

Implementasi Manajemen By Objectives di Sub Bagian Anggota Bidang Pengusahaan pada BP Batam

Wikandriya Pradinang, Alden Nelson

Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Email Korespondensi: 2041378.wikandriya@uib.edu

Abstrak

Pelaksanaan kegiatan ini memiliki tujuan untuk memberikan informasi kepada BP Batam agar mampu mengevaluasi kinerja karyawan dengan lebih baik. Penerapan managemebt by objectives memiliki manfaat untuk mengukur serta menilai kemampuan karyawan. Pengumpulan informasi ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan observasi. Hasil pengabdian menjelaskan dengan penerapan management by objectives dapat membantu BP Batam dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Saran bagi pengabdian berikutnya dapat menerapkan penilaian kinerja jenis lainnya untuk dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Abstract

The aim of carrying out this activity is to provide information to BP Batam so that it can better convey employee performance. Implementing debt management to have the benefit of measuring and assessing employee capabilities. This information was collected using interview and observation methods. The results of the service explain that implementing management based on objectives can help BP Batam improve the performance of its employees. Suggestions for future services include implementing other types of performance assessments to help improve employee performance.

Keywords: employee performance, MBO, government

PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau instansi memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang bervariasi. Hal tersebut yang membuat lembaga atau instansi memerlukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengukur apakah seseorang pantas naik tingkat atau dimutasi (Sari & Mardalena, 2021). Penilaian kinerja secara manajemen sesuai objektif (management by objectives) adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menetapkan tujuan yang dapat didukung oleh manajemen dan masyarakat (Idoko et al., 2022).

Masalah yang dihadapi oleh BP Batam adalah penilaian kualitas SDM, karena masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin pada jam kerja. Penyebab terjadinya permasalahan kerja karena tidak adanya sanksi yang nyata terhadap pelanggaran. Penerepan management by objectives dalam penilaian karyawan merupakan upaya instansi dalam menilai kinerja karyawannya. Penerapan Management By Objectives di BP Batam untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pada lingkungan Kepala Bagian Tata Persuratan dan Kearsipan sudah menerapkan manajemen by objectives tetapi belum sesuai. Hal tersebut menyebabkan karyawan belum mengerti mengenai keberhasilan kerjanya. Demi meningkatkan kinerja karyawan dianggap perlu menerapkan manajemen by objectives sehingga proses penilaian kinerja karyawan lebih maksimal. Dengan penjelasan diatas

maka perlu dilakukan penerapan manajemen by objectives dalam kerja praktek dengan judul “Implementasi Manajemen By Objectives Di Sub Bagian Anggota Bidang Pengusahaan Pada BP Batam”.

METODE

Pengumpulan informasi ini sangat penting dalam setiap pemeriksaan pada hasil eksplorasi yang telah digali, dengan informasi yang didapat kita akan mengolahnya untuk membuat suatu laporan. Pengumpulan informasi ini dilakukan dengan menggunakan beberapa strategi seperti wawancara dan observasi. Terdapat lima tahapan untuk membantu BP Batam dalam melaksanakan penerapannya yaitu tahap pertama, tahap kedua, tahap ketiga, tahap keempat dan tahap akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil interview mengenai permasalahan yang dihadapi mitra maka pembuatan luaran kerja praktek yaitu, membuat formulir management by objectives dengan target sebagai berikut, jumlah complain, off cut, service level, record level, record produksi, absensi per section, leadership dan inovasi. Sistem penilaian menggunakan 5 level nilai mulai dari level 1 (50%), Level 2 (75%), Level 3 (100%), Level 4 (125%) dan Level 5 (150%). Kuesioner akan dibagikan kepada penilai 1 lalu diserahkan kepada penilai 2 dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

Proses implementasi luaran pada kerja praktek ini dilakukan dengan 3 tahapan yaitu:

a. Tahap pertama

Tahap pertama melakukan sosialisasi kepada penilai 1 dan penilai 2 mengenai formulir *management by objectives*. Sosialisasi yang diberikan berupa penjelasan secara tertulis dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Terdapat 7 target dari penilaian *management by objectives* yaitu, jumlah complain, off cut, service level, record level, record produksi, absensi per section, leadership dan inovasi

b. Tahap kedua

Tahap kedua mengobservasi dan mengikuti segala proses dalam penilaian *management by objectives* yang akan dilakukan. Penilaian *management by objectives* akan dilakukan tiga bulan sekali dan akan dievaluasi. Berikut ini adalah formulir *management by objectives* yaitu:

2023 MBO Result Sheet

No	Target	Wight	Action Plan	Goal Range					Result / Achievement	Problem / Issue	Mid Term				End Term												
				Performance Level 1 50%	Performance Level 2 75%	Performance Level 3 100%	Performance Level 4 125%	Performance Level 5 150%			Penilai 1 Point	Penilai 1 Weighted Point	Penilai 2 Point	Penilai 2 Weighted Point	Penilai 1 Point	Penilai 1 Weighted Point	Penilai 2 Point	Penilai 2 Weighted Point									
1	JUMLAH COMPLAIN RECORD 2023 TARGET 2024	20%	- Penerapan sistem dengan kreatifitas - Menetapkan nilai minimal saat masalah proses - Melakukan permasalahan karyawan - Evaluasi																								
2	OFF CUT RECORD 2023 TARGET 2024	20%	- Memastikan terdapat kelengkapan data - Kontrol kualitas proses - Memastikan karyawan bekerja sesuai prosedur																								
3	SERVICE RECORD 2023 TARGET 2024	10%	- Menanggapi keluhan karyawan - Menanggapi kecurigaan atau tawar - Koordinasi dengan bagian terkait - Evaluasi																								
4	RECORD PRODUKSI RECORD 2023 TARGET 2024	20%	- Melakukan training atau coaching - Koordinasi dengan bagian terkait - Optimalisasi mesin kerja karyawan - Memastikan metode kerja yang efisien - Evaluasi																								
5	ABSENSI PER SECTION RECORD 2023 TARGET 2024	10%	- Kontrol tingkat kehadiran karyawan - Koordinasi dengan SDM untuk lecuting - Evaluasi																								
6	LEADERSHIP RECORD 2023 TARGET 2024	10%	- Melakukan diskusi pertemuan: 1. Berprestasi sebagai pemimpin 2. Peningkatan karyawan 3. Coaching dan mentoring																								
100%											Total Weight Point	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%												
Objective Setting Approval											Approved Result																
Signature																											

Approval Table

Performance Level 1 (E)	< 60.0%
Performance Level 2 (D)	60.0% - 70%
Performance Level 3 (C)	70% - 80%
Performance Level 4 (B)	80% - 90%
Performance Level 5 (A)	90% - 100%

Adira Rezaldi Gabby Vianara Beny Yuliana

Gambar 4.1 Formulir *management by objectives*

c. Tahap ketiga

Tahap ketiga menerapkan *management by objectives* yang telah dibuat dengan mendampingi *appraisal 1*. Dibawah ini merupakan formulir *management by objectives* yang telah diisi oleh *appraisal 1*, *appraisal 2* dan karyawan:

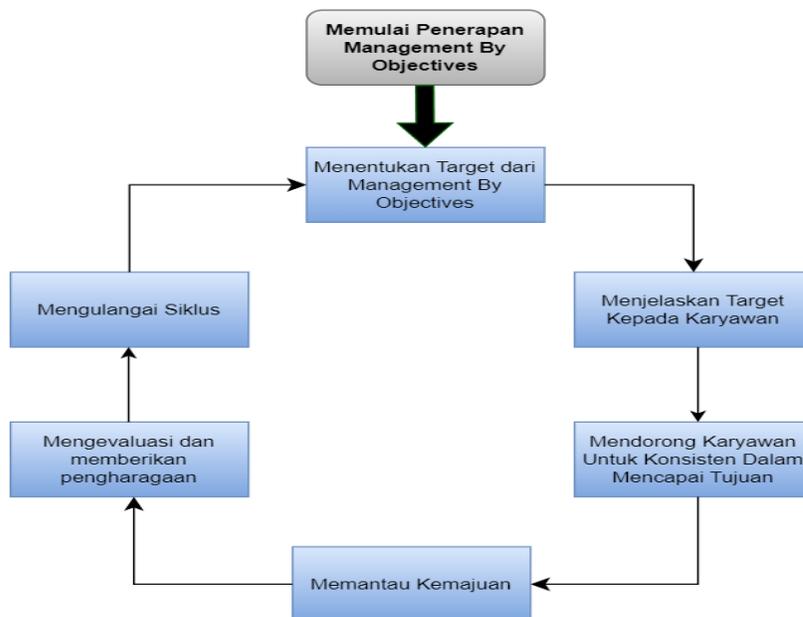
2023 MBO Result Sheet

No.	Target	Weight	Action Plan	Goal					Result / Achievement	Problem / Issue	Mid Term				End Term			
				Performance Level 1	Performance Level 2	Performance Level 3	Performance Level 4	Performance Level 5			Period 1	Period 2	Period 3	Period 4	Period 1	Period 2	Period 3	Period 4
				10%	70%	80%	90%	100%			Point	Weighted Point						
1	JUMLAH COMPLAIN RECORD 2023 TARGET 2024	20%	- Menegrasikan dengan tim internal - Menetapkan standar internal untuk kualitas proses - Mengaplikasikan perubahan karyawan - Evaluasi				✓			90%	20%	90%	15%	80%	20%	85%	15%	
2	OFF CUT RECORD 2023 TARGET 2024	20%	- Menentukan targetnya kelengkapan data - Kontrol kualitas proses - Menetapkan karyawan bekerja sesuai prosedur			✓				100%	20%	100%	25%	90%	20%	90%	25%	
3	SERVICE RECORD 2023 TARGET 2024	15%	- Meningkatkan pemahaman karyawan - Memperbaiki koordinasi antar tim - Koordinasi dengan bagian terkait - Evaluasi				✓			90%	20%	80%	15%	80%	20%	80%	15%	
4	RECORD PRODUKSI RECORD 2023 TARGET 2024	20%	- Melakukan training atau coaching - Koordinasi dengan bagian terkait - Optimalisasi jasa kerja karyawan - Menetapkan metode kerja yang efisien - Evaluasi				✓			90%	10%	80%	10%	80%	10%	80%	10%	
5	ABSENSI PER SECTION RECORD 2023 TARGET 2024	10%	- Kontrol tingkat ketidakhadiran karyawan - Koordinasi dengan SDM untuk konseling - Evaluasi			✓				80%	10%	85%	15%	80%	10%	80%	15%	
6	LEADERSHIP RECORD 2023 TARGET 2024	10%	- Melakukan Bimbingan pemangku 1. Berprestasi sebagai manajer 2. Pemberdayaan karyawan 3. Coaching dan konseling			✓				80%	10%	90%	10%	80%	10%	80%	10%	
7	IDEA RECORD 2023 TARGET 2024	10%	- Kreatif dalam bekerja				✓			90%	10%	80%	10%	80%	10%	80%	10%	
Total Weight Final Appraisal Result										0.00%	65%	0.00%	100%	0.00%	100%	0.00%	100%	

Objective Setting Approval Addyza Isatady Gabby Valentin Benny Yudiana	Appraisal Table Performance Level 1 (80) : 8 - 21.5% Performance Level 2 (70) : 62.4% - 70% Performance Level 3 (60) : 48% - 57% Performance Level 4 (50) : 36% - 47% Performance Level 5 (40) : 24% - 33%	Total Weight Final Appraisal Result 0.00% 65% 0.00% 100% 0.00% 100% 0.00% 100%
---	---	--

Gambar 4.2 Formulir *management by objectives* yang telah diisi

Penerapan *management by objectives* yang telah berlangsung selama 3 bulan, maka dapat dikatakan penerapan *management by objectives* membantu BP Batam dalam menentukan tujuan yang mudah dicapai secara spesifik. Hal tersebut memfokuskan BP Batam dalam mencapai hasil yang diinginkan secara konsisten. Berikut ini flowchart dari penerapan *management by objectives* di BP Batam yaitu:



Gambar 4.1 Flowchart Penerapan *Management by Objectives*

Kondisi BP Batam setelah menerapkan *management by objective* yaitu:

- a. *Management by objective* membantu BP Batam dalam menentukan tujuan dengan lebih terstruktur.
- b. Pemantauan kinerja menjadi lebih efektif karena kinerja dievaluasi dan diawasi secara berkala.
- c. Komunikasi antar departemen menjadi lebih baik karena antar departemen diskusi bersama mengenai target yang ditentukan.
- d. Mendapatkan informasi yang berguna dalam menentukan strategi dan pengambilan keputusan.
- e. MBO membantu menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Ini memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan memiliki arah yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.
- f. Melalui MBO, karyawan dapat terlibat dalam menetapkan tujuan mereka sendiri yang relevan dengan pengembangan pribadi mereka. Hal ini dapat memperkuat pengembangan keterampilan dan potensi karyawan.
- g. Implementasi MBO secara efektif memerlukan komitmen yang kuat dari manajemen, pengukuran yang akurat, serta sistem evaluasi yang berkelanjutan untuk mengoptimalkan manfaat-manfaat ini.

PENUTUP

Kegiatan yang telah dilakukan adalah penerapan *management by objectives* di Anggota Bidang Pengusahaan (BP Batam). Sistem penilaian *management by objectives* menggunakan level 1 sampai level 5. Penilaian *management by objectives* dilakukan 3 bulan sekali, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan target dan *action plan*, dengan berakhirnya kerja praktek ini maka dapat disimpulkan:

1. Penggunaan MBO pada BP Batam dapat meningkatkan fokus terhadap tujuannya yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penetapan tujuan yang terstruktur dapat memfasilitasi pengukuran kinerja karyawan dengan lebih jelas. Hal tersebut dapat mengevaluasi tujuan dan menentukan langkah yang dapat diambil selanjutnya.
3. Penggunaan MBO dapat mendorong kolaborasi antara departemen di BP Batam. Hal tersebut dapat mengkoordinasi dengan lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan Bersama.
4. Penggunaan MBO membuat karyawan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan dengan begitu dapat meningkatkan motivasi terhadap hasil yang akan dicapai.

Berdasarkan pelaksanaan kerja praktek yang telah dilakukan, penulis dapat memberi saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi BP Batam, saran dari penulis yaitu:

1. BP Batam dapat terus menerapkan dan meningkatkan penilaian *management by objectives* agar dapat mempertahankan kinerja yang baik dan berkelanjutan.
2. BP Batam dapat terus meningkatkan kolaborasi antar departemen dengan menciptakan komunikasi yang efisien.

REFERENSI

- Ahmed, G. N., Arous, S. A., Mohamed, W. F., & Abdelgawwad, M. A. (2022). Evaluating the role of management by objectives in enhancing five-star hotel operations. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 6(1).
- Aldi, M., & Utomo, Y. (2023). Penilaian Kinerja Operator Bagian Produksi Mur di PT. Timur Megah Steel Menggunakan Metode MBO (Management by Objectives). *Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset Dan Pengabdian*, 5(5), 2995–3003.
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi

- Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021*, 251–254.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerjito. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 2, pp. 11–20).
- Idoko, A. E., Okolie, J. I., & Nnubuogu, P. (2022). Effect of Management By Objectives (Mbo) on the Employee Performance of Union Bank Plc in Enugu Metropolis. *Advance Journal of Management, Accounting and Finance*, 7(11), 1–18. <https://aspjournals.org/ajmaf/>
- Julia, M., & Jiddal Masyuroh, A. (2022). Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>
- Putra, S. D., Borman, R. I., & Arifin, G. H. (2022). Assessment of Teacher Performance in SMK Informatika Bina Generasi using Electronic-Based Rating Scale and Weighted Product Methods to Determine the Best Teacher Performance. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science*, 1(1), 55.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Roberts, A. E., Davenport, T. A., Wong, T., Moon, H. W., Hickie, I. B., & LaMonica, H. M. (2021). Evaluating the quality and safety of health-related apps and e-tools: Adapting the Mobile App Rating Scale and developing a quality assurance protocol. *Internet Interventions*, 24, 100379. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100379>
- Sari, N., & Mardalena, E. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di Pengandonan Kecamatan Ulu Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu (Studi Kasus Pada PT. Barus Family Jaya). *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 2(1), 36–46.