



## PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN PENYUSUNAN MANAJEMEN KINERJA BAGI KARYAWAN ADMINISTRASI TENDER PROYEK KONSULTAN PELAYANAN PUBLIK

Wenny Yuniaris<sup>1</sup>, Inayati<sup>2</sup>

*Sekolah Tinggi Teknik Multimedia Internasional Malang*<sup>1,2</sup>

\* Penulis Korespondensi : w.yuniaris799@gmail.com

**Received :**  
06-11-2025

**Revised :**  
06-12-2025

**Accepted :**  
18-01-2026

### Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kapasitas karyawan administrasi tender pada proyek konsultan pelayanan publik melalui pelatihan dan pendampingan penyusunan manajemen kinerja. Permasalahan mitra meliputi belum adanya indikator kinerja yang terstandar, ketidakkonsistenan evaluasi kinerja administrasi tender, serta tingginya risiko kesalahan administrasi yang berdampak pada menurunnya tingkat keberhasilan tender. Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif yang meliputi pelatihan, diskusi, studi kasus, dan pendampingan langsung dalam penyusunan *Key Performance Indicators* (KPI). Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap manajemen kinerja serta tersusunnya dokumen KPI administrasi tender yang spesifik untuk proyek konsultan pelayanan publik dan siap diimplementasikan oleh mitra.

**Kata kunci:** Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), Manajemen kinerja, *Key Performance Indicators* KPI, Administrasi Tender

### Abstract

This community service (PKM) activity was carried out with the aim of improving the capacity of tender administration staff on public service consultant projects through training and mentoring in developing performance management. Partners' challenges included the lack of standardized performance indicators, inconsistent tender administration performance evaluations, and a high risk of administrative errors, which resulted in a decreased tender success rate. The activity implemented a participatory approach, encompassing training, discussions, case studies, and direct mentoring in developing Key Performance Indicators (KPIs). The results of the activity demonstrated an increased understanding of performance management among participants, as well as the development of a tender administration KPI document specific to the public service consultant project, ready for implementation by the partners.

**Keywords:** Community Service (PKM), Performance Management, Key Performance Indicators (KPIs), Tender Administration



## **I. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha dan persaingan proyek yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan terukur, khususnya pada posisi administrasi tender proyek. Karyawan administrasi tender memiliki peran strategis dalam menyiapkan dokumen penawaran, mengelola jadwal tender, memastikan kelengkapan administrasi, serta menjaga kepatuhan terhadap persyaratan yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Perusahaan konsultan pelayanan publik berperan penting dalam mendukung pemerintah dan institusi publik melalui penyediaan jasa perencanaan, pendampingan, dan kajian teknis. Keberhasilan konsultan dalam memperoleh proyek sangat dipengaruhi oleh kualitas proses tender, khususnya pada aspek administrasi. Karyawan administrasi tender bertanggung jawab terhadap pengelolaan dokumen, kepatuhan terhadap regulasi pengadaan, serta ketepatan waktu penyampaian penawaran.

Dalam praktiknya, mitra PKM masih menghadapi berbagai kendala, antara lain belum tersusunnya sistem manajemen kinerja yang terukur bagi administrasi tender, belum adanya indikator kinerja yang spesifik untuk proyek konsultan pelayanan publik, serta evaluasi kinerja yang masih bersifat subjektif. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efisiensi kerja dan meningkatnya risiko kegagalan tender.

Sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, tim pelaksana menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan pendampingan penyusunan manajemen kinerja bagi karyawan posisi administrasi tender proyek. Kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja karyawan

melalui penerapan sistem manajemen kinerja yang sistematis dan berkelanjutan.

### **1.2 Permasalahan Mitra**

Berdasarkan hasil identifikasi awal, permasalahan yang dihadapi mitra meliputi:

1. Tidak tersedianya Key Performance Indicators (KPI) yang spesifik untuk posisi administrasi tender proyek konsultan pelayanan publik.
2. Belum adanya standar target dan bobot penilaian kinerja administrasi tender.
3. Evaluasi kinerja belum dilakukan secara periodik dan terstruktur.
4. Tingginya potensi kesalahan administrasi yang berdampak pada gugurnya dokumen tender.

### **1.3 Tujuan Kegiatan**

Kegiatan PKM ini bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pemahaman karyawan administrasi tender tentang konsep dan pentingnya manajemen kinerja.
2. Memberikan keterampilan praktis dalam menyusun indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI).
3. Mendampingi peserta dalam menyusun dokumen manajemen kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Mendorong penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terukur.

### **1.4 Manfaat Kegiatan**

Manfaat yang diharapkan dari kegiatan ini antara lain:

1. Bagi Peserta: meningkatnya kompetensi, disiplin kerja, dan kejelasan peran serta tanggung jawab.
2. Bagi Organisasi: tersusunnya sistem manajemen kinerja administrasi tender yang efektif dan efisien.
3. Bagi Tim Pelaksana: terlaksananya tridharma perguruan tinggi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

## **II. Tinjauan Pustaka Singkat**

Manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui perencanaan,



pemantauan, penilaian, dan pengembangan kinerja. Menurut konsep manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator yang relevan, terukur, dapat dicapai, realistis, dan berbatas waktu (SMART).

Dalam konteks administrasi tender proyek, manajemen kinerja berfungsi untuk memastikan ketepatan waktu, kelengkapan dokumen, kepatuhan terhadap regulasi, serta koordinasi yang efektif antarbagian. Penerapan KPI yang tepat akan membantu organisasi dalam memonitor kinerja sekaligus sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

### III. Metode Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan menggunakan metode partisipatif dan aplikatif yang disesuaikan dengan kebutuhan mitra. Tahapan metode pelaksanaan meliputi:

1. Identifikasi Kebutuhan Mitra dilakukan melalui diskusi awal dan observasi proses administrasi tender untuk mengidentifikasi permasalahan kinerja.
2. Pelatihan Manajemen Kinerja dengan pemberian materi mengenai konsep manajemen kinerja, penyusunan KPI, penetapan target, bobot penilaian, dan metode evaluasi kinerja administrasi tender.
3. Pendampingan Penyusunan KPI yakni melakukan pendampingan langsung kepada peserta dalam menyusun indikator kinerja yang spesifik untuk proyek konsultan pelayanan publik.
4. Evaluasi dan Refleksi dengan mengevaluasi hasil pendampingan dan diskusi tindak lanjut implementasi KPI di lingkungan kerja mitra.

#### 3.1 Bentuk Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan

(pemaparan materi dan diskusi interaktif) dan Pendampingan (praktik langsung penyusunan manajemen kinerja).

#### 3.2 Sasaran Kegiatan

Sasaran kegiatan adalah karyawan yang menempati posisi administrasi tender proyek pada mitra kegiatan.

#### 3.3 Metode Pelaksanaan

Metode yang digunakan meliputi:

1. Ceramah: penyampaian konsep dasar manajemen kinerja dan KPI.
2. Diskusi dan Tanya Jawab: menggali permasalahan aktual yang dihadapi peserta.
3. Studi Kasus: analisis contoh permasalahan administrasi tender.
4. Pendampingan Praktis: penyusunan KPI, uraian tugas, dan format evaluasi kinerja.

#### 3.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Kegiatan dilaksanakan pada Kamis 2 Oktober sampai pada Sabtu 4 Oktober 2025, waktu pelaksanaan yakni hari Kamis pukul 09.30 - 11.30 Materi Pelatihan, pukul 13.00 - 14.30 Diskusi Interaktif. Sedangkan pada hari Jum'at pukul 09.00 - 11.00 Pre Pendampingan, kemudian dilanjutkan pukul 13.30 - 15.00 Pendampingan Penyusunan KPI dan Uraian Tugas. Hari terakhir Sabtu pukul 09.30 - 11.30 Pendampingan Evaluasi Kinerja dan pukul 12.30 - 14.00 Evaluasi dan Refleksi kemudian penutupan kegiatan. Tempat Pelaksanaan yakni Gedung Kantor Latanza - PT. Ide Bangsa Mahardika

### IV. Pelaksanaan Kegiatan

#### 4.1 Tahap Persiapan

Tahap persiapan meliputi koordinasi dengan mitra kegiatan, identifikasi kebutuhan dan permasalahan kinerja administrasi tender, dan penyusunan materi pelatihan dan modul pendampingan.

#### 4.2 Tahap Pelatihan

Pada tahap ini, peserta diberikan materi mengenai:

1. Konsep dasar manajemen kinerja.



2. Peran strategis administrasi tender proyek.
3. Penyusunan Key Performance Indicators (KPI).
4. Teknik monitoring dan evaluasi kinerja. Pelatihan dilaksanakan secara interaktif sehingga peserta dapat menyampaikan permasalahan yang dihadapi di tempat kerja masing-masing.

#### 4.3 Tahap Pendampingan

Pendampingan dilakukan dengan membimbing peserta secara langsung dalam:

1. Mengidentifikasi tugas pokok dan fungsi administrasi tender.
2. Menyusun indikator kinerja yang relevan.

3. Menentukan target kinerja dan metode penilaian.
4. Menyusun format dokumen manajemen kinerja administrasi tender.

#### V. Hasil dan Pembahasan

Hasil pendampingan berupa draft dokumen manajemen kinerja yang siap diimplementasikan.

Berikut merupakan salah satu output dokumen KPI yang disusun bersama peserta selama kegiatan pendampingan dan dapat digunakan sebagai acuan evaluasi kinerja karyawan administrasi tender:

Tabel 1  
Output Dokumen Key Performance Indicators (KPI)  
Administrasi Tender Proyek Konsultan Pelayanan Publik

| No | Indikator Kinerja                | Deskripsi Indikator (Administrasi Tender Konsultan Pelayanan Publik)                               | Target              | Metode Pengukuran             | Bobot (%) | Periode Evaluasi |
|----|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------|-----------|------------------|
| 1  | Ketepatan Waktu Dokumen Tender   | Penyusunan dan pengunggahan dokumen administrasi tender proyek pelayanan publik sesuai jadwal LPSE | 100% tepat waktu    | Checklist jadwal & log system | 20        | Per tender       |
| 2  | Kelengkapan Dokumen Administrasi | Kelengkapan dokumen legal, administrasi, dan persyaratan khusus tender konsultan                   | ≥ 95% lengkap       | Verifikasi dokumen            | 20        | Per tender       |
| 3  | Kepatuhan Regulasi Pengadaan     | Kesesuaian dokumen dengan regulasi pengadaan jasa konsultansi sektor public                        | 100% patuh          | Review kepatuhan internal     | 15        | Per tender       |
| 4  | Akurasi Data Administratif       | Tingkat kesalahan data (nama paket, nilai, jadwal, identitas) dalam dokumen                        | ≤ 2% kesalahan      | Audit dokumen                 | 15        | Bulanan          |
| 5  | Koordinasi Tim Tender            | Efektivitas koordinasi dengan tim teknis dan keuangan proyek public                                | Baik–Sangat Baik    | Penilaian atasan              | 15        | Bulanan          |
| 6  | Pengelolaan Arsip Tender         | Kerapian dan keterlacakan arsip dokumen tender proyek pelayanan public                             | 100% terdokumentasi | Pemeriksaan arsip             | 15        | Triwulan         |

Sumber : Dokumen Perusahaan, 2025

Nilai akhir kinerja diperoleh dari akumulasi capaian masing-masing indikator sesuai bobot yang telah ditetapkan.

#### 5.1 Hasil Kegiatan

Hasil kegiatan PKM menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman terkait manajemen kinerja dan pentingnya KPI bagi administrasi tender proyek konsultan pelayanan publik. Output utama

kegiatan ini adalah tersusunnya form KPI administrasi tender yang memuat indikator, target, bobot, metode pengukuran, dan periode evaluasi secara jelas.

Selain itu, mitra menyatakan bahwa dokumen KPI yang dihasilkan dapat langsung digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan administrasi tender dan mendukung peningkatan ketertiban administrasi serta peluang keberhasilan tender proyek pelayanan publik.

### 5.2 Capaian Kegiatan

Capaian dari kegiatan ini antara lain:

1. Peserta memahami konsep dan manfaat manajemen kinerja.
2. Tersusunnya indikator kinerja utama (KPI) untuk posisi administrasi tender proyek.
3. Peserta mampu menyusun dokumen manajemen kinerja secara mandiri.

### 5.3 Pembahasan

Pelatihan dan pendampingan ini terbukti membantu peserta dalam memahami pentingnya pengelolaan kinerja yang terstruktur. Dengan adanya KPI yang jelas, karyawan memiliki acuan kerja yang lebih terarah dan terukur. Selain itu, organisasi dapat melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan berkelanjutan.

#### Faktor Pendukung

1. Dukungan dari manajemen mitra kegiatan.
2. Antusiasme dan partisipasi aktif peserta.
3. Materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan peserta.

#### Faktor Penghambat

1. Keterbatasan waktu pelaksanaan.
2. Perbedaan tingkat pemahaman awal peserta.

### 6. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan dan pendampingan penyusunan manajemen kinerja bagi karyawan administrasi tender proyek telah berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan. Peserta memperoleh

pemahaman dan keterampilan praktis dalam menyusun serta menerapkan manajemen kinerja yang terukur dan relevan dengan proyek konsultan pelayanan publik.

1. Organisasi menerapkan dokumen manajemen kinerja yang telah disusun secara konsisten.
2. Dilakukan evaluasi dan penyempurnaan KPI secara berkala sesuai dinamika regulasi pengadaan publik.
3. Kegiatan pendampingan lanjutan dilakukan untuk memastikan keberlanjutan penerapan sistem.

Bagian ini disediakan untuk menampilkan foto dokumentasi kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat sebagai bukti pelaksanaan kegiatan.



Gambar 1 : Dokumentasi kegiatan dan penyampaian materi pelatihan hari pertama



Gambar 2 : Sesi diskusi dan tanya jawab dengan peserta



Gambar 3: Dokumentasi sesi pendampingan penyusunan KPI



Gambar 4: Dokumentasi sesi Evaluasi dan Refleksi

5. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *Strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment*. Harvard Business School Press.
6. Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
7. Moeheriono. (2018). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Rajawali Pers.
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
10. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
11. Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
12. Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.

### Daftar Pustaka

1. Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
2. Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
3. Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (7th ed.). Kogan Page.
4. Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.