

PENDAMPINGAN PENYUSUNAN KPI KARYAWAN PADA KOPERASI BMT TRANS MEKAR SARI MANDIRI

Muhammad Ichsan Hadjri¹

(ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id)

Abdul Rohman²

(abdulrohman@fe.unsri.ac.id)

Gabriel Ekoputra Hartono³

(ekoputra2695@gmail.com)

Tiara Anggita Qurilmi⁴

(tiaraanggita@fk.unsri.ac.id)

Ahsahe Suwandi⁵

(Ahsahe@gmail.com)

Dimas Pascal Malik⁶

(pascal@gmail.com)

Afif Farhan Ramadhan⁷

(afiff@gmail.com)

Rizki Habibillah⁸

(rizky12@gmail.com)

Muhammad Zaki Al Ghani⁹

(ghani@gmail.com)

^{1,5,6,7,8,9} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Indonesia

² Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Indonesia

³ Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya, Indonesia

⁴ Bagian Penyakit Dalam, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya, Indonesia

Abstract

Purpose: This community service program aimed to assist Koperasi BMT Trans Mekar Sari Mandiri in developing an employee performance appraisal system based on key performance indicators, so that work evaluation could be conducted more objectively, measurably, and systematically documented.

Design/Methodology/Approach: The program was carried out through several stages, including socialization, training, the use of digital templates, technical tutorials, assistance in developing appraisal instruments, and evaluation of results. The program was implemented in six meetings and involved 31 participants, consisting of cooperative board members and employees.

Findings: The results showed an improvement in participants' understanding of the concept and development of key performance indicators. This was indicated by an increase in the average score from 50 in the pre-test to 83 in the post-test. In addition, participants were able to formulate performance indicators, achievement targets, and appraisal worksheets according to their respective job functions.

Practical Implications: The results of this assistance program can be used as a basis for developing a more objective, transparent, consistent, and data-based performance appraisal system. The system can also help the cooperative document employee performance achievements and strengthen the basis for managerial decision-making.

Originality/Value: This program produced a practical assistance model for developing key performance indicator-based performance appraisal in a village cooperative that had not yet implemented a structured and documented employee evaluation system.

Keywords: key performance indicators; cooperative; performance appraisal; human resources.

PENDAHULUAN

Koperasi desa memiliki peran strategis sebagai lembaga ekonomi kerakyatan karena pelayanan keuangan, penguatan usaha mikro, dan dukungan terhadap aktivitas produktif masyarakat dapat disalurkan melalui kelembagaan yang dekat dengan anggota (Nasution et al., 2024). Kedudukan tersebut sesuai dengan prinsip koperasi sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi, berlandaskan prinsip koperasi, serta berfungsi sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasarkan asas kekeluargaan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian, 1992). Peran tersebut hanya dapat dijalankan secara memadai apabila tata kelola internal koperasi didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki target kerja jelas, ukuran kinerja terukur, dan mekanisme evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan (Aguinis & Burgi-Tian, 2023). Tanpa sistem penilaian yang baku, capaian kerja mudah dinilai berdasarkan kesan personal, sehingga keputusan mengenai pembinaan, insentif, rotasi, dan pengembangan karyawan berisiko menjadi tidak konsisten (Aguinis, 2023).

Kebutuhan terhadap tata kelola sumber daya manusia yang lebih terukur menjadi relevan bagi Koperasi BMT Trans Mekar Sari Mandiri di Desa Mulya Sari, Kecamatan Tanjung Lago, Kabupaten Banyuasin. Koperasi ini telah berdiri sejak 29 Agustus 2009 dan berkembang sebagai lembaga ekonomi masyarakat yang berhubungan langsung dengan aktivitas pertanian, perkebunan, perikanan, peternakan, dan industri rumah tangga di wilayah sekitar. Desa Mulya Sari berada pada kawasan agraris yang memiliki keterkaitan dengan pengelolaan lahan basah dan aktivitas pertanian masyarakat, sehingga keberadaan koperasi merupakan hal yang penting bagi ekonomi lokal yang mendukung perputaran usaha masyarakat (Nasution et al., 2024).

