



PENILAIAN PRESTASI KINERJA DENGAN METODE CHECKLIST DI ASTRA HONDA CABANG PT. HONDA SENAMA

Candrika Nugra Fitra

Universitas Bina Bangsa

Muhammad Fajar Alam

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** The performance appraisal system is one of the most important parts and development and improvement of the quality of Human Resources (HR) in an organization, so its existence must always be evaluated so as not to deviate from its original purpose, namely to find out whether employees have met the standards previously set by the company or not during their work so far. Thus, the performance appraisal at Astra Honda Branch of PT Honda Senama is carried out using the checklist method, namely analyzing the company's environment on employee performance, observation, surveys and conducting questionnaires and analyzing employee assessment evaluations to be used as data in research. With high dedication and loyalty of employees in doing their work, and based on the skills and expertise they have, the efforts made will be more fruitful. This is where the company begins to appreciate their efforts and hard work by assessing the performance that has been carried out, performance itself comes from the word job performance or actual performance which means work achievement or actual achievement achieved by someone.*

***Keywords:** Performance Achievement Assessment, Checklist Method*

Abstrak Sistem penilaian kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dan pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi, sehingga keberadaannya harus senantiasa dievaluasi agar tidak menyimpang dan tujuan semula yaitu untuk mengetahui apakah karyawan selama melaksanakan pekerjaannya selama ini telah memenuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan atau belum. Dengan demikian penilaian prestasi kinerja di Astra Honda Cabang PT Honda Senama dilakukan dengan metode checklist yaitu melakukan analisis lingkungan perusahaan terhadap Kinerja karyawan, observasi, survey dan melakukan kuesioner dan menganalisis evaluasi penilaian karyawan untuk di jadikan data dalam penelitian. Dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi para karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta berdasarkan ketrampilan dan keahlian yang dimiliki, usaha yang dilakukan akan lebih membuahkan hasil. Di sinilah perusahaan mulai mengapresiasi usaha dan kerja keras mereka dengan melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilakukakan kinerja sendiri berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kinerja, Metode Checklist

Latar Belakang

Penilaian prestasi kerja (“Performance appraisal”) adalah suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer (Flippo, 1996:84). Pengertian lain menyatakan kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2004). Sistem penilaian kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dan pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi, sehingga keberadaannya harus senantiasa dievaluasi agar tidak menyimpang dan tujuan semula yaitu untuk mengetahui apakah karyawan selama melaksanakan pekerjaannya selama ini telah memenuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan atau belum. Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan (Wiliandari, 2014). Dengan demikian penilaian prestasi kinerja di Astra Honda Cabang PT Honda Senama dilakukan dengan metode checklist yaitu melakukan analisis lingkungan perusahaan terhadap Kinerja karyawan, observasi, survey dan melakukan kuesioner dan menganalisis evaluasi penilaian karyawan untuk di jadikan data dalam penelitian.

Kajian Pustaka

Penilaian Prestasi Kinerja

Prestasi kerja (kinerja) dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah buruknya kinerja telah merosot. Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangat penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan – tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawannya tersebut.

Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja

Dalam suatu penilaian prestasi kerja, permasalahan yang harus dihadapi meliputi berbagai hal sejak dari menentukan siapa yang akan dinilai, oleh siapa, sampai dengan bagaimana cara penilaian prestasi kerja tersebut akan dilakukan. Andrew F Sikula dalam

Bambang Wahyudi (2002:104) menyatakan bahwa untuk mengetahui ruang lingkup penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan menjawab beberapa pertanyaan yang disebutnya sebagai rumus 5W + 1H (what, who, why, when, where + how).

Metode Checklist

Checklist adalah salah satu metode informal observasi dimana observer sudah menentukan indikator perilaku yang akan di observasi dari subjek dalam satu tabel. Checklist merupakan metode dengan dua cara pencatatan yaitu terbuka dan tertutup. Metode ini memiliki derajat selektivitas yang tinggi karena perilaku yang diamati sudah sangat selektif, juga memiliki derajat inferensi yang tinggi karena observer hanya fokus pada kategori perilaku yang sudah ditentukan saja. Metode Checklist dilakukan dengan cara menggunakan suatu daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik dalam bentuk kalimat atau kata-kata yang menggambarkan karakteristik tenaga kerja yang dinilai.

Metode Penelitian

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Januari 2025 dan berlokasi di Astra Honda Cabang PT. Honda Senama.

Jenis dan Variabel Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan format penyajian dan model analisis yang digunakan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif (Bungin, 2001) di mana hasil penelitian digambarkan secara ringkas menurut keadaan variable yang ditelusuri.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variable – variable yang menjadi objek penelusuran terdiri gambaran kinerja mekanik bengkel PT Honda Senama.

Definisi Operasional Penelitian

Secara Operasional variable – variable dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: Kinerja mekanik adalah kemampuan kerja pada bengkel kendaraan sesuai dengan standar kerja yang ditinjau berdasarkan aspek kualitas layanan terhadap konsumen, dengan indikator : (1) Aspek kualitas kerja ditinjau dari : kesesuaian prosedur kerja, persiapan alat dan bahan sebelum kerja, ketetapan diagnosis, ketepatan penggunaan SST, ketetapan perbaikan atau penyetelan , ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Aspek kepribadian mekanik ditinjau dari perilaku mekanik

dalam bekerja, seperti: motivasi kerja, kemandirian atau inisiatif kerja, tanggungjawab kerja, dan kesiapan lembur.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002) bahwa populasi yang jumlahnya kurang dari 100, sebaiknya diambil semua sebagai subjek atau sampel, dengan demikian penelitian seperti ini disebut juga sebagai penelitian populasi. Adapun mekanik tetap pada PT. Honda Senama 2025 sesuai dokumen dari bagian personalia yang berjumlah 10 orang. Berdasarkan jenjang pendidikan formal, terdiri dari 2 orang alumnus perguruan tinggi dan 8 orang alumnus SMK atau STM.

Teknik Pengumpulan data

Teknik observasi yang digunakan dalam pengumpulan data, yakni dengan menggunakan lembaran checklist item pekerjaan yang dilakukan sebanyak 3 kali tiap objek ukur atau item pekerjaan. Item-item pekerjaan beserta indikator penilaiannya telah divalidasi oleh dosen pembimbing dan kepala bengkel PT. Honda Senama. Adapun item item pekerjaan yang telah diselidiki adalah: (1) Persiapan alat dan bahan sebelum bekerja, (2) Ketepatan diagnosis, (3) Ketepatan penggunaan SST, (4) Kesesuaian prosedur kerja, (5) Ketepatan perbaikan atau penyetelan, (6) Kesesuaian pemanfaatan waktu, (7) Motivasi kerja, (8) Kemandirian atau inisiatif kerja, (9) Tanggung jawab kerja, (10) Kesiapan lembur.

Hasil dan Pembahasan

What (Indikator penilaian)

Aspek kinerja mekanik pada bengkel Astra Honda, khususnya pada Bengkel cabang PT. Honda Senama telah dilakukan analisis kecenderungan melibatkan 10 item pekerjaan sebagai indikator penilaian yaitu :

Aspek kualitas kerja :

- 1) Kesesuaian prosedur kerja
- 2) Persiapan alat dan bahan sebelum kerja
- 3) Ketepatan diagnosis
- 4) Ketepatan penggunaan SST
- 5) Ketepatan perbaikan atau penyetelan
- 6) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 7) Aspek kepribadian mekanik :

- 8) Motivasi kerja
- 9) Kemandirian atau inisiatif kerja
- 10) Tanggungjawab kerja
- 11) Kesiapan lembur

Who (Siapa yang dinilai dan menilai)

- 1) Siapa yang dinilai
 - Mekanik bengkel PT. Honda Senama yang secara keseluruhan berjumlah 10 orang.
 - Seluruh karyawan yang bekerja
- 2) Siapa yang menilai
 - Atasan
 - Kepala bagian
 - Pelanggan

When (Waktu penilaian dilakukan)

Waktu penilaian dilakukan secara Informal yaitu pelaksanaan penilaian dilakukan secara terus menerus atau setiap hari kerja, karena ada beberapa indikator penilaian yang harus dipantau secara berkala.

Where (Tempat dilakukan penilaian)

On the job performance

Penilaian dilakukan didalam perusahaan Bengkel PT. Honda Senama karena unsur – unsur penilaian mengenai cara kerja karyawan dan kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Why (Tujuan dari penilaian)

Tujuan dari penilaian prestasi kerja pada PT. Honda Senama adalah :

- Untuk mengetahui gambaran kinerja mekanik bengkel PT. Honda Senama
- Untuk mengetahui gambaran pelatihan peningkatan SDM mekanik bengkel PT. Honda Senama Dapat membandingkan TK satu dengan yang lain dengan skor yang di dapat
- Bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi atau perusahaan dalam pengolahan SDM untuk tenaga kerja yang profesional
- Sebagai informasi bagi konsumen layanan jasa bengkel otomotif

**PENILAIAN PRESTASI KINERJA DENGAN METODE CHECKLIST
DI ASTRA HONDA CABANG PT. HONDA SENAMA**

How (Bagaimana penilaian dilakukan)

Proses penilaian dilakukan dengan menggunakan metode checklist. Berikut hasil penilaian prestasi kerja mekanik bengkel PT. Honda Senama dengan menggunakan metode checklist :

Astra Honda Cabang PT. Honda Senama

- Instruksi** : - Beri tanda check-list () pada item yang sesuai
- Periksa setiap item kerja yang tersedia, berlakukan pada setiap kode mekanik sesuai keterangan berikut :

Keterangan :

A, B, C, ..., J adalah Kode Mekanik

1, 2, 3, 4 adalah skor penilaian

- 4 = Jika item kerja semuanya terpenuhi
- 3 = Jika item kerja sebagian besar terpenuhi
- 2 = Jika item kerja sebagian kecil terpenuhi
- 1 = Jika item kerja tidak ada yang terpenuhi

No.	Item kerja	A				B				...				J				
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
1	Persiapan alat dan bahan sebelum kerja																	
2	Ketepatan diagnosis																	
3	Ketepatan Penggunaan SST																	
4	Kesesuaian urutan kerja																	
5	Ketepatan perbaikan atau Penyetelan																	
6	Kesesuaian Pemanfaatan Waktu																	
7	Motivasi kerja																	
8	Kemandirian kerja																	
9	Tanggungjawab																	
10	Kesiapan lembur																	

Peneliti,

(_____)

Data Penelitian Astra Honda Cabang PT. Honda Senama

Tabel 11. Daftar Biodata Mekanik

N	Nama	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
A	Muh. Agung	25 Tahun	SMK	6 Tahun
B	Samansa	25 Tahun	SMK	7 Tahun
C	Ranianto	26 Tahun	SMK	7 Tahun
D	Rahmadani	29 Tahun	SMK	10 Tahun
E	Muh. Jufri	31 Tahun	P. Tinggi	11 Tahun
F	Imrad	25 Tahun	SMK	6 Tahun
G	Arwin	28 Tahun	P. Tinggi	9 Tahun
H	Setyo Triadi	28 Tahun	SMK	7 Tahun
I	Samsumardi	27 Tahun	SMK	7 Tahun
J	Winarto	25 Tahun	SMK	6 Tahun

Tabel 12. Data Induk Capaian Skor Aspek Kinerja Mekanik 3 Kali Observasi

Hari Pertama											
N	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
A	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	33
B	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	33
C	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	28
D	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	33
E	2	3	4	3	3	3	4	3	2	1	28
F	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	30
G	2	3	3	4	3	3	3	2	2	1	26
H	3	4	2	3	3	2	2	1	3	4	27
I	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	30
J	3	4	2	3	3	2	2	1	3	4	27

Hari Kedua											
N	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
A	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	32
B	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	34
C	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	33
D	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	34
E	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	29
F	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	33
G	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	28
H	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	22
I	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	33
J	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	22

Hari Ketiga											
N	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
A	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	30
B	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	32
C	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	32
D	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	32
E	2	1	3	2	3	2	3	4	2	3	25
F	2	3	3	4	3	3	3	4	2	1	28
G	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	31
H	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	24
I	2	3	3	4	3	3	3	4	2	1	28
J	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	24

Kesimpulan

- Mekanik Bengkel PT Honda Senama pada tahun 2025 berjumlah 10 orang dengan rentang usia mulai dari 25 sampai 31 tahun. Sedangkan kualifikasin jenjang pendidikan terdiri dari 20% lulusan perguruan tinggi dan 80% lulusan Sekolah Menengan Kejuruan atau Sekolah Teknik Mesin (SMK/STM).
- Kualitas sumber daya (mekanik) yang dimiliki oleh Bengkel PT Honda Senama tergolong cukup. Hal ini dibuktikan oleh tingkat kinerja yang dilihat dari kualitas dan kepribadian unjuk kerja menunjukkan capaian yakni terdapat 20,0% mekanik yang unjuk kerjanya berada pada kategori rendah, 60,0% mekanik yang unjuk kerjanya berada pada kategori sedang, dan hanya 20,0% mekanik yang unjuk kerjanya berada pada kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan , Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Saepul, E., (2023) Evaluasi Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Di Toko Mixue (Cabang Cikembar). SENMABIS, 2686-0473.
- Nasrih ,Muhammad Lukman. 2010 “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, Al-Iqtishad: Vol. II, No. 1
- Linawati, L. (2020). Penilaian Prestasi Kinerja (Performance Appraisal). Investama: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 427.
- Wiliandari, Yuli. (2014). Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif. Society, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi.