



EVALUASI KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE *CHECK LIST* DI PT XYZ

Fajri Sodik

fajrysodik21@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Nur Syamsudin

nursyamsudin334@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Syamsul Hidayat

Universitas Bina Bangsa

JL Raya Serang – Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

Abstract *This research aims to improve the performance of PT XYZ employees based on an assessment of the understanding of work standards, work instructions, use of personal protective equipment (PPE), implementation of 6S and 3M, work reporting, overtime readiness, work motivation, and work responsibilities. This study was conducted at PT XYZ in December 2024 using a quantitative approach with data collected from 10 assembly operators through observation and performance assessment using a scale of 1-4. The results of the analysis showed that 100% of operators had high performance.*

Keywords: *Employee Performance Evaluation, Work Quality, and Commitment and Discipline.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai PT XYZ berdasarkan penilaian terhadap pemahaman standar kerja, instruksi kerja, penggunaan alat pelindung diri (APD), implementasi 6S dan 3M, pelaporan kerja, kesiapan lembur, motivasi kerja, dan tanggung jawab kerja. Penelitian ini dilaksanakan di PT XYZ pada bulan Desember tahun 2024 menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan dari 10 operator *assembling* melalui observasi dan penilaian kinerja menggunakan skala 1-4. Hasil analisis menunjukkan bahwa 100% operator memiliki kinerja tinggi.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja Pegawai, Kualitas Kerja, dan Komitmen dan Disiplin.

Latar Belakang

Setiap perusahaan akan membuat sistem manajemen terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu sistem manajemen yang harus ada di setiap perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia yang bertugas merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia (pegawai/pegawai) di perusahaan. Tujuannya, agar perusahaan selalu berada *track* (jalan) menuju tujuan perusahaan, maka setiap perusahaan juga akan membuat sistem evaluasi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan operasional dan strategis. Evaluasi kinerja digunakan untuk mengevaluasi pegawai di berbagai tingkatan sesuai dengan harapan dan standar perusahaan. Dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia dapat membantu mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan serta mengukur efektivitas pelatihan dan kebijakan perusahaan.

PT XYZ merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga berkualitas tinggi untuk pasar internasional dan menjadi bagian dari rantai pasokan global Nike. Berdiri sejak tahun 1989, perusahaan ini telah memainkan peran penting dalam penyediaan lapangan kerja lokal dan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 8000 - 12.000 orang.

Sebagai perusahaan manufaktur, PT XYZ sangat bergantung pada peran pegawai di posisi operator *assembling* (perakitan). Karena itu, penelitian ini difokuskan pada evaluasi kinerja 10 operator *assembling* di PT XYZ. Dengan menggunakan pendekatan penilaian berbasis indikator kinerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang capaian kerja individu dan kelompok.

Kajian Teoritis

2.1 Pengertian Evaluasi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan dengan seberapa efektif seseorang melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan keterampilan, usaha, dan waktu tertentu. Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa kinerja mengacu pada evaluasi sejauh mana seorang individu memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Konsep kinerja pegawai juga mencakup dimensi individual dan organisasi. Pada tingkat individu, kinerja mencerminkan kemampuan, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap tugasnya. Sementara pada tingkat organisasi, kinerja pegawai berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan strategis organisasi (Mathis & Jackson, 2019).

Sementara Armstrong (2015) mengungkapkan bahwa evaluasi kinerja pegawai berfungsi untuk mengevaluasi kinerja individu dalam organisasi, yang berfokus pada hasil kerja, perilaku, serta pencapaian tujuan dan kontribusi pegawai terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Robbins dan Judge, 2017).

2.2 Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan Kompetensi. Tingkat keterampilan dan pengetahuan individu menentukan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas (Mangkunegara, 2013). Kompetensi teknis dan soft skill seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kolaborasi juga berperan penting.
- b. Motivasi. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan pendorong utama kinerja. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas, sedangkan motivasi ekstrinsik berhubungan dengan insentif finansial atau pengakuan.
- c. Lingkungan Kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2019), lingkungan kerja yang kondusif, meliputi fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai, serta dukungan manajemen, sangat memengaruhi kinerja.
- d. Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan kepada pegawai, sehingga meningkatkan kinerja individu maupun tim (Yukl, 2013).
- e. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kinerja yang lebih baik (Greenhaus & Powell, 2006).

2.3 Variabel Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai merupakan proses evaluasi yang dilakukan untuk menilai pencapaian individu dalam tugasnya. Ada beberapa variabel utama yang biasa digunakan dalam pengukuran kinerja:

- a. Kuantitas Kerja: Mengacu pada volume output yang dihasilkan pegawai dalam periode tertentu (Mangkunegara, 2013). Variabel ini sering diukur menggunakan metrik spesifik seperti jumlah unit yang diproduksi atau tugas yang diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja: Berkaitan dengan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2017).
- c. Efisiensi Waktu: Menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu tanpa mengurangi kualitas.
- d. Komitmen dan Disiplin: Variabel ini mengukur kehadiran, keterlibatan aktif, dan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja (Mathis & Jackson, 2019).
- e. Kemampuan Kolaborasi: Menilai sejauh mana pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi pada keberhasilan tim (Yukl, 2013).

Evaluasi kinerja seringkali dilakukan menggunakan indikator yang mencakup kompetensi teknis, perilaku kerja, dan hasil kerja (Dessler, 2015). Dalam konteks manufaktur, penerapan metode penilaian berbasis standar seperti 6S (*Sort, Set in Order, Shine, Standardize, Sustain, Safety*) dan 3M (Mengamati, Meniru dan Menambahi) sangat penting untuk memastikan efisiensi dan kualitas kerja.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT XYZ pada bulan Desember 2024 menggunakan metode penelitian *check list* (Daftar ceklis). Subjek penelitian adalah 10 operator *assembling* (perakitan). Data yang dikumpulkan menggunakan metode observasi dan pengamatan langsung (penilaian) oleh peneliti.

Instrumen yang digunakan mencakup 8 indikator kinerja, yaitu : pemahaman standar kerja, pemahaman instruksi kerja, penggunaan APD, implementasi 6S dan 3M, pelaporan kerja, kesiapan lembur, motivasi kerja dan tanggung jawab kerja. Penilaian dilakukan dengan skala Likert yang terdiri dari 1 (tidak terpenuhi), 2 (sebagian kecil terpenuhi), 3 (sebagian besar terpenuhi) hingga 4 (terpenuhi sepenuhnya). Secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Indikator Evaluasi Kinerja Pegawai

Indikator	Penilaian	Skor
Kualitas Kerja	Memahami standar kerja	1-4
Kualitas Kerja	Memahami intruksi kerja	1-4
Komitmen dan Disiplin	Menggunakan APD	1-4
Komitmen dan Disiplin	Menjalankan 6s dan 3m	1-4
Komitmen dan Disiplin	Membuat laporan kerja	1-4
Komitmen dan Disiplin	Kesiapan lembur	1-4
Komitmen dan Disiplin	Motivasi kerja	1-4
Komitmen dan Disiplin	Tanggung jawab kerja	1-4

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut (Azwar 2015):

- a. Menentukan Skor Minimal (i_{min})
 i_{min} = Nilai terendah x Jumlah butir pernyataan
- b. Menentukan Skor Maksimal (i_{max})
 i_{max} = Nilai tertinggi x jumlah butir pernyataan
- c. Menghitung Mean Teori atau Hipotetik
 $Mean = \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min})$

d. Menghitung Standar Deviasi

$$SD = 1/6 (i_{\max} - i_{\min})$$

e. Kategorisasi Klasifikasi Jenjang

Tabel 2 Rumus Klasifikasi Jenjang

Klasifikasi	Rumus Skor
Rendah	$X < (\mu - 1,0 (\sigma))$
Sedang	$(\mu - 1,0 (\sigma)) \leq X < (\mu + 1,0 (\sigma))$
Tinggi	$X \geq (\mu + 1,0 (\sigma))$

Sumber : Azwar (2015:106)

Keterangan :

X = Skor

μ = Mean Teori/Hipotetik

σ = Standar Deviasi

Berdasarkan klasifikasi jenjang tersebut, akan didapatkan pengelompokan data.

Selanjutnya menghitung frekuensi relatif untuk memperoleh persentase dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Karakteristik Responden

Operator *assembling* (perakitan) berjumlah 10 orang dengan rentang usia 22-29 tahun. Seluruh operator memiliki latar belakang pendidikan SMK, dengan pengalaman kerja rata-rata 6 tahun.

2. Hasil Penilaian Kinerja

Hasil pengumpulan data sebagai berikut :

Tabel 3 Data Penelitian Evaluasi Kinerja Pegawai

N	Question								Skor Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	
R.1	4	4	4	3	4	1	3	4	27
R.2	3	3	2	4	2	4	3	3	26
R.3	4	3	3	2	3	4	4	3	27
R.4	4	4	3	3	4	4	4	4	30
R.5	4	3	3	3	2	4	4	4	27
R.6	4	3	2	4	4	3	3	4	27
R.7	3	4	3	3	4	2	3	3	25
R.8	4	4	3	3	3	2	3	3	25
R.9	4	3	4	3	4	4	4	4	30
R.10	4	4	4	3	2	2	3	3	26
Skor Item	38	35	31	31	32	30	34	35	270

Rata-Rata Skor Item	3,8	3,5	3,1	3,1	3,2	3	3,4	3,5	27
---------------------	-----	-----	-----	-----	-----	---	-----	-----	----

3. Analisis Data

Data kemudian dianalisis sesuai langkah-langkah analisis data sebagai berikut:

- a. Menentukan Skor Minimal (i_{min})
 $i_{min} = 1 \times 8 = 8$
- b. Menentukan Skor Maksimal (i_{max})
 $i_{max} = 4 \times 8 = 32$
- c. Menghitung Mean Teori atau Hipotetik
Mean = $\frac{1}{2} (8 + 32) = 20$
- d. Menghitung Standar Deviasi
SD = $\frac{1}{6} (32 - 8) = 4$
- e. Kategorisasi Klasifikasi Jenjang

Tabel 4 Rumus Klasifikasi Jenjang Skor

Klasifikasi	Rumus Skor
Rendah	$X < 4$
Sedang	$4 \leq X < 20$
Tinggi	$X \geq 20$

f. Frekuensi Relatif

Setiap jenjang kemudian dihitung frekuensi relatifnya berdasarkan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan :

1) Rendah

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{0}{0} \times 100\%$$

$$P = 0\%$$

2) Sedang

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{0}{0} \times 100\%$$

$$P = 0\%$$

3) Tinggi

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{10}{10} \times 100\%$$

$$P = 100\%$$

4.2. Pembahasan

Konsep kinerja pegawai juga mencakup dimensi individual dan organisasi. Pada tingkat individu, kinerja mencerminkan kemampuan, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap tugasnya. Sementara pada tingkat organisasi, kinerja pegawai berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan strategis organisasi (Mathis & Jackson, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dimana subjek penelitian yang mencapai hasil skor dengan kategori tinggi seluruhnya (100%), maka PT XYZ dapat dikatakan sebagai perusahaan besar yang cukup mapan dari segi manajemen sumber daya manusia. Hal ini juga

menandakan PT XYZ cukup selektif dalam pemilihan pegawai sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini seperti yang dijelaskan Mangkunegara (2013) bahwa tingkat keterampilan dan pengetahuan individu menentukan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas.

Hasil analisis data pada indikator kualitas kerja menunjukkan operator *assembling* memiliki kualitas kerja kategori tinggi (100%). Kualitas kerja merupakan semua hal yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2017). Maka tidak salah bila PT XYZ dapat mempertahankan 'value' sebagai pemasok sepatu merek 'Nike' sejak tahun 1990-an. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Siti Lam'ah Nasution (2020) yang menemukan hasil penelitian bahwa Kualitas Kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa.

Hasil penelitian pada indikator komitmen dan Disiplin yang menunjukkan hasil 100% (tinggi) pada operator *assembling* tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT XYZ. Maka tidak salah bila perusahaan ini dapat bertahan selama 35 tahun lamanya menjadi supplier sepatu brand internasional 'Nike'. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni, dkk (2022) bisa dikatakan bahwasanya terdapat pengaruh positif serta signifikan variabel disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Masriah, dkk (2022) yang menemukan hasil variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7% di PT Mitra Adiperkasadi Jakarta Pusat.

Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kami dapat simpulkan sebagai berikut :

- a. Operator *Assembling* di PT XYZ memiliki kualitas kerja tinggi.
- b. Operator *Assembling* di PT XYZ memiliki komitmen dan disiplin tinggi.
- c. Operator *Assembling* di PT XYZ memiliki Kinerja tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kami dapat menyampaikan saran sebagai berikut :

- a. Apabila kita membangun sebuah perusahaan maka harus membuat sistem manajemen yang baik terutama pada manajemen sumber daya manusia karena akan menghasilkan kualitas pegawai yang baik. Sehingga, produk perusahaan dapat terjamin kualitasnya dan jumlah produk (kuantitas) dapat memenuhi target perusahaan.
- b. Setiap pegawai harus memiliki pengukuran dan indikator yang jelas agar perusahaan dapat bertahan lama dan mempertahankan nilai (*value*) dimata konsumen, rekan bisnis dan pesaingnya sekaligus.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *Work-life balance: A review and extension of the literature. Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 119-129.
- Imas Masriah, Rini Dianti Fauzi, dan Endang Kustini. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 3, April 2022.* 348-358.
- Julianti Nugraheni, Supawi Pawenang, dan Bambang Mursito. (2022). Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *JENIUS, Vol. 5, No. 2, Januari 2022.* 337-346.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Siti Lam'ah Nasution. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa. *Jurnal ECOBISMA*, Vol.7, No.02, Tahun 2022. 88-94.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson Education.