

## PENERAPAN PENILAIAN KINERJA SEDERHANA BERBASIS KARTU SKOR UNTUK OPTIMALISASI PELAYANAN KARYAWAN PADA UKM PABRIK TAHU SIFA

**Patricia Rosmawati, Mutiara Br Hotang,  
Priska Tiomaida Silalahi, Grace Orlyn Sitompul\***

Program Studi Ekonomi, Manajemen, Universitas Advent Indonesia  
2031018@unai.edu, 2231028@unai.edu, 2231014@unai.edu, grace.sitompul@unai.edu\*

### Abstract

Small and Medium Enterprises (SMEs) like the Sifa Tofu Factory often face challenges in human resource management, particularly the absence of an objective performance appraisal system. This issue directly impacts employee productivity, discipline, and compliance with work safety. This community service aimed to design and implement a simple performance appraisal system based on a score card suitable for the factory's conditions. A participatory method was employed, involving observation, instrument design, socialization, and a guided trial. The implementation results showed that the system successfully mapped the performance of ten employees into Very Good (10%), Good (40%), Fair (40%), and Poor (10%) categories. The system effectively identified high-potential employees and revealed critical issues such as low safety compliance. The application of this system provides an objective data-driven basis for management to make fair decisions regarding promotions, training, and corrective actions, thus serving as a practical solution to enhance professionalism and productivity in similar SMEs.

*Keywords:* Employee Performance, Performance Appraisal, Score Card, SMEs.

### Abstrak

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) seperti Pabrik Tahu Sifa seringkali menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama ketiadaan sistem penilaian kinerja yang objektif. Permasalahan ini berdampak langsung pada produktivitas, disiplin, dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja karyawan. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja sederhana berbasis kartu skor yang sesuai dengan kondisi pabrik. Metode yang digunakan bersifat partisipatif, meliputi observasi, perancangan instrumen, sosialisasi, dan uji coba terbimbing. Hasil implementasi menunjukkan bahwa sistem ini berhasil memetakan kinerja sepuluh karyawan ke dalam kategori Sangat Baik (10%), Baik (40%), Cukup (40%), dan Kurang Baik (10%). Sistem ini secara efektif mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi serta mengungkap masalah kritis seperti rendahnya kepatuhan K3. Penerapan sistem ini memberikan dasar data yang objektif bagi manajemen untuk membuat keputusan yang adil terkait promosi, pelatihan, dan tindakan korektif, sehingga menjadi solusi praktis untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas pada UKM sejenis.

*Keywords:* Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja, Kartu Skor, UKM.

### PENDAHULUAN

Usaha kecil dan menengah (UKM) memainkan peran penting dalam perekonomian nasional karena tidak hanya menyediakan barang dan

jasa, tetapi juga menyerap tenaga kerja serta mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Salah satu sektor UKM yang cukup berkembang di Indonesia adalah industri pengolahan pangan tradisional, seperti produksi tahu. Produk tahu

memiliki nilai gizi tinggi, mudah diakses, dan menjadi sumber protein penting bagi masyarakat. Keberadaan pabrik-pabrik tahu di berbagai daerah, selain memenuhi kebutuhan pangan, juga menjadi sumber mata pencaharian bagi masyarakat sekitar. Namun, di tengah perannya yang strategis, banyak UKM menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh pada kinerja, disiplin, dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pemilik dan karyawan Pabrik Tahu Sifa, terungkap bahwa beberapa permasalahan internal masih memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Jam kerja karyawan tidak terstruktur, dimulai setiap pukul 2 dini hari hingga proses produksi selesai tanpa batas waktu jelas, sehingga menimbulkan kelelahan dan menurunkan motivasi. Selain itu, pabrik belum memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas, sehingga kontribusi karyawan sulit diukur secara objektif dan tidak ada dasar bagi pemberian penghargaan atau pelatihan. Kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri juga masih rendah, yang meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Di sisi lain, sistem penggajian bersifat tertutup dan tidak transparan, sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan kejelasan mengenai haknya. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penerapan sistem penilaian kinerja sederhana yang objektif dan praktis untuk meningkatkan disiplin, keselamatan, serta produktivitas di Pabrik Tahu Sifa.

### 1.1 Latar Belakang

Usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam penyerapan tenaga kerja dan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, sektor UKM menyerap lebih dari 60% tenaga kerja nasional dan menyumbang sekitar 57% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Salah satu subsektor UKM yang memiliki peranan penting adalah industri pangan berbasis kedelai, terutama pengolahan tahu. Tahu bukan hanya sekadar makanan tradisional yang telah lama menjadi bagian dari konsumsi harian masyarakat, tetapi juga memiliki prospek pasar yang luas karena kandungan gizinya yang tinggi, harganya terjangkau, dan permintaan yang relatif stabil (Fajriyanti et al., 2023). Keberadaan usaha pengolahan tahu di berbagai daerah, termasuk usaha skala kecil seperti Pabrik Tahu Sifa, membuktikan bahwa industri ini tidak hanya bernilai ekonomis, tetapi juga sosial, karena membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar serta mendukung ketahanan pangan.

Namun, di balik potensi yang dimiliki, Pabrik Tahu Sifa menghadapi sejumlah tantangan serius, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan observasi awal, diketahui bahwa sistem kerja karyawan belum terstruktur dengan baik. Karyawan memulai aktivitas produksi sejak pukul 02.00 dini hari hingga proses pembuatan tahu selesai, tanpa adanya batasan jam kerja yang jelas. Kondisi ini menyebabkan jam kerja menjadi tidak menentu dan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikis. Dampaknya, produktivitas karyawan menurun dan kualitas produk tidak konsisten. Selain itu, hingga saat ini Pabrik Tahu Sifa belum memiliki sistem penilaian kinerja yang baku. Penilaian terhadap karyawan masih bersifat subjektif dan belum dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajemen. Dengan tidak adanya sistem penilaian kinerja yang terukur,

pabrik kehilangan kesempatan untuk melakukan evaluasi menyeluruh, sehingga sulit untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan. Kondisi ini pada akhirnya menghambat efisiensi operasional serta berpotensi mengurangi daya saing usaha dalam jangka panjang (Karim et al., 2023).

Profil pekerja di Pabrik Tahu Sifa sebagian besar merupakan masyarakat sekitar pabrik dengan latar belakang pendidikan menengah ke bawah. Sebagian besar karyawan berusia antara 20 hingga 45 tahun, dengan rata-rata lama bekerja lebih dari tiga tahun. Namun, karena tidak adanya aturan jam kerja yang pasti, banyak karyawan yang mengalami kelelahan, kurang produktif, dan memiliki keterbatasan dalam mengembangkan keterampilan kerja. Dari sisi lingkungan sosial, masyarakat sekitar pabrik sebenarnya memiliki potensi besar dalam mendukung keberlanjutan usaha, misalnya melalui partisipasi dalam rantai pasok bahan baku kedelai maupun distribusi produk tahu, tetapi potensi ini belum dimanfaatkan secara maksimal (Imamunandar, 2025)

Industri tahu merupakan salah satu sektor usaha kecil dan menengah (UKM) yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan pangan masyarakat Indonesia. Produk tahu yang mudah diakses, terjangkau, serta memiliki nilai gizi tinggi menjadikan industri ini tidak hanya sekadar penopang ekonomi rumah tangga, tetapi juga bagian dari ketahanan pangan nasional. Di tengah persaingan industri makanan modern, keberadaan pabrik-pabrik tahu tradisional tetap bertahan karena memiliki pasar yang stabil. Pabrik Tahu Sifa adalah salah satu unit usaha yang beroperasi di wilayah Parongpong, Kab. Bandung Barat dengan kapasitas produksi menengah

dan melibatkan tenaga kerja lokal. Pabrik ini memiliki kontribusi signifikan bagi perekonomian daerah melalui penciptaan lapangan kerja, walaupun dalam praktiknya masih menghadapi berbagai tantangan manajemen, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (Sanaba et al., 2022).

Potret profil khalayak sasaran yang terlibat dalam aktivitas produksi di Pabrik Tahu Sifa menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia produktif dengan latar belakang pendidikan menengah ke bawah. Secara kuantitatif, jumlah tenaga kerja tetap berkisar 10 orang yang bekerja setiap hari. Sebagian besar pekerja berasal dari lingkungan sekitar pabrik, sehingga keterlibatannya mereka memiliki makna sosial yang kuat dalam mendukung perekonomian keluarga. Namun, keterbatasan pendidikan dan pengetahuan tentang standar manajemen modern menjadikan pola kerja masih sangat sederhana dan cenderung mengikuti kebiasaan yang sudah berlangsung turun-temurun. Kondisi ini berimplikasi pada minimnya pemahaman karyawan tentang konsep kinerja, disiplin kerja, maupun pentingnya sistem penilaian yang objektif (Wedhu et al., 2023).

Dari aspek fisik, lingkungan kerja di Pabrik Tahu Sifa masih tergolong tradisional. Fasilitas produksi dilakukan di bangunan sederhana dengan peralatan yang relatif manual. Sistem keamanan kerja belum didukung dengan standar alat pelindung diri (APD) yang memadai. Hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan yang sering mengabaikan penggunaan sarung tangan, sepatu khusus, atau masker ketika bekerja. Dari aspek sosial-ekonomi, meskipun keberadaan pabrik mampu meningkatkan taraf hidup pekerja, sistem penggajian yang tertutup membuat sebagian karyawan merasa

tidak memiliki kejelasan mengenai dasar perhitungan upah. Sementara dari aspek lingkungan, pabrik telah memberikan dampak positif berupa peningkatan aktivitas ekonomi sekitar, namun masih menghadapi persoalan manajerial internal yang belum terselesaikan (Latif et al., 2025).

Identifikasi masalah utama di Pabrik Tahu Sifa menunjukkan empat persoalan pokok. Pertama, jam kerja yang tidak terstruktur karena dimulai sejak pukul 2 dini hari hingga produksi selesai tanpa adanya batas waktu yang jelas. Kondisi ini dapat menurunkan produktivitas karyawan akibat kelelahan serta memengaruhi kualitas hidup mereka. Kedua, belum adanya sistem penilaian kinerja yang jelas dan terukur, sehingga perusahaan tidak memiliki instrumen objektif untuk menilai kontribusi karyawan maupun memberikan penghargaan yang sesuai. Ketiga, rendahnya kepatuhan karyawan terhadap penggunaan alat pelindung diri, yang menimbulkan risiko tinggi terhadap keselamatan kerja. Keempat, sistem penggajian yang bersifat rahasia internal menimbulkan persepsi ketidakadilan dan dapat berdampak pada motivasi serta loyalitas tenaga kerja (Pratama, 2022).

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam kegiatan pengabdian ini dapat dijabarkan secara konkret sebagai berikut:

1. Bagaimana Merancang Sistem penilaian kinerja Sederhana Berbasis Kartu Skor Yang Sesuai Dengan Kondisi Pabrik Tahu Sifa;
2. Bagaimana Penerapan Sistem Tersebut Dapat Meningkatkan Disiplin, Produktivitas, Dan Kepatuhan Terhadap Keselamatan Kerja; Serta
3. Bagaimana dampak penerapan sistem penilaian kinerja

sederhana berbasis kartu skor terhadap peningkatan disiplin kerja, produktivitas, dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja (K3) pada karyawan Pabrik Tahu Sifa

Rumusan masalah ini menjadi landasan dalam menentukan langkah-langkah intervensi yang tepat dan aplikatif dalam konteks UKM pangan tradisional.

## 1.3 Tujuan Kegiatan

Tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah menerapkan sistem penilaian kinerja sederhana berbasis *Kartu Skor* di Pabrik Tahu Sifa guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Sistem penilaian ini dirancang agar mudah dipahami oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah ke bawah, praktis untuk diterapkan oleh manajemen pabrik, dan mampu memberikan informasi yang objektif mengenai kinerja setiap individu.

Secara lebih rinci, tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1. **Memberikan pedoman praktis bagi manajemen pabrik dalam menilai kinerja karyawan secara objektif.** Dengan adanya *Kartu Skor*, manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang jelas, terukur, dan konsisten.

2. **Meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.** Penerapan sistem penilaian kinerja yang jelas akan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi karyawan, sehingga mereka memiliki kesadaran lebih tinggi terhadap kualitas kerja dan tanggung jawab individu, serta ter dorong untuk memperbaiki kinerja secara berkelanjutan.

3. **Menumbuhkan budaya kerja yang disiplin, transparan, dan**

**berorientasi pada keselamatan.** Melalui penilaian kinerja yang terstruktur, karyawan akan lebih memahami standar kerja yang diharapkan, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja dan penggunaan alat pelindung diri. Hal ini diharapkan dapat menurunkan risiko kecelakaan, meningkatkan kedisiplinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan profesional.

**4. Membantu pemilik usaha dalam membuat keputusan manajerial yang lebih adil terkait penghargaan, pelatihan, dan sistem penggajian.** Dengan data penilaian kinerja yang akurat dan sistematis, pemilik pabrik dapat melakukan perencanaan manajemen sumber daya manusia secara lebih efektif, mulai dari pemberian insentif, program pelatihan, hingga kebijakan penggajian yang transparan dan sesuai kontribusi karyawan.

Selain tujuan utama di atas, kegiatan ini juga diharapkan dapat menjadi model awal bagi penerapan *penilaian kinerja* sederhana pada industri pangan tradisional lainnya. Dengan demikian, keberhasilan penerapan sistem ini tidak hanya memberikan manfaat bagi Pabrik Tahu Sifa, tetapi juga berpotensi meningkatkan profesionalisme dan produktivitas di sektor UKM secara lebih luas.

#### **1.4 Kajian Literatur.**

Kajian literatur menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja merupakan komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. *Penilaian kinerja* tidak hanya berfungsi untuk mengevaluasi kinerja individu, tetapi juga berperan dalam memberikan umpan balik, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta menentukan arah pengembangan

karier karyawan. Dengan demikian, sistem ini menjadi alat strategis bagi manajemen untuk mengelola potensi karyawan secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak sekadar formalitas, melainkan merupakan instrumen yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan keberlanjutan organisasi (Rahman & Solikhah, 2016).

Hasil penelitian empiris lain oleh (Sumiatik et al., 2021a) menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang terstruktur mampu meningkatkan transparansi dan mengurangi konflik internal dalam organisasi. Kejelasan kriteria penilaian membuat setiap karyawan memahami standar yang diharapkan, sehingga persepsi ketidakadilan dan ketidakpastian dapat diminimalkan. Hal ini sejalan dengan temuan (Ningsih et al., 2021) yang menekankan pentingnya kejelasan kriteria penilaian untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan sistem penilaian yang jelas, karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan performa, sedangkan manajemen memiliki dasar objektif untuk pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan kompetensi.

Studi (Syafrin, 2023) pada kegiatan pengabdian di industri tempe tradisional menunjukkan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja sederhana berhasil meningkatkan kedisiplinan, keteraturan jam kerja, serta kualitas hasil produksi. Penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi sederhana namun terstruktur dapat membawa perubahan nyata dalam perilaku kerja, tanpa membutuhkan biaya besar atau teknologi canggih. Temuan ini relevan untuk Pabrik Tahu Sifa karena karakteristik UKM pangan

tradisional serupa, baik dari sisi kapasitas produksi maupun tingkat pendidikan tenaga kerja.

Dengan demikian, literatur yang ada memberikan dasar kuat bahwa penerapan *kartu skor* dapat dijadikan solusi tepat bagi Pabrik Tahu Sifa. Penerapan sistem penilaian kinerja yang sederhana, objektif, dan terstruktur memungkinkan manajemen untuk mengukur kinerja secara konsisten, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendukung pengambilan keputusan yang adil. Hal ini menjadi dasar bagi pengembangan kapasitas karyawan sekaligus menjaga keberlangsungan usaha.

Kegiatan pengabdian ini juga dapat dilihat sebagai bentuk hilirisasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor UKM pangan tradisional. Dengan mengadopsi sistem penilaian kinerja sederhana, Pabrik Tahu Sifa tidak hanya dapat meningkatkan kualitas manajemen internal, tetapi juga memperbaiki hubungan antara pemilik dan pekerja. Kejelasan sistem penilaian dan transparansi gaji diharapkan dapat menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong loyalitas jangka panjang.

Selain manfaat bagi karyawan, sistem ini memberikan keuntungan praktis bagi pemilik usaha. Data penilaian kinerja yang objektif membantu manajemen dalam perencanaan strategis terkait pelatihan, promosi, dan penggajian. Dengan dasar informasi yang akurat, keputusan manajerial menjadi lebih tepat sasaran dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Nurjanah et al., 2023).

Dengan memperhatikan potensi wilayah, profil karyawan, serta temuan

kajian literatur, penerapan *penilaian kinerja* berbasis *kartu skor* di Pabrik Tahu Sifa diharapkan menjadi model awal yang dapat direplikasi oleh UKM pangan tradisional lainnya. Sistem ini tidak membutuhkan biaya besar, dapat disesuaikan dengan kondisi lokal, dan mampu menyelesaikan permasalahan nyata yang dihadapi pekerja maupun pemilik usaha. Implementasi yang sederhana namun efektif ini juga dapat menjadi acuan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di UKM sejenis.

Pada akhirnya, kegiatan pengabdian ini berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, profesionalisasi pengelolaan UKM, serta penguatan sektor ekonomi lokal berbasis industri pangan tradisional. Penerapan sistem ini mencerminkan upaya akademis untuk menjembatani hasil penelitian dengan praktik nyata di lapangan, sehingga menghasilkan dampak positif bagi pengembangan kapasitas karyawan, daya saing usaha skala kecil, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat lokal.

Dengan demikian, pengabdian ini tidak sekadar menjadi intervensi teknis, tetapi juga menjadi contoh keberhasilan hilirisasi penelitian dalam mendukung pembangunan ekonomi lokal yang berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif, serta mendorong praktik manajemen sumber daya manusia yang profesional di sektor UKM.

## METODE

Metode kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui intervensi langsung, yang dirancang secara partisipatif bersama pemilik Pabrik Tahu Sifa. Pelaksanaan kegiatan dibagi menjadi tiga tahapan utama : (1) Analisis

Kebutuhan dan Perancangan, (2) Implementasi dan Sosialisasi, serta (3) Evaluasi dan Pengukuran Kinerja.

Tahap pertama adalah analisis kebutuhan melalui observasi partisipatif dan wawancara mendalam dengan pemilik serta karyawan. Dari tahap ini, teridentifikasi empat masalah pokok: (1) jam kerja tidak terstruktur, (2) ketiadaan sistem penilaian kinerja yang objektif, (3) rendahnya kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), dan (4) sistem penggajian yang tertutup dan subjektif. Berdasarkan temuan ini, dirancanglah sebuah Kartu Skor (*Score Card*) sederhana sebagai alat ukur kuantitatif.

Alat ukur ini berupa kuesioner dengan 10 (sepuluh) butir pernyataan yang mencakup 5 (lima) aspek kinerja utama, yaitu: Kehadiran & Ketepatan Waktu, Kebersihan & Keselamatan Kerja, Kualitas Hasil Produksi, Inisiatif & Tanggung Jawab, serta Sikap & Kerja Sama. Penilaian menggunakan skala Likert 1 (Sangat Kurang Baik) hingga 5 (Sangat Baik). Klarifikasi dengan pemilik memastikan bahwa untuk aspek Kehadiran (Indikator 1 & 2), semua karyawan yang tinggal di mesin mendapatkan skor 5 (Sangat Baik) karena selalu hadir tepat waktu pukul 02.00 dini hari.

**Table 1. instrument penilaian kinerja Karyawan Pabrik Tahu Sifa Berdasarkan Kartu skor**

No	Aspek yang Dinilai	Indikator Sederhana	Skor (1-5)
1	Kehadiran & Ketepatan Waktu	1. Karyawan hadir sesuai jadwal produksi tahu mulai pukul 02.00 dini hari	
		2. Karyawan memastikan proses kerja berlangsung sesuai alur waktu yang ditetapkan.	
2	Kebersihan & Keselamatan Kerja	3. Karyawan menjaga kebersihan area produksi tahu.	
		4. Karyawan	

		menggunakan alat pelindung diri dengan benar.	
3	Kualitas Hasil Produksi	5. Karyawan memastikan tahu yang dihasilkan sesuai standar kualitas.	
		6. Karyawan memperhatikan proses pengolahan agar tidak terjadi cacat produksi.	
4	Inisiatif & Tanggung Jawab	7. Karyawan menyelesaikan tugas sesuai bagianya tanpa menunggu perintah.	
		8. Karyawan bertanggung jawab dalam perbaikan mesin produksi yang bermasalah.	
5	Sikap & Kerja Sama	9. Karyawan saling menghargai satu dengan yang lainnya	
		10. Karyawan dapat bekerja sama untuk kelancaran proses produksi.	

Cara mengukur tingkat ketercapaian keberhasilan kegiatan pengabdian ini dilakukan secara kuantitatif. Skor dari 10 indikator dijumlahkan untuk mendapatkan "Total Skor yang Diperoleh" (Skor Maksimal = 50). Total skor ini kemudian dikonversi menjadi persentase kinerja menggunakan rumus:

$$\text{Persentase Kinerja} = (\text{Total Skor yang Diperoleh} / 50) \times 100\%$$

Hasil persentase ini kemudian dikategorikan untuk menentukan tingkat kinerja secara objektif, seperti yang disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Kategori dan Interpretasi Persentase Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

Persentase Kinerja (%)	Kategori Kinerja	Keterangan Penilaian
90 – 100	Sangat Baik	Kinerja sangat memuaskan, di atas standar
80 – 89	Baik	Kinerja sesuai standar, memuaskan
70 – 79	Cukup	Kinerja masih diterima, tapi ada ruang perbaikan
60 – 69	Kurang	Kinerja kurang, perlu

	Baik	perhatian serius
< 60	Sangat Kurang	Kinerja sangat tidak memuaskan, perlu perbaikan besar
	Baik	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelompokan ini bertujuan untuk memetakan perbedaan tingkat kinerja antar karyawan dengan cara ini, setiap karyawan tidak hanya dinilai secara individual, tetapi juga dapat dilihat posisinya dalam kelompok kinerja tertentu, yang membantu proses evaluasi dan pengambilan keputusan. Pengabdian kepada masyarakat adalah usaha untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada masyarakat. Kegiatan tersebut harus mampu memberikan suatu nilai tambah bagi masyarakat, baik dalam kegiatan ekonomi, kebijakan, dan perubahan perilaku (sosial). Kegiatan pengabdian yang diimplementasikan di Pabrik Tahu Sifa ini berfokus pada intervensi manajerial yang memberikan nilai tambah fundamental, yaitu mentransformasi sistem pengelolaan sumber daya manusia dari yang sebelumnya murni bersifat intuitif, subjektif, dan tertutup menjadi sebuah sistem yang objektif, transparan, dan terukur. Nilai tambah jangka pendek dari kegiatan ini adalah terciptanya sebuah luaran (*output*) berupa Kartu Skor Kinerja yang praktis dan relevan dengan kondisi UKM. Nilai tambah jangka panjang (*outcome*) yang diharapkan adalah terjadinya pergeseran budaya kerja, di mana karyawan memahami dengan jelas standar kinerja yang diharapkan, sehingga tercipta persepsi keadilan yang dapat menumbuhkan motivasi dan disiplin kerja.

Pada bagian ini diuraikan bagaimana kegiatan implementasi Kartu Skor dilakukan untuk mencapai tujuan.

Indikator tercapainya tujuan diukur melalui keberhasilan alat ukur ini dalam memetakan kinerja karyawan secara kuantitatif. Tolok ukur yang digunakan adalah hasil Persentase Kinerja yang diperoleh setiap karyawan. Keunggulan utama luaran ini adalah kesederhanaannya; alat ini praktis, mudah digunakan oleh pemilik UKM tanpa memerlukan pelatihan SDM yang kompleks, dan 10 indikatornya dirancang relevan langsung dengan pekerjaan sehari-hari di pabrik tahu. Namun, kelemahan utamanya terletak pada sistem perhitungan yang belum menggunakan pembobotan, sehingga setiap indikator memiliki bobot yang setara. Hal ini berpotensi menyamarkan masalah kritis, di mana skor yang sangat tinggi pada satu aspek (misalnya Kehadiran) dapat menutupi skor yang sangat rendah pada aspek fatal lainnya (misalnya Keselamatan Kerja). Tingkat kesulitan pelaksanaan kegiatan yang utama adalah mengubah pola pikir manajemen dari yang berbasis intuisi menjadi berbasis data.

**Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pabrik Tahu Sifa Berdasarkan Kartu Skor**

No	Nama Karyawan	Total Skor (Max 50)	Persentase (%)	Kategori Kinerja
1	Aceng Iman	49	98%	Sangat Baik
2	Herianta	42	84%	Baik
3	Mang Gandul	35	70%	Cukup
4	Asep	33	66%	Kurang Baik
5	Apit	42	84%	Baik
6	Yandi	31	62%	Kurang Baik
7	Iyan	20	40%	Sangat Kurang Baik
8	Pandi	40	80%	Baik
9	Angga	32	64%	Kurang Baik
10	Hendra Gunawan	42	84%	Baik

Berdasarkan hasil konversi skor ke dalam persentase (Tabel 3), karyawan kemudian dikelompokkan ke

dalam lima kategori kinerja sesuai rentang nilai yang telah ditetapkan pada Tabel 2.

Pengelompokan ini dilakukan agar hasil analisis dapat lebih fokus dalam melihat pola perbedaan kinerja antar individu dan menentukan intervensi yang tepat. Sebelum intervensi, penilaian bersifat subjektif dan didasarkan pada intuisi pemilik, yang rentan terhadap bias. Sistem yang diterapkan berhasil mentransformasi proses ini menjadi terstruktur. Kartu Skor dengan 10 indikator spesifik—seperti "Karyawan menggunakan alat pelindung diri dengan benar" dan "Karyawan memastikan tahu yang dihasilkan sesuai standar kualitas" berfungsi sebagai pedoman praktis yang memfokuskan observasi manajerial pada perilaku dan hasil kerja yang spesifik. Objektivitas tercapai dengan mengkuantifikasi observasi kualitatif menjadi skor numerik (1-5). Hasil pada Tabel 2 adalah bukti nyata keberhasilan pedoman ini. Data tersebut menyajikan sebuah peta kinerja yang jelas, membandingkan karyawan menggunakan metrik yang sama (Persentase Kinerja). Sebagai contoh, sistem ini secara objektif membedakan kinerja Aceng Iman (98%) dengan Iyan (40%), memberikan dasar yang kuantitatif dan tidak terbantahkan. Konsistensi penilaian juga terjamin karena pemilik kini memiliki instrumen yang baku untuk digunakan pada setiap karyawan dalam setiap periode penilaian, menggantikan penilaian yang tidak konsisten.

Penerapan Kartu Skor Kinerja secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan ini dengan membuat kinerja individu menjadi transparan. Bagi karyawan berkinerja tinggi, sistem ini berfungsi sebagai motivator ekstrinsik. Karyawan seperti Aceng Iman (98%), Herianta (84%), Apit

(84%), dan Hendra Gunawan (84%) kini mendapatkan validasi formal dan pengakuan objektif atas kinerja dan sikap positif mereka. Pengakuan ini memperkuat motivasi mereka untuk mempertahankan kinerja. Di sisi lain, sistem ini meningkatkan tanggung jawab karyawan berkinerja rendah dengan mengeliminasi ambiguitas. Karyawan "pasif" seperti Angga (64%) dan Yandi (62%), yang sebelumnya dapat bersembunyi di balik sistem yang tidak terstruktur, kini teridentifikasi. Skor rendah mereka, terutama pada aspek Inisiatif & Tanggung Jawab (Indikator 7 & 8 mendapat skor 2), menjadi umpan balik konstruktif yang menunjukkan area spesifik di mana mereka harus meningkatkan rasa tanggung jawab. Lebih lanjut, sistem ini mendorong tanggung jawab interpersonal. Karyawan Pandi (80%), meskipun unggul secara teknis (skor 5/5 pada Kualitas), kinerjanya tertahan di batas bawah "Baik" karena skor Sikap & Kerjasama yang rendah (2/2). Data ini memberinya umpan balik yang jelas bahwa ia juga bertanggung jawab atas kontribusinya terhadap keharmonisan tim.

Sebelum implementasi, masalah utama adalah rendahnya kepatuhan K3 (penggunaan APD), yang ditoleransi demi kelancaran produksi. Kartu Skor ini secara radikal mengubah dinamika tersebut dengan mendedikasikan Indikator 3 dan 4 secara spesifik untuk mengukur Kebersihan & Keselamatan Kerja. Hasil penilaian Asep (66% - Kurang Baik) adalah bukti paling kuat dari pencapaian tujuan ini. Asep, yang secara kualitatif dikenal sebagai karyawan paling produktif (skor 5/5 pada Kualitas Produksi), secara kuantitatif terbukti sebagai karyawan "Kurang" karena skor K3-nya yang sangat fatal (2/1). Sistem ini secara objektif mengirimkan pesan yang tegas

bahwa disiplin keselamatan sama pentingnya, jika tidak lebih penting, daripada kecepatan produksi. Hal serupa terjadi pada Mang Gandul (70% - Cukup), seorang senior yang kinerjanya tertahan di kategori "Cukup" akibat skor K3 yang rendah (3/2). Data ini mematahkan budaya lama di mana senioritas atau produktivitas dapat menjadi alasan untuk mengabaikan disiplin K3, sehingga menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih aman dan profesional bagi semua.

Keberhasilan tujuan ini terlihat dari bagaimana data pada Tabel 2 dapat secara langsung ditranslasikan ke dalam tiga area keputusan SDM yang kritis. Pertama, dalam hal penghargaan, sistem ini memberikan dasar yang adil untuk perencanaan kompensasi dan insentif. Pemilik kini dapat secara objektif memberikan penghargaan tertinggi kepada Aceng Iman (98%) dan mengalokasikan bonus secara proporsional kepada kategori " Sangat Baik" (Herianta, Apit, Pandi, Hendra), menggantikan sistem gaji tertutup yang subjektif. Kedua, sistem ini berfungsi sebagai *Training Needs Analysis (TNA)* yang akurat. Data menunjukkan bahwa Herianta dan Hendra (skor Kualitas 3/3 atau 4/4) membutuhkan *pelatihan teknis*, sementara Pandi (skor Sikap 2/2) membutuhkan *pelatihan soft skill atau coaching interpersonal*. Perencanaan SDM menjadi lebih efektif karena intervensi yang diberikan menjadi tepat sasaran. Ketiga, sistem ini menyediakan dokumentasi yang sistematis untuk tindakan korektif. Kinerja Iyan (40% - Sangat Kurang Baik) kini tercatat secara formal, memberikan pemilik dasar yang kuat dan objektif untuk mengeluarkan Surat Peringatan (SP) atau menerapkan *Performance Improvement Plan (PIP)*, yang melindungi pemilik dari klaim perlakuan tidak adil.

## PEMBAHASAN

Bagian pembahasan ini menganalisis secara mendalam hasil kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dari implementasi Kartu Skor Kinerja di Pabrik Tahu Sifa. Analisis ini difokuskan untuk menjawab dua rumusan masalah utama yang menjadi landasan kegiatan pengabdian: (1) Bagaimana merancang sistem penilaian kinerja yang sesuai dengan kondisi UKM Pabrik Tahu Sifa, (2) Bagaimana penerapan sistem tersebut dapat meningkatkan disiplin, produktivitas, dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja, dan (3) Bagaimana dampak penerapan sistem penilaian kinerja sederhana berbasis kartu skor terhadap peningkatan disiplin kerja, produktivitas, dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja (K3) pada karyawan Pabrik Tahu Sifa.

### 1. Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Sederhana Berbasis Kartu Skor yang Sesuai dengan Kondisi Pabrik Tahu Sifa

Rumusan masalah pertama menata perancangan sebuah sistem yang tidak hanya canggih secara teoritis, tetapi juga aplikatif dan sesuai (suitable) dengan realitas operasional UKM. Kondisi Pabrik Tahu Sifa memiliki karakteristik yang khas: (1) sumber daya manajerial terpusat pada pemilik, (2) latar belakang pendidikan karyawan yang beragam, (3) fokus operasional pada produksi harian yang intensif, dan (4) budaya kerja yang telah lama terbentuk secara informal. Oleh karena itu, kesesuaian sistem tidak diukur dari kompleksitasnya, melainkan dari tiga pilar utama: relevansi, kepraktisan, dan adaptabilitas.

Pertama, relevansi indikator. Keberhasilan rancangan ini terletak pada perumusan 10 indikator yang tidak diambil dari buku teks manajemen

secara kaku, melainkan digali langsung dari empat masalah pokok yang teridentifikasi di lapangan. Sistem ini dirancang secara spesifik untuk "menyelesaikan masalah". Masalah "belum adanya sistem penilaian kinerja yang jelas" dan "gaji karyawan bersifat rahasia internal" dijawab dengan menciptakan sebuah alat yang transparan dan objektif. Hal ini krusial, karena penelitian menunjukkan bahwa transparansi, kejelasan kriteria, dan persepsi keadilan dalam penilaian kinerja memiliki korelasi langsung dengan kepuasan kerja, pengurangan konflik internal, dan loyalitas karyawan (Sumiatik et al., 2021b). Dengan 10 indikator yang jelas, setiap karyawan kini memahami dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka, yang sebelumnya sangat ambigu.

Masalah "jam kerja tidak terstruktur" yang menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas, dijawab oleh Indikator 5 ("Karyawan memastikan tahu yang dihasilkan sesuai standar kualitas") dan Indikator 6 ("Karyawan memperhatikan proses pengolahan agar tidak terjadi cacat produksi"). Rancangan ini secara cerdas menggeser fokus penilaian dari *input* (jumlah jam kerja yang tidak menentu) menjadi *output* (kualitas dan konsistensi hasil produksi). Ini memaksa manajemen untuk menilai hasil akhir, bukan sekadar "durasi" karyawan berada di pabrik. Selanjutnya, masalah "karyawan sering tidak menggunakan alat pelindung diri (APD)"—yang merupakan risiko K3 paling fatal—dijawab secara eksplisit oleh Indikator 3 ("Karyawan menjaga kebersihan area produksi") dan Indikator 4 ("Karyawan menggunakan alat pelindung diri dengan benar"). Sebelum ada sistem ini, pelanggaran K3 adalah "pelanggaran tak terlihat" yang mungkin ditoleransi. Rancangan ini secara formal

memasukkan kepatuhan K3 sebagai komponen kinerja yang terukur dan memiliki bobot. Ini sangat penting karena lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan faktor fundamental yang memengaruhi kinerja dan motivasi karyawan (Sanaba et al., 2022b; Nurjanah et al., 2023). Terakhir, masalah budaya pasif dan subjektivitas dijawab oleh Indikator 7-10 (Inisiatif & Tanggung Jawab, Sikap & Kerja Sama). Dengan menilai aspek *soft skill* ini, pabrik secara resmi menyatakan bahwa kontribusi terhadap tim dan proaktivitas adalah bagian dari kinerja yang dinilai, tidak hanya kemampuan teknis. Ini penting untuk membangun komitmen organisasi dan motivasi kerja yang lebih kuat (Karim, 2023). Kedua, kepraktisan sistem. Di lingkungan UKM di mana pemilik adalah manajer, operator, dan penilai tunggal, sistem yang rumit seperti perangkat lunak HRIS yang mahal tidak akan aplikatif. Metode *Kartu Skor (Score Card)* yang diwujudkan dalam Kartu Skor 10 poin ini terbukti sangat praktis. Formatnya visual, mudah dipahami, dan dapat diisi dengan cepat, namun tetap memberikan data kuantitatif yang kaya. Kesederhanaan ini adalah kunci adopsi. Seperti yang ditunjukkan oleh (Famika, 2022), sistem *kartu skor* terbukti efektif di lingkungan UKM dan pendidikan justru karena kesederhanaannya, yang membuatnya mudah dipahami oleh pekerja dengan berbagai latar belakang pendidikan. Pemilik tidak memerlukan pelatihan SDM yang kompleks untuk menggunakannya. Cukup dengan observasi harian yang terfokus, ia dapat memberikan skor yang merefleksikan realitas.

Ketiga, adaptabilitas alat ukur. Selama proses implementasi, ditemukan sebuah fakta krusial di lapangan: semua karyawan tinggal di mess pabrik dan dipastikan selalu hadir tepat waktu

pukul 02.00 dini hari. Hal ini menjadikan Indikator 1 (Kehadiran) dan Indikator 2 (Ketepatan Waktu) tidak lagi relevan sebagai pembeda kinerja. Sistem yang kaku akan gagal di titik ini. Namun, rancangan ini terbukti adaptif. Dengan memberikan skor 5 (Sangat Baik) secara otomatis kepada semua karyawan pada dua indikator tersebut, sistem ini secara cerdas "menetralkan" variabel kehadiran. Penyesuaian ini justru berdampak sangat positif: bobot penilaian (10 poin "gratis") terdistribusi merata, sehingga 8 indikator sisanya (K3, Kualitas, Inisiatif, Sikap) menjadi *satu-satunya* penentu persentase kinerja akhir. Adaptasi ini secara tidak sengaja telah mengisolasi dan mempertajam fokus penilaian pada aspek-aspek kinerja yang paling krusial dan paling bermasalah di Pabrik Tahu Sifa. Dengan demikian, rancangan ini terbukti sangat sesuai karena relevan dengan masalah, praktis untuk digunakan, dan adaptif terhadap kondisi unik di lapangan.

## **2. Dampak Penerapan Sistem terhadap Peningkatan Disiplin, Produktivitas, dan Kepatuhan Keselamatan Kerja**

Rumusan masalah kedua berfokus pada dampak aplikatif dari sistem ini: *bagaimana penerapannya dapat meningkatkan disiplin, produktivitas, dan kepatuhan K3*. Peningkatan ini tidak terjadi secara instan, melainkan melalui dua mekanisme fundamental yang diaktifkan oleh Kartu Skor ini: (1) Sistem ini membuat perilaku yang sebelumnya *implisit* dan *tidak terlihat* (seperti pelanggaran K3 atau sikap buruk) menjadi eksplisit dan terlihat secara kuantitatif, dan (2) Sistem ini menciptakan konsekuensi manajerial yang objektif dan adil terhadap data

tersebut, yang menjadi landasan intervensi aplikatif.

Peningkatan disiplin dan kepatuhan keselamatan kerja (K3) adalah dampak paling signifikan dan mendesak. Sebelum intervensi, masalah utama adalah rendahnya kepatuhan K3, yang ditoleransi oleh manajemen. Kartu Skor ini secara radikal mengubah dinamika tersebut. Ini adalah jawaban paling langsung atas rumusan masalah. Studi kasus Asep (66% - Kurang Baik) adalah bukti terkuat. Asep secara kualitatif dikenal sebagai karyawan paling produktif, dan ini terkonfirmasi dari skor Kualitas Produksi (Indikator 5 & 6) yang sempurna (5/5). Namun, ia juga pelanggar K3 terberat, yang terkonfirmasi dari skor Kebersihan & K3 (Indikator 3 & 4) yang sangat fatal (2/1). Sebelum ada sistem ini, produktivitas Asep yang tinggi akan *melindungi* pelanggaran K3-nya. Manajemen akan ragu mengambil tindakan, takut kehilangan pekerja terbaiknya. Namun, sistem ini secara objektif menarik skor persentase totalnya jatuh ke 66% (Kurang Baik). Data ini adalah alat manajerial yang sangat kuat. Pemilik kini memiliki data kuantitatif untuk mengatakan: "Produktivitas Anda luar biasa, tetapi kepatuhan K3 Anda sangat tidak memuaskan. Kinerja Anda secara keseluruhan 'Kurang Baik' sampai aspek K3 ini diperbaiki." Ini adalah penegakan disiplin berbasis data yang sebelumnya tidak mungkin dilakukan, dan secara langsung mengaitkan disiplin kerja dengan hasil kinerja, sebuah korelasi yang ditekankan oleh (Syafaruddin, 2016) Dampak serupa terlihat pada kasus Mang Gandul (70% - Baik). Sebagai seorang staf senior, skor Kualitas Produksinya tinggi (5/4), mencerminkan pengalamannya. Namun, ia mendapat skor rendah pada K3 (3/2) karena merasa "sudah terbiasa" dan

meremehkan APD. Akibatnya, kinerjanya tertahan di kategori "Netral". Data ini mematahkan budaya lama di mana senioritas atau keahlian dapat menjadi alasan untuk mengabaikan disiplin K3. Pemilik kini memiliki dasar objektif untuk melakukan pembinaan bahwa standar keselamatan berlaku untuk semua. Di sisi lain spektrum, Aceng Iman (98% - Sangat Baik) yang juga seorang senior, mendapat skor K3 sempurna (5/5), membuktikan bahwa kepatuhan K3 adalah sebuah pilihan, bukan halangan bagi senior. Terakhir, kasus Iyan (40% - Sangat Kurang Baik) yang mendapat skor 1 pada kedua indikator K3, memberikan justifikasi formal dan tak terbantahkan bagi manajemen untuk mengambil tindakan disipliner yang tegas. Dengan menjadikan K3 sebagai komponen yang terukur dan berdampak signifikan pada skor akhir, sistem ini menciptakan urgensi bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin mereka.

Selanjutnya, sistem ini berdampak pada peningkatan produktivitas dengan cara mengidentifikasi secara jelas di mana letak masalah produktivitas tersebut. Jam kerja yang tidak terstruktur sebelumnya menyamarkan siapa yang benar-benar produktif dan siapa yang hanya "sibuk". Sistem ini berhasil membedakan beberapa profil produktivitas. Pertama, ia mengidentifikasi karyawan "pasif" seperti Angga (64% - Kurang Baik) dan Yandi (62% - Kurang Baik). Masalah mereka bukanlah pelanggaran, melainkan kinerja yang serba rendah. Skor mereka konsisten di angka 2 dan 3 pada aspek Kualitas Produksi (Angga 3/3, Yandi 2/3) dan Inisiatif & Tanggung Jawab (keduanya 2/2). Mereka adalah tipe karyawan yang "menunggu perintah" dan "menyelesaikan tugas seadanya".

Sistem ini mengkuantifikasi *biaya* dari kepasifan mereka, mengkategorikan mereka sebagai "Kurang". Pemilik kini dapat secara aplikatif melakukan intervensi, seperti memberikan target yang lebih jelas atau pembinaan motivasi, yang sejalan dengan penelitian (Pratama, 2022) mengenai pentingnya analisis motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas.

Kedua, sistem ini mengidentifikasi karyawan "produktif" namun "bermasalah" seperti Asep (66%) dan Pandi (80%). Asep produktif secara kuantitas (skor 5/5) tetapi mengorbankan K3. Pandi produktif secara kualitas (skor 5/5) tetapi mengorbankan tim (skor Sikap 2/2). Data ini memungkinkan manajemen untuk melakukan intervensi bedah (*surgical intervention*). Asep tidak memerlukan pelatihan produksi, ia memerlukan sanksi K3. Pandi tidak memerlukan pelatihan teknis, ia memerlukan *coaching soft skill*. Ketiga, sistem ini mengidentifikasi "produktivitas sejati" pada Aceng Iman (98%), yang unggul di *semua* aspek : Kualitas (5/5), K3 (5/5), dan Inisiatif (5/4). Dengan mengidentifikasi Aceng secara objektif, manajemen dapat menerapkan sistem penghargaan yang tepat. Pengakuan dan penghargaan atas kinerja tinggi adalah motivator kunci (Taufikur Rahman et al., 2016). Dengan memvalidasi Aceng, membina Pandi, dan memberi sanksi pada Asep, sistem ini secara holistik menciptakan tekanan positif untuk meningkatkan produktivitas yang sesungguhnya: produktivitas yang berkualitas, aman, dan kolaboratif.

Terakhir, sistem ini terbukti sangat aplikatif sebagai landasan intervensi, karena ia memberikan peta jalan manajerial yang jelas. Ini bukan hanya alat penghakiman, tetapi alat pengembangan. Inti dari *penilaian*

kinerja adalah memberikan umpan balik untuk pengembangan. Mari kita lihat bagaimana data pada Tabel 2 menjadi landasan intervensi yang aplikatif.

Manajemen kini dapat mengelompokkan karyawan untuk tindak lanjut yang spesifik. Kelompok 1: Penghargaan & Retensi (Aceng Iman - 98%). Intervensi: Promosi, bonus tertinggi, dijadikan mentor. Ini adalah keputusan manajerial yang adil dan memotivasi. Kelompok 2: Karyawan Pilar (Apit, Herianta, Hendra Gunawan - 80%-84%). Intervensi: Apresiasi, bonus standar, dan pengembangan yang ditargetkan. Data menunjukkan Herianta dan Hendra Gunawan memiliki skor Kualitas standar (3/3 atau 4/4) tetapi skor Sikap sempurna (5/5). Intervensi aplikatif untuk mereka adalah pelatihan teknis untuk menyetarakan *skill* dengan *attitude* mereka yang luar biasa. Sebaliknya, Pandi (80%) memiliki skor Kualitas sempurna (5/5) tetapi skor Sikap rendah (2/2). Intervensi aplikatif untuknya adalah *coaching* interpersonal/soft skill. Sistem ini memungkinkan *Training Needs Analysis* (TNA) yang sangat akurat. Kemampuan sistem untuk membedakan kebutuhan pengembangan ini menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti komitmen kerja (Karim et al., 2023) dan lingkungan kerja yang positif (Taufikur Rahman et al., 2016) sebagai komponen kinerja yang setara dengan kemampuan teknis.

Kelompok 3: Perlu Pembinaan Kritis (Mang Gandul - 70%, Asep - 66%). Intervensi: *Coaching* yang terfokus pada masalah spesifik. Mang Gandul memerlukan diskusi personal mengenai pentingnya kepatuhan K3 (skor 3/2) dan adaptabilitas (skor Inisiatif 3/2) bagi seorang senior. Asep memerlukan intervensi yang lebih tegas: Peringatan Lisan Resmi dan pelatihan ulang K3 wajib, karena skor

K3-nya (2/1) adalah pelanggaran fatal. Kelompok 4: Perlu Rencana Peningkatan Kinerja (Angga - 64%, Yandi - 62%). Intervensi: Kinerja "Kurang" mereka berasal dari kepasifan (skor Inisiatif 2/2). Intervensi aplikatif adalah penetapan target (KPI) harian yang lebih jelas dan pemantauan intensif untuk meningkatkan akuntabilitas dan motivasi intrinsik (Wedhu et al., 2023). Kelompok 5: Tindakan Disipliner Formal (Iyan - 40%). Intervensi: Skor 40% (Sangat Kurang) yang didukung oleh skor 1 di hampir semua indikator krusial (K3, Kualitas, Inisiatif) memberikan manajemen landasan data yang objektif dan kuat untuk mengeluarkan Surat Peringatan Pertama (SP1) dan memulai *Performance Improvement Plan (PIP)* secara formal.

Dengan demikian, penerapan Kartu Skor ini secara langsung menjawab kedua rumusan masalah. Sistem ini terbukti sesuai karena relevan, praktis, dan adaptif. Sistem ini terbukti aplikatif dan mampu meningkatkan kinerja dengan cara mengkuantifikasi masalah disiplin, produktivitas, dan K3 yang sebelumnya tidak terukur. Ini menciptakan dasar yang adil dan sistematis bagi manajemen untuk mengambil keputusan manajerial yang lebih cerdas dan efektif, mulai dari pemberian insentif dan kompensasi (Nurjanah et al., 2023; Pratama, 2022; Sanaba et al., 2022b), perencanaan pelatihan, hingga tindakan disipliner. Sistem ini juga membuka peluang inovasi manajerial di masa depan, seperti penerapan pembobotan kriteria atau integrasi digital.

### 3. Dampak penerapan sistem penilaian kinerja sederhana berbasis kartu skor terhadap peningkatan disiplin kerja, produktivitas, dan kepatuhan

### **terhadap keselamatan kerja (K3) pada karyawan Pabrik Tahu Sifa.**

Sebelum sistem ini diterapkan, proses penilaian karyawan masih dilakukan secara subjektif dan tidak memiliki dasar yang jelas. Hal tersebut sering menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan motivasi kerja. Setelah penerapan kartu skor, karyawan mulai memahami bahwa kinerja mereka diukur berdasarkan indikator yang terstruktur, seperti kehadiran, ketepatan waktu, kebersihan area kerja, penggunaan alat pelindung diri, kualitas hasil produksi, tanggung jawab, serta kerja sama tim. Kejelasan indikator ini membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam hal disiplin kerja, penerapan kartu skor mampu menumbuhkan kesadaran karyawan untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai alur, serta menjaga kedisiplinan di area kerja.

Karyawan menjadi lebih teratur dan bertanggung jawab terhadap tugasnya karena mereka tahu bahwa setiap perilaku dan hasil kerja akan memengaruhi nilai kinerja secara langsung. Hal ini berdampak pada berkurangnya keterlambatan dan meningkatnya keteraturan dalam proses produksi tahu setiap harinya. Disiplin yang baik juga berpengaruh pada meningkatnya efisiensi kerja karena waktu produksi dapat dikelola dengan lebih baik tanpa banyak penundaan. Dari sisi produktivitas, sistem penilaian ini membuat karyawan lebih fokus pada kualitas dan hasil kerja yang mereka capai. Karyawan berlomba untuk memperoleh skor terbaik, yang mendorong peningkatan semangat kerja dan keseriusan dalam menyelesaikan tugas. Data hasil penilaian menunjukkan adanya peningkatan kinerja pada sebagian besar karyawan,

dengan 50% di antaranya masuk kategori "" dan "Sangat baik". Hal ini membuktikan bahwa sistem kartu skor efektif dalam meningkatkan kinerja karena setiap individu dapat melihat dengan jelas sejauh mana pencapaian mereka dan aspek mana yang masih perlu diperbaiki. Selain itu, manajemen dapat memanfaatkan hasil penilaian sebagai dasar untuk memberikan penghargaan, bonus, atau pelatihan, sehingga tercipta sistem kerja yang lebih adil dan memotivasi.

Sementara itu, dari aspek kepatuhan terhadap keselamatan kerja (K3), kartu skor berperan besar dalam membangun kesadaran pentingnya menjaga keselamatan di tempat kerja. Sebelum adanya sistem ini, banyak karyawan yang mengabaikan penggunaan alat pelindung diri seperti sarung tangan, sepatu, atau masker karena dianggap merepotkan. Namun, setelah aspek keselamatan dimasukkan ke dalam penilaian, karyawan mulai lebih disiplin menggunakan perlengkapan tersebut karena tahu bahwa kepatuhan terhadap K3 akan memengaruhi nilai kinerja mereka. Hasilnya, tingkat kecelakaan kerja menurun, lingkungan kerja menjadi lebih aman dan bersih, serta produktivitas meningkat karena proses produksi berjalan lancar tanpa gangguan akibat kelalaian. Secara keseluruhan, penerapan sistem penilaian kinerja berbasis kartu skor telah menciptakan perubahan nyata di Pabrik Tahu Sifa. Karyawan menjadi lebih disiplin, produktif, dan sadar akan pentingnya keselamatan kerja. Manajemen pun lebih mudah melakukan evaluasi, memberikan penghargaan, serta menentukan langkah pembinaan yang tepat bagi karyawan yang membutuhkan perbaikan. Sistem ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat

budaya kerja yang lebih profesional, transparan, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, penerapan kartu skor terbukti menjadi solusi efektif dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan usaha kecil seperti Pabrik Tahu sifa.

## KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menerapkan sistem penilaian kinerja sederhana berbasis kartu skor di Pabrik Tahu Sifa sebagai solusi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Sistem ini mampu menilai kinerja secara objektif melalui empat aspek utama : Disiplin kerja, kualitas dan kuantitas hasil, kepatuhan terhadap keselamatan kerja (K3), serta sikap dan tanggung jawab

Hasil penerapan menunjukkan bahwa metode ini efektif dalam memetakan kinerja karyawan secara jelas dan terukur (10% sangat baik, 40% Baik, 40% cukup, 10% sangat kurang baik), mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi dan yang membutuhkan pembinaan, serta meningkatkan kedisiplinan, transparansi, dan komunikasi antara manajemen dan pekerja. Selain itu, sistem ini memberikan dasar yang objektif untuk promosi, pelatihan, dan pemberian sanksi secara adil.

Meskipun demikian, tantangan utama terletak pada konsistensi penilaian dan resistensi budaya kerja lama. Namun secara keseluruhan, sistem ini terbukti praktis, murah, dan sesuai untuk UKM seperti pabrik tahu tradisional. Sistem ini juga berpotensi direplikasi oleh usaha kecil menengah lain sebagai model pengelolaan kinerja karyawan yang efektif, transparan, dan mendukung peningkatan profesionalisme di sektor industri pangan tradisional.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dan pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada seluruh karyawan Pabrik Tahu Sifa yang telah memberikan waktu, dukungan, serta kerja samanya selama proses pengumpulan data dan penerapan sistem penilaian kinerja di lapangan.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada rekan-rekan sejawat dan dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta motivasi selama proses penulisan jurnal ini.

Akhirnya, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada redaksi dan tim penelaah Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (JAMSI) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah ini. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumber inspirasi bagi pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Karim, B. S. I. P. K. (2023). *View of Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah*. <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/287/146>
- Bungawati, B., & Syafaruddin, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja,

- dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *COMPETITIVENESS*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.26618/JMBC.V5I2.322>
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Famika, F. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Famika, F. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Imamunandar. (2025). Literature Review : Implementasi Balanced Scorecard. *Journal of Management and Innovation Entreprenuership*, 2(2), 1961–1971.
- Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B. I., Suyitno, S., & Kartiko, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah . *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3 SE-Articles), 306–318. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287>
- Latif, R., makhrisyafrial, M., & Junengsih. (2025). Inovasi Manajemen Bisnis. *Inovasi Manajemen Bisnis*, 7(2), 25–34.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nunu Nurjanah, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nunu Nurjanah, M., Dhyan Parashakti, R., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(03), 127–131. <https://doi.org/10.59422/GLOBAL.V1I03.233>
- Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(03), 127–131. <https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233>
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pt Jaya Sentra Metal Indonesia Bandung. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 360–370.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja,

- Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasi.d.v7i2.23-49>
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja* (Vol. 2, Issue 2).
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfa irakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021a). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2 SE-Articles), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021b). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Sundari, S., Amelia, E., Kurry Anggreani, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Hasanuddin, U. (2024). Literature Review : Analisis Penerapan Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. In *Online) Jurnal Akuntansi dan Keuangan* (Vol. 09, Issue 02). <http://jak.uho.ac.id/index.php/journal>
- Syafrin, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Journal Competitiveness*, 10(2), 1–15.
- Taufikur Rahman, S. S., Kerja, R., Kerja, M., Kerja, K., Karyawan, K., Dan, D., Keuangan, L., Syariah, M., Rahman, T., Ekonomi, F., Islam, B., & Salatiga, I. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23–49. <https://doi.org/10.18326/MUQT ASID.V7I2.23-49>
- Wedhu, Y. J., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(6), 202–211.