Potensi ekonomi wilayah Banyuasin cukup besar, tetapi perkembangan kelembagaan koperasi tetap memerlukan penguatan tata kelola. Data daerah menunjukkan bahwa jumlah koperasi aktif di Kabupaten Banyuasin mengalami perubahan, dari 350 unit pada tahun 2020, turun menjadi 139 unit pada tahun 2021, naik menjadi 161 unit pada tahun 2022, dan tercatat 182 unit pada tahun 2023 (Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Banyuasin, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan koperasi tidak cukup dijaga melalui jumlah anggota dan potensi wilayah, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola proses kerja secara profesional, termasuk proses penilaian kinerja karyawan (Hulu et al., 2024).

Hasil diskusi awal dengan pengurus Koperasi BMT Trans Mekar Sari Mandiri menunjukkan bahwa kebutuhan utama mitra berkaitan dengan belum tersedianya sistem penilaian kinerja karyawan yang baku, terukur, dan terdokumentasi. Permasalahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan ketiadaan format penilaian, tetapi juga menyangkut belum adanya indikator, target, bobot, skala, serta panduan teknis yang dapat digunakan secara konsisten oleh pengurus koperasi. Oleh karena itu, kegiatan pendampingan dirancang untuk menjawab kebutuhan mitra melalui penyusunan instrumen penilaian

kinerja berbasis indikator kinerja utama. Ringkasan permasalahan mitra, solusi pendampingan, dan luaran kegiatan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Permasalahan Mitra, Solusi, Dan Luaran Kegiatan

Permasalahan mitra	Solusi pendampingan	Luaran yang dihasilkan
Indikator penilaian kinerja karyawan belum tersedia.	Penyusunan indikator berbasis fungsi jabatan dan target kerja.	Kertas kerja indikator penilaian kinerja berbasis KPI.
Sistem penilaian kinerja belum baku dan belum terdokumentasi.	Perumusan alur, bobot, target, skala, serta mekanisme evaluasi.	Format sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat digunakan koperasi.
Modul pelatihan dan panduan pelaksanaan belum tersedia.	Penyusunan materi dan panduan teknis penggunaan instrumen.	Modul penilaian kinerja karyawan berbasis KPI.

Sumber: Diolah dari laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (2025).

Tabel 1 menunjukkan bahwa persoalan utama yang dihadapi mitra terletak pada belum tersedianya perangkat penilaian kinerja yang dapat digunakan secara sistematis. Ketiadaan indikator menyebabkan capaian kerja karyawan sulit diukur secara objektif, sedangkan belum adanya format baku membuat proses evaluasi berisiko dilakukan secara tidak seragam. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan pengurus, terutama dalam pembinaan karyawan, pemberian umpan balik, penyusunan target kerja, dan penentuan tindak lanjut hasil evaluasi (Kartika, 2022).

Solusi pendampingan kemudian diarahkan pada tiga kebutuhan dasar, yaitu penyusunan indikator, pembakuan format penilaian, dan penyediaan modul pelaksanaan. Penyusunan indikator diperlukan agar setiap jabatan memiliki ukuran kerja yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya (Lesmana, 2021). Pembakuan format penilaian diperlukan agar proses evaluasi memiliki alur, bobot, target, dan skala yang sama. Penyediaan modul diperlukan agar instrumen yang telah disusun tidak hanya dipahami selama pelatihan, tetapi juga dapat digunakan kembali oleh pengurus koperasi secara mandiri.

Luaran kegiatan yang dihasilkan mencerminkan orientasi praktis dari program pendampingan. Kertas kerja indikator, format penilaian, dan modul pelaksanaan disusun sebagai perangkat awal untuk membantu koperasi membangun sistem evaluasi karyawan yang lebih objektif, transparan, dan terdokumentasi. Dengan adanya luaran tersebut, proses penilaian kinerja tidak lagi bergantung pada penilaian informal, tetapi dapat diarahkan pada bukti kerja, target yang disepakati, dan mekanisme evaluasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan.

Secara manajerial, sistem penilaian kinerja berbasis indikator diperlukan agar tujuan organisasi dapat diterjemahkan ke dalam standar kerja yang jelas. Penilaian yang hanya didasarkan pada persepsi berisiko menimbulkan bias dan ketidakpuasan, sedangkan penilaian berbasis indikator dapat membantu organisasi menetapkan target, memberikan umpan balik, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan memperbaiki keputusan sumber daya manusia secara lebih objektif (DeNisi & Smith, 2014). Pendekatan *key performance indicators* dipilih karena ukuran kerja dapat diturunkan dari fungsi jabatan, target layanan, dan kebutuhan akuntabilitas koperasi (Hadjri et al., 2018).

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diarahkan untuk mendampingi pengurus dan karyawan Koperasi BMT Trans Mekar Sari Mandiri dalam menyusun sistem penilaian kinerja berbasis indikator kinerja utama. Pendampingan difokuskan pada peningkatan pemahaman mengenai konsep penilaian kinerja, penyusunan indikator dan target kerja,

penggunaan kertas kerja penilaian, serta penyediaan modul pelaksanaan yang dapat digunakan secara berkelanjutan. Melalui kegiatan ini, sistem evaluasi karyawan diharapkan dapat disusun secara lebih objektif, transparan, terukur, dan terdokumentasi sehingga dapat mendukung penguatan tata kelola sumber daya manusia koperasi.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dengan pendekatan pendampingan partisipatif. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan mitra tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan pemahaman mengenai penilaian kinerja, tetapi juga dengan belum tersedianya instrumen kerja yang dapat digunakan dalam praktik evaluasi karyawan. Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan tidak hanya dilakukan melalui penyampaian materi, tetapi juga dipadukan dengan latihan penyusunan indikator, telaah uraian jabatan, penggunaan templat digital, dan pendampingan teknis hingga peserta menghasilkan kertas kerja penilaian kinerja.

Sasaran kegiatan adalah pengurus dan karyawan Koperasi BMT Trans Mekar Sari Mandiri sebanyak 31 orang. Seluruh peserta dilibatkan karena sistem penilaian kinerja hanya dapat diterapkan secara efektif apabila ukuran kerja dipahami oleh pihak yang menilai dan pihak yang dinilai. Keterlibatan menyeluruh juga diperlukan agar indikator yang disusun tidak dipersepsikan sebagai instrumen sepihak, tetapi sebagai kesepakatan kerja yang dapat ditelusuri dari tugas pokok, fungsi jabatan, dan kebutuhan pelayanan koperasi.

Kegiatan dilaksanakan selama September sampai Desember 2025 melalui enam pertemuan utama. Sebelum kegiatan inti dilakukan, survei awal dan diskusi kebutuhan dilaksanakan bersama pengurus koperasi untuk memetakan masalah, struktur jabatan, alur kerja, dan kebutuhan instrumen penilaian. Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, tahapan kegiatan disusun mulai dari survei awal, sosialisasi, pelatihan, penerapan teknologi, tutorial dan pendampingan, hingga penguatan keberlanjutan program. Rincian tahapan pelaksanaan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian

Tahap	Aktivitas utama	Keluaran antara	Bentuk evaluasi
Survei awal	Diskusi kebutuhan, pemetaan masalah, dan pengumpulan data jabatan.	Peta masalah penilaian kinerja.	Catatan hasil diskusi mitra.
Sosialisasi	Penyamaan persepsi mengenai penilaian berbasis indikator.	Pemahaman urgensi program.	Diskusi dan tanya jawab.
Pelatihan	Pengenalan konsep penilaian kinerja dan indikator kinerja utama.	Pemahaman dasar peserta.	<i>Pre-test</i> .
Penerapan teknologi	Penggunaan templat digital penilaian kinerja.	Format kertas kerja <i>key performance indicators</i> .	Latihan pengisian templat.
Tutorial dan pendampingan	Penyusunan indikator, target, bobot, dan sumber data.	Draf indikator per jabatan.	Telaah kertas kerja peserta.
Keberlanjutan	Penyerahan modul dan evaluasi akhir.	Modul dan instrumen penilaian.	<i>Post-test</i> dan umpan balik.

Sumber: Diolah dari laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, 2025.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian disusun secara bertahap, mulai dari pemetaan kebutuhan sampai penyediaan instrumen yang dapat digunakan secara mandiri oleh koperasi. Survei awal diperlukan untuk memastikan bahwa pendampingan tidak disusun secara umum, tetapi didasarkan pada masalah nyata yang dihadapi mitra. Sosialisasi dan pelatihan digunakan untuk membangun pemahaman peserta mengenai urgensi penilaian kinerja berbasis indikator, sedangkan penerapan teknologi dan pendampingan diarahkan untuk menghasilkan kertas kerja yang dapat digunakan dalam praktik evaluasi.

Tahap keberlanjutan ditempatkan sebagai bagian akhir karena luaran kegiatan tidak hanya berupa peningkatan pemahaman peserta, tetapi juga perangkat kerja yang dapat digunakan kembali setelah kegiatan selesai. Modul dan instrumen penilaian diserahkan sebagai panduan agar pengurus koperasi dapat melanjutkan proses evaluasi karyawan secara lebih tertib, objektif, dan terdokumentasi. Evaluasi kegiatan dilakukan melalui *pre-test*, *post-test*, pengamatan selama pendampingan, dan telaah kertas kerja peserta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa kebutuhan utama mitra berada pada tahap dasar, yaitu penyusunan ukuran kerja yang dapat dipahami dan digunakan oleh pengurus serta karyawan. Pada awal kegiatan, peserta lebih mudah menyebutkan aktivitas rutin daripada merumuskan indikator hasil kerja. Pekerjaan masih dinyatakan dalam bentuk aktivitas umum, seperti melayani anggota, mencatat transaksi, atau menagih pembiayaan. Ukuran keberhasilan kerja belum dirumuskan secara jelas dalam bentuk jumlah, kualitas, waktu penyelesaian, atau tingkat ketercapaian. Temuan ini menunjukkan bahwa pendampingan penilaian kinerja perlu diawali dengan perubahan cara berpikir dari daftar aktivitas menuju ukuran hasil kerja.

Tahap sosialisasi memberikan dasar penerimaan awal terhadap perubahan sistem penilaian. Peserta menyampaikan bahwa penilaian sebelumnya lebih banyak dilakukan berdasarkan pengamatan pengurus dan belum menggunakan formulir baku. Kondisi tersebut menyebabkan hasil evaluasi sulit dijelaskan secara objektif kepada karyawan. Setelah tujuan program dijelaskan, penilaian berbasis indikator mulai dipahami sebagai alat untuk memperjelas ekspektasi kerja, bukan sebagai perangkat untuk mencari kesalahan. Perubahan persepsi ini menjadi penting karena sistem penilaian kinerja akan sulit diterapkan apabila sejak awal dipahami sebagai ancaman.

Pada tahap pelatihan, peserta diperkenalkan pada prinsip indikator yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu. Prinsip tersebut membantu peserta menilai kembali rumusan indikator yang terlalu umum. Rumusan seperti “bekerja dengan baik” diarahkan menjadi ukuran yang lebih jelas, seperti ketepatan penyelesaian laporan, jumlah berkas yang diproses, tingkat kesesuaian pencatatan, atau persentase tindak lanjut terhadap anggota. Perubahan ini menunjukkan bahwa pemahaman mengenai indikator kinerja lebih mudah dibangun apabila contoh yang digunakan dekat dengan pekerjaan peserta.

Penggunaan templat digital berbasis *spreadsheet* menjadi bagian penting karena peserta tidak hanya memperoleh konsep, tetapi juga menggunakan alat kerja. Templat yang digunakan memuat kolom jabatan, uraian tugas, indikator, target, bobot, realisasi, skor, dan catatan evaluasi. Format tersebut membantu peserta melihat hubungan antara tugas, target, dan capaian yang dinilai. Dari sisi tata kelola, dokumentasi ini penting karena hasil evaluasi dapat disimpan, dibandingkan antarperiode, dan digunakan sebagai dasar pembinaan karyawan.

Proses pendampingan menunjukkan bahwa sebagian uraian jabatan masih perlu diperjelas sebelum indikator ditetapkan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa penilaian kinerja tidak dapat dipisahkan dari kejelasan tugas. Ketika uraian tugas belum rinci, indikator yang disusun cenderung

kabur dan sulit diukur. Oleh sebab itu, pendampingan tidak hanya diarahkan pada penyusunan skor, tetapi juga pada penajaman tugas pokok, fungsi jabatan, target kerja, dan bukti kerja. Keterhubungan antara uraian jabatan, indikator, target, bobot, dan sumber data menjadi prinsip utama yang ditekankan dalam kegiatan ini.

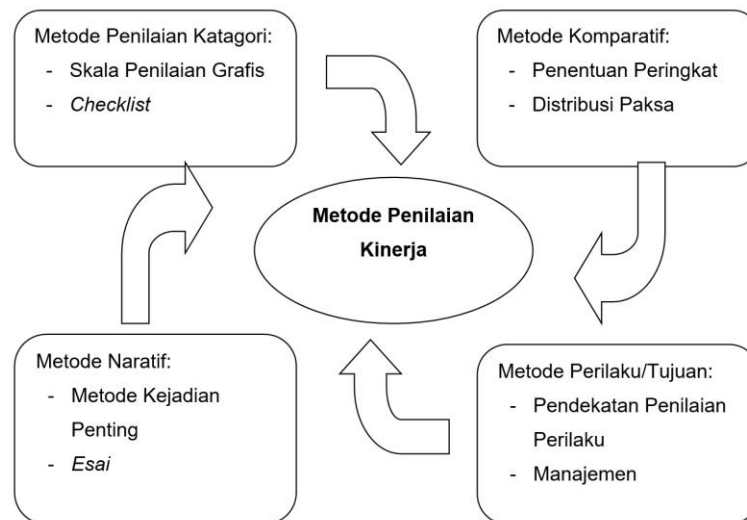
Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta setelah kegiatan dilaksanakan. Rata-rata nilai *pre-test* tercatat sebesar 50, sedangkan rata-rata nilai *post-test* meningkat menjadi 83. Kenaikan sebesar 33 poin menunjukkan bahwa sosialisasi, pelatihan, praktik, dan pendampingan mampu memperkuat pemahaman peserta mengenai penilaian kinerja berbasis indikator. Namun, hasil tersebut belum dapat ditafsirkan sebagai bukti peningkatan kinerja koperasi secara langsung. Temuan ini lebih tepat dibaca sebagai bukti peningkatan kapasitas awal peserta dalam memahami, menyusun, dan menggunakan instrumen penilaian kinerja.

Tabel 3. Ringkasan hasil evaluasi pemahaman peserta

Indikator evaluasi			Sebelum kegiatan	Sesudah kegiatan	Perubahan
Rata-rata	nilai	pemahaman	50	83	Meningkat 33 poin
Kemampuan	membedakan		Belum	Lebih terarah	Meningkat
aktivitas dan	indikator kinerja		memadai		
Kemampuan	menyusun	indikator	Belum baku	Mulai terdokumentasi	Meningkat
sesuai jabatan					
Ketersediaan instrumen	penilaian		Belum tersedia	Tersedia dalam bentuk kertas kerja dan modul	Terbentuk

Sumber: Data evaluasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat, 2025.

Tabel 3 memperlihatkan bahwa capaian kegiatan tidak hanya tampak pada kenaikan nilai pemahaman peserta, tetapi juga pada perubahan kemampuan praktis dalam menyusun perangkat penilaian. Peserta mulai mampu membedakan aktivitas kerja dan indikator kinerja, menyusun indikator sesuai jabatan, serta menggunakan kertas kerja sebagai dasar dokumentasi penilaian. Dengan demikian, luaran kegiatan sebagai tahap awal pembentukan sistem evaluasi karyawan yang lebih objektif dan terstruktur. Keberhasilan program masih perlu dilanjutkan melalui penggunaan instrumen secara berkala agar manfaatnya tidak berhenti pada pelatihan, tetapi berlanjut menjadi praktik tata kelola sumber daya manusia koperasi (Kartika, 2022).



Gambar 1. Alur Pemecahan Masalah Pendampingan

Sumber: Diolah dari laporan kegiatan pengabdian kepada 64asyarakat (2025).



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi, Pelatihan, Dan Pendampingan

sumber: Dokumentasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat (2025).

Table 4. Contoh Area Indikator Kinerja Yang Dapat Diadaptasi Koperasi

Area kerja	Contoh indikator	Satuan ukur	Sumber data	Catatan penggunaan
Pelayanan anggota	Jumlah layanan anggota yang diselesaikan sesuai prosedur.	Persentase atau jumlah layanan	Buku layanan dan laporan harian	Dapat digunakan untuk jabatan layanan dan administrasi.
Administrasi transaksi	Ketepatan pencatatan transaksi dan kelengkapan dokumen.	Persentase kelengkapan	Dokumen transaksi dan hasil verifikasi	Perlu disertai bukti kerja yang mudah diperiksa.
Pembiayaan dan penagihan	Tindak lanjut terhadap anggota sesuai jadwal yang ditetapkan.	Jumlah tindak lanjut atau tingkat penyelesaian	Catatan kunjungan dan laporan pembiayaan	Target perlu disesuaikan dengan wilayah kerja.
Pelaporan	Ketepatan waktu penyusunan laporan periodik.	Hari keterlambatan atau persentase ketepatan	Laporan bulanan dan bukti pengiriman	Cocok untuk menilai disiplin administrasi.
Kepatuhan kerja	Kesesuaian pelaksanaan tugas dengan prosedur koperasi.	Skor kepatuhan	Formulir evaluasi dan catatan supervisor	Perlu kriteria penilaian yang jelas agar tidak subjektif.

Source: Rekomendasi teknis hasil pendampingan (2025).

Peningkatan pemahaman peserta juga terlihat dari kualitas diskusi selama pendampingan. Peserta mulai menanyakan ukuran yang tepat untuk pekerjaan yang selama ini hanya dinilai secara umum. Diskusi tentang target membantu peserta memahami bahwa indikator tidak boleh dibuat terlalu tinggi karena akan sulit dicapai, tetapi juga tidak boleh terlalu rendah karena tidak mendorong perbaikan. Target yang jelas diperlukan agar perhatian, usaha, dan ketekunan kerja dapat diarahkan dengan lebih baik (Latham & Locke, 2018). Dengan demikian, indikator kinerja utama mulai dipahami sebagai kesepakatan kerja yang perlu disesuaikan dengan kemampuan operasional koperasi.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja perlu didukung oleh kebijakan internal. Instrumen yang telah disusun belum akan berdampak apabila tidak digunakan secara berkala. Oleh karena itu, pengurus koperasi perlu menetapkan waktu penilaian, pihak yang menilai, cara pemeriksaan hasil, dan tindak lanjut dari hasil penilaian. Tindak lanjut tersebut dapat berupa pembinaan, pelatihan, penyesuaian tugas, atau pemberian apresiasi berdasarkan capaian kerja yang terdokumentasi. Prosedur ini diperlukan karena penilaian kinerja tidak hanya bergantung pada formulir, tetapi juga pada kejelasan tujuan, standar, umpan balik, dan penggunaan hasil evaluasi dalam keputusan sumber daya manusia (Aguinis, 2023).

Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa koperasi desa membutuhkan pendampingan yang praktis dan bertahap. Konsep manajemen kinerja akan sulit diterapkan apabila hanya dijelaskan secara teoritis. Oleh karena itu, materi perlu diterjemahkan ke dalam kertas kerja yang sederhana, contoh indikator yang dekat dengan pekerjaan peserta, dan latihan penyusunan indikator. Cara ini lebih mudah diterima karena peserta dapat langsung menghubungkan materi dengan tugas sehari-hari. Penerapan sistem

pengukuran kinerja juga perlu ditinjau dan diperbarui secara berkala agar indikator yang digunakan tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi (Kaur & Kang, 2021)

Dampak praktis dari kegiatan ini adalah tersedianya dasar penilaian kinerja yang lebih objektif. Pengurus dapat menggunakan indikator untuk memperjelas target kerja, membandingkan capaian antarperiode, dan mengetahui kebutuhan pembinaan karyawan. Karyawan juga memperoleh kejelasan mengenai aspek yang dinilai, bukti kerja yang perlu disiapkan, dan target yang harus dicapai. Kejelasan ini dapat mengurangi penilaian yang terlalu bergantung pada kesan pribadi. Penilaian yang menggunakan standar dan bukti kerja akan lebih mudah dipertanggungjawabkan dibandingkan penilaian yang hanya berdasarkan persepsi (van Woerkom et al., 2024)

Dampak kegiatan terhadap peningkatan sisa hasil usaha atau kinerja keuangan koperasi belum dapat disimpulkan. Data yang tersedia baru menunjukkan peningkatan pemahaman peserta dan tersedianya instrumen penilaian kinerja. Pengaruh terhadap kinerja organisasi masih perlu dilihat setelah instrumen digunakan dalam beberapa periode penilaian. Oleh karena itu, evaluasi lanjutan setelah tiga sampai enam bulan perlu dilakukan untuk melihat konsistensi penggunaan, kendala pelaksanaan, penerimaan karyawan, dan perubahan awal pada kualitas pelayanan koperasi.

KESIMPULAN

Kegiatan pendampingan penyusunan penilaian kinerja berbasis indikator kinerja utama pada Koperasi BMT Trans Mekar Sari Mandiri telah menghasilkan peningkatan pemahaman peserta dan tersedianya perangkat awal penilaian kinerja. Sebelum kegiatan dilaksanakan, peserta belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai penyusunan indikator, target, dan kertas kerja penilaian. Setelah kegiatan dilakukan melalui enam pertemuan, peserta mampu menyusun indikator sesuai fungsi jabatan dan memahami penggunaan instrumen penilaian secara lebih terarah.

Hasil evaluasi menunjukkan kenaikan rata-rata nilai peserta dari 50 pada *pre-test* menjadi 83 pada *post-test*. Luaran kegiatan berupa kertas kerja indikator, sistem penilaian, dan modul pendampingan telah diberikan kepada koperasi untuk digunakan secara berkelanjutan. Penerapan instrumen ini diharapkan dapat membantu pengurus menilai capaian kerja secara lebih objektif, transparan, dan terdokumentasi.

Tindak lanjut yang disarankan adalah penetapan jadwal penilaian berkala, pelatihan singkat bagi penilai, dan evaluasi implementasi setelah tiga sampai enam bulan. Evaluasi lanjutan perlu diarahkan pada konsistensi penggunaan instrumen, penerimaan karyawan, kualitas umpan balik, serta kemungkinan perbaikan pelayanan kepada anggota. Dengan demikian, sistem penilaian tidak berhenti sebagai dokumen pelatihan, tetapi dapat berkembang menjadi bagian dari tata kelola sumber daya manusia koperasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Apresiasi disampaikan kepada Universitas Sriwijaya atas dukungan pendanaan melalui skema Pengabdian Berbasis Masyarakat Tahun Anggaran 2025. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pengurus dan karyawan Koperasi BMT Trans Mekar Sari Mandiri, Desa Mulya Sari, Kecamatan Tanjung Lago, Kabupaten Banyuasin, atas partisipasi aktif selama kegiatan pendampingan.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H. (2023). *Performance management*. Sage Publications.

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2023). Performance management around the world: Solving the standardization vs adaptation dilemma. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 2(2), 159–170.
- DeNisi, A., & Smith, C. E. (2014). Performance appraisal, performance management, and firm-level performance: A review, a proposed model, and new directions for future research. *Academy of Management Annals*, 8(1), 127–179.
- Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Banyuasin. (2025). *Profil Kabupaten Banyuasin 2025*.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Marwa, T., & Hanafi, A. (2018). The Effect Of Human Resource Management On The Job Satisfaction And Employee Performance Of Sharia Bank In South Sumatra, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 79(7), 63–75. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-07.07>
- Hulu, R. G. M., Lase, H., & Larosa, Y. M. (2024). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2917–2927.
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung Biu. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 133–139.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347–359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2018). Goal setting theory: Controversies and resolutions. *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*, 1, 103–124.
- Lesmana, I. S. (2021). Analisis Balanced Scorecard Sebagai Pendekatan Penilaian Kinerja Pada Koperasi Kartika Sultan Ageng Tirtayasa Serang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 24–36.
- Nasution, S., Hidayati, S., Nasution, P. R., & Hasyim, H. (2024). Peranan koperasi dalam perekonomian Indonesia. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 522–530.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian, Pub. L. 25 (1992). <https://jdih.kemenkeu.go.id/api/download/FullText/1992/25TAHUN~1992UU.htm>
- van Woerkom, M., Bauwens, R., Gürbüz, S., & Brouwers, E. (2024). Enhancing person-job fit: Who needs a strengths-based leader to fit their job? *Journal of Vocational Behavior*, 154(August), 104044. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104044>