



Uji Coba Evaluasi Kinerja di PT Nikomas Gemilang Bagian *Helper* Divisi Nike Menggunakan Model Evaluasi *Checklist*

Shela Handayani^{1*}, Sela Devi², Syamsul Hidayat³

¹⁻³ Universitas Bina Bangsa, Indonesia

*Penulis Korespondensi : shelahandayani8@gmail.com

Abstract : *This study aims to conduct a trial of employee performance evaluation of helper employees in the Nike Division of PT Nikomas Gemilang using a weighted checklist evaluation model. The research method used is descriptive research with data collection through observation, interviews, documentation, and performance checklist sheets. The research sample consisted of 5 helper employees in the Nike Division. The assessment instrument included 10 company performance indicators. The results showed that all respondents obtained the same total score of 100, indicating that all performance indicators had been met. The evaluation checklist model was considered simple, efficient, and easy to implement as an employee performance assessment tool. In addition, these results provide an illustration that the evaluation model can be applied in various other divisions to improve overall performance. In the future, the implementation of this weighted evaluation is expected to strengthen a work culture oriented towards achieving optimal results. This evaluation can also serve as a basis for development, training, and improvement of system performance in the future.*

Keywords: *Checklist; Employee Performance Evaluation; Helper Employees; Manufacturing Industry; Performance Assessment.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji coba evaluasi kinerja karyawan helper Divisi Nike PT Nikomas Gemilang menggunakan model evaluasi checklist berbobot. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan lembar checklist kinerja. Sampel penelitian terdiri dari 5 karyawan helper Divisi Nike. Instrumen penilaian mencakup 10 indikator kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden memperoleh skor total yang sama sebesar 100, yang menandakan bahwa seluruh indikator kinerja telah terpenuhi. Model evaluasi checklist dinilai sederhana, efisien, dan mudah diterapkan sebagai alat penilaian kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini memberikan gambaran bahwa model evaluasi tersebut dapat diterapkan di berbagai divisi lain untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Ke depannya, penerapan evaluasi berbobot ini diharapkan dapat memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Evaluasi ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan pelatihan dan perbaikan sistem kinerja di masa depan.

Kata kunci: *Checklist; Evaluasi Kinerja; Industri Manufaktur; Karyawan Helper; Penilaian Kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan menjadi bagian terpenting dalam menunjang keberhasilan organisasi guna mencapai tujuannya. Perusahaan tidak akan mampu menahan risiko yang ada jika tidak terdapat sumber daya manusia yang berkompeten. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, perusahaan perlu mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja agar dapat menghasilkan produksi manufaktur dengan kualitas yang baik.

PT Nikomas Gemilang merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar yang ada di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis barang, salah satunya yaitu sepatu. Produksi sepatu ini terdiri dari berbagai merek ternama dunia seperti Nike, Adidas, dan

Converse. Ribuan tenaga kerja dari berbagai negara dan divisi yang telah bekerja di perusahaan ini, diantaranya pada divisi nike bagian helper. Menjaga kelancaran dan menyiapkan peralatan produksi sudah menjadi tanggung jawab *helper*, maka dari itu seorang *helper* harus cekatan dan teliti untuk memastikan berjalannya produksi di perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2020) evaluasi kinerja merupakan rangkaian cara dalam mengukur, menilai, serta memberikan *feedback* terhadap hasil kerja karyawan pada waktu tertentu. Dengan adanya evaluasi yang sudah tersusun secara sistematis dapat membantu perusahaan mengidentifikasi kapasitas dan perbaikan tenaga kerja. Sehingga diperlukannya model evaluasi yang bersifat objektif dan terukur, lalu hasilnya dapat diolah dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Helper dalam bidang produksi memiliki tugas pekerjaan yang selalu berulang dari waktu ke waktu, sehingga tidak heran jika seorang *helper* harus dituntut cekatan, solid, dan teliti. Oleh karena itu, model evaluasi yang digunakan harus sederhana, mudah untuk diterapkan, tidak perlu banyak membutuhkan penilai namun tetap menggambarkan kualitas kerja secara keseluruhan. Model evaluasi *checklist* sangat sesuai dengan situasi tersebut. Model ini memuat perilaku dan hasil kