Meski terdapat kendala seperti padatnya aktivitas pihak manajemen perusahaan, partisipasi masyarakat dalam bentuk penilaian kualitas produk dan layanan juga diperoleh. Disimpulkan bahwa kegiatan memberikan manfaat bagi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dan dapat berlanjut di masa mendatang untuk meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Umpan Balik, Pengembangan

ANALISIS SITUASI

Perkembangan pasar global yang terus berjalan saat ini begitu pesat, kondisi ini memberikan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan manufaktur konveksi untuk dapat bertahan dalam menjalankan usahanya. Dalam persaingan yang semakin ketat diperlukan suatu pengelolaan perusahaan dengan cara yang baik menuju daya saing perusahaan yang handal. Keberhasilan manajemen dalam menentukan arah dan tujuan strategis perusahaan sangat mempengaruhi perusahaan. Keberhasilan pengelolaan sumber daya perusahaan akan mencerminkan keberhasilan perusahaan dapat menunjang pencapaian pendapatan atau revenue. Sehingga akan mempunyai kemampuan dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Faktor kinerja dari karyawan merupakan bagian yang akan menopang dan mendukung pencapaian hasil yang maksimal. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan maka perusahaan tersebut akan mengalami kondisi dengan kestabilan keuangan perusahaan yang tidak kondusif yang akan mengganggu berjalannya operasional perusahaan, terjadi ketidaktenangan karyawan dalam melakukan kerja, serta adanya dorongan karyawan untuk pindah (*turnover*) yang tinggi.

Hal ini diakibatkan sering terjadi karyawan dalam satu bagian tidak hadir sehingga akan mengganggu proses alur produksi dalam bagian tersebut serta dengan buruknya komunikasi antar bagian. Dari permasalahan yang timbul tersebut adalah akibat lemahnya kinerja karyawan, kurang rasa memiliki perusahaan dan kurangnya perhatian atau kontrol dari pimpinan atau manajer yang ada di perusahaan tersebut. Manajer atau pimpinan perusahaan hanya memperhatikan faktor pencapaian akhir saja tanpa melihat proses pencapaian target. Sehingga karyawan hanya dianggap sebagai faktor tenaga kerja saja bukan merupakan aset perusahaan (*Human Capital*).

Menurut Davenport (2000) menyebutkan bahwa pekerja tidak boleh diperlakukan sebagai aset pasif yang dibeli, dijual dan diganti sekehendak pemilik. Perlu adanya perbaikan kinerja perusahaan dilakukan dengan mengevaluasi kinerjanya terlebih dahulu. Menurut Ittner dkk (2003) mengatakan bahwa sistem pengukuran kinerja sebagai kunci pengembangan rencana strategis, dan alat evaluasi pencapaian tujuan organisasi. Sistem pengukuran kinerja merupakan rangkaian ukuran kinerja yang digunakan untuk mengantifikasi efisiensi dan efektifitas tindakan perusahaan (Neely, 2014).

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh pihak atasan, bawahan, rekan kerja maupun diri sendiri (*self appraisal*). Mathis & Jackson (2002) menjelaskan bahwa penilaian diri sendiri dilakukan dalam beberapa kondisi tertentu. Secara umum, hal ini merupakan alat pengembangan diri yang memaksa karyawan untuk memikirkan kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk pengembangan diri. Selain evaluasi kinerja juga diperlukan umpan balik untuk memperoleh informasi yang berguna tentang kekuatan dan kelemahan kinerjanya, serta area-area yang perlu diperbaiki. Umpan balik (*feedback*) adalah proses komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan, atau antara rekan kerja, yang bertujuan untuk membantu karyawan bekerja secara efektif dan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan utama dari umpan balik adalah memberikan informasi yang konstruktif dan objektif kepada karyawan tentang kinerja mereka, perilaku yang dianggap tepat, dan cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka (Witthaker et al, 2012).

Kegiatan pengabdian Masyarakat ini dilakukan di Dragonfly Konveksi yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri konveksi yang berlokasi di Jalan Raya Ulun Carik, Desa Belega, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menghasilkan produk berupa pakaian kaos sablon dengan orientasi pasar lokal.

Dalam pengelolaan untuk mencapai hasil target produksi Dragonfly Konveksi sering sekali mengalami kendala yaitu tidak mampu mencapai hasil yang telah ditargetkan sehingga terjadi *over time* yang berdampak pada penambahan biaya, keterlambatan pengiriman barang ke pembeli, dan sebagai akibat selanjutnya terjadi hubungan yang kurang baik atau kepercayaan pembeli menjadi berkurang. Banyak barang yang rusak (*rejeck*) yang berakibat banyak terbuang (*waste*).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan perlu diketahui bahwa Dragonfly Konveksi belum pernah melakukan evaluasi kinerja dan umpan balik untuk pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, prosedur dan formulir evaluasi kinerja yang jelas belum tersedia dalam SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan. Karena kurangnya pengelolaan kinerja dan umpan balik yang terstruktur, kemungkinan besar ada kesenjangan dalam pemahaman karyawan tentang harapan perusahaan terhadap kinerja mereka dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan pribadi.

Dengan merumuskan SOP evaluasi kinerja yang jelas dan menyediakan formulir evaluasi yang sesuai, perusahaan akan dapat melaksanakan evaluasi kinerja secara teratur dan sistematis. Hal ini tidak hanya akan membantu dalam identifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, tetapi juga akan memperbaiki komunikasi antara manajemen dan karyawan serta meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Dragonfly Konveksi, maka diperoleh beberapa permasalahan yaitu:

1. Belum memiliki sistem evaluasi kinerja yang jelas dan terstruktur.
2. Karyawan tidak mendapatkan umpan balik secara teratur.

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Berdasarkan permasalahan yang disebutkan diatas maka dari itu dapat disampaikan solusi yang dituangkan kedalam program kerja pengabdian masyarakat adalah sebagai berikut.

1. Membentuk Tim Evaluasi : Tim evaluasi terdiri dari kepala divisi dan manajer untuk memastikan representasi yang lengkap dari berbagai level dan tanggung jawab di organisasi.
2. Perencanaan Evaluasi : Tim menetapkan tujuan dan jadwal evaluasi untuk memastikan evaluasi dilakukan secara terarah dan efisien.
3. Penyusunan SOP dan Formulir Evaluasi : SOP dan formulir evaluasi disusun untuk memastikan bahwa proses evaluasi berjalan sesuai standar dan data yang relevan terkumpul.
4. Simulasi Evaluasi : Tim melakukan simulasi evaluasi untuk memastikan semua anggota siap dan memahami proses evaluasi dengan baik.

5. Umpan Balik Karyawan : Setelah evaluasi, karyawan diberikan umpan balik yang jelas mengenai kinerja mereka untuk memperbaiki prestasi di masa mendatang.
6. Tindak Lanjut : Tim menentukan rencana perbaikan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Perencanaan
 - a. Melakukan observasi awal untuk mengidentifikasi masalah dan menentukan program kerja yang tepat.
 - b. Menyusun rencana kegiatan dan melakukan koordinasi dengan pihak Dragonfly Konveksi.
2. Persiapan
 - a. Membentuk tim pelaksana yang terdiri dari dosen dan mahasiswa.
 - b. Menyiapkan materi dan peralatan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program.
3. Pelaksanaan
 - a. Pembentukan tim evaluasi Dragonfly Konveksi yang terdiri dari manajer, asisten manajer, dan kepala divisi produksi.
 - b. Perencanaan evaluasi dengan menetapkan tujuan, sasaran, dan jadwal evaluasi.
 - c. Penyusunan SOP evaluasi dan formulir evaluasi.
 - d. Simulasi evaluasi kinerja untuk mempersiapkan tim evaluasi.
 - e. Pemberian umpan balik kepada karyawan berdasarkan hasil simulasi evaluasi.
 - f. Penyusunan rencana tindak lanjut dan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi.
4. Evaluasi
 - a. Melakukan evaluasi terhadap ketercapaian program kerja.
 - b. Meminta tanggapan dari mitra terkait dampak yang dirasakan dari kegiatan ini.

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program "Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dragonfly Konveksi" telah berhasil dilakukan dengan baik sesuai rencana. Berikut adalah uraian hasil yang diperoleh beserta pembahasannya:

1. Pembentukan Tim Evaluasi Dragonfly Konveksi

Tim evaluasi Dragonfly Konveksi yang terdiri dari manajer, asisten manajer, dan kepala divisi produksi telah berhasil dibentuk. Dengan adanya tim khusus ini, proses evaluasi kinerja dapat berjalan lebih terstruktur dan melibatkan berbagai pihak dari level manajemen hingga operasional.



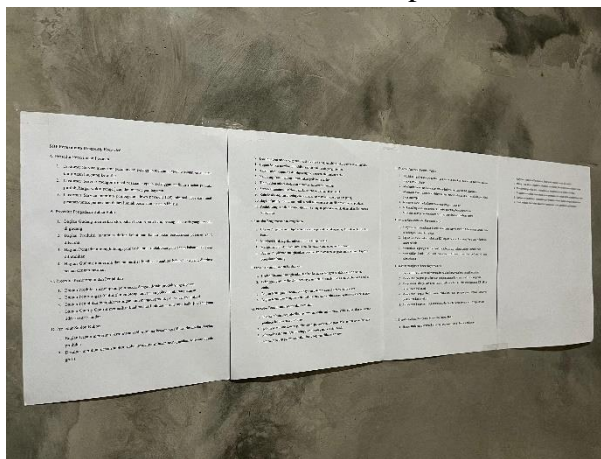
Gambar 1. Tim Evaluasi Dragonfly Konveksi

2. Perumusan Tujuan dan Jadwal Evaluasi

Tujuan dan jadwal evaluasi kinerja karyawan telah ditetapkan dengan jelas. Hal ini penting untuk memastikan evaluasi dilakukan secara terarah dan efisien, serta memberi batasan waktu bagi semua pihak terlibat.

3. Penyusunan SOP dan Formulir Evaluasi

SOP evaluasi kinerja dan formulir evaluasi telah disusun. SOP memberikan pedoman tahapan dan kriteria evaluasi agar proses konsisten dan terstandar. Sementara formulir membantu pengumpulan data kinerja karyawan. Sebanyak 90% peserta menyatakan SOP dan formulir mudah dipahami.



Gambar 2. Penyusunan SOP dan Formulir Evaluasi

4. Simulasi Evaluasi Kinerja

Tim evaluasi melakukan simulasi evaluasi kinerja sebelum pelaksanaan sesungguhnya. Kegiatan ini memastikan kesiapan tim dan mengatasi kendala yang mungkin muncul. Hasil simulasi juga digunakan sebagai bahan untuk memberi umpan balik kepada karyawan.



Gambar 3. Simulasi Evaluasi Kinerja oleh Tim Evaluasi

5. Pemberian Umpan Balik kepada Karyawan

Setelah simulasi, tim evaluasi mengadakan pertemuan dengan karyawan untuk memberi umpan balik transparan mengenai kinerja mereka secara pribadi. Karyawan menerima informasi area yang perlu ditingkatkan dan saran pengembangan diri. Sebanyak 80% karyawan menyatakan umpan balik bermanfaat untuk meningkatkan kinerja. Sekitar 20% karyawan tidak dapat hadir sehingga umpan baliknya tertunda.



Gambar 4. Pemberian Umpan Balik kepada Karyawan Dragonfly Konveksi

6. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik, tim evaluasi Dragonfly Konveksi menyusun rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Rencana ini meliputi program pelatihan karyawan, peningkatan fasilitas kerja, serta perbaikan manajemen dan komunikasi internal. Meski demikian, beberapa poin rencana masih membutuhkan kajian lanjut sebelum diimplementasikan sepenuhnya.

Selama pelaksanaan, partisipasi masyarakat sekitar juga diperoleh. Konsumen memberi penilaian tentang kualitas produk, kecepatan pengerjaan, dan layanan Dragonfly Konveksi. Masyarakat juga membantu pengembangan keterampilan karyawan dengan memberi wawasan tentang kebutuhan dan harapan konsumen.

Meskipun terdapat kendala seperti aktivitas padat dari pihak manajemen yang menyulitkan penyesuaian jadwal, secara keseluruhan pelaksanaan program ini dapat dikatakan berhasil dengan tingkat ketercapaian rata-rata 100% dari seluruh program kerja.

Sistem evaluasi kinerja dan umpan balik yang diperkenalkan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki komunikasi internal, serta mendukung peningkatan produktivitas dan kepuasan pelanggan Dragonfly Konveksi. Keterlibatan masyarakat juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam memahami ekspektasi dan kebutuhan konsumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian masyarakat "Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dragonfly Konveksi" telah berhasil dilaksanakan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan mitra. Melalui program ini, Dragonfly Konveksi telah memiliki sistem evaluasi kinerja yang sistematis dan terstruktur, serta memahami pentingnya pemberian umpan balik kepada karyawan untuk pengembangan diri.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Dragonfly Konveksi. Dengan adanya sistem evaluasi kinerja dan umpan balik yang jelas, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Untuk keberlanjutan program ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Dragonfly Konveksi diharapkan dapat melanjutkan implementasi sistem evaluasi kinerja dan umpan balik secara konsisten dan berkelanjutan.
2. Pihak manajemen diharapkan dapat terus mendukung dan memfasilitasi program pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.
3. Perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan umpan balik untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi.

Dengan adanya komitmen dan upaya yang berkelanjutan, diharapkan program ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas Dragonfly Konveksi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press.
- Ittner, C. D., Larcker, D. F., & Randall, T. (2003). Performance implications of strategic performance measurement in financial service firms. *Accounting, Organizations and Society*, 28(7-8), 715-741.
- Mahyadi, M., & Anshori, M. I. (2023). Umpan balik dan evaluasi terhadap kinerja organisasi: A literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 161-178.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia (Buku 1)*. Salemba Empat.
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (2014). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 15(4), 80-116.
- Suhardoyo, S. (2018). Analisis implementasi model manajemen kinerja karyawan pada industri manufacture garment (Studi Kasus: PT. Tae Young Indah). *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 193-198.
- Whitaker, B. G., & Levy, P. (2012). Linking feedback quality and goal orientation to feedback seeking and job performance. *Human Performance*, 25(2), 159–178. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.658927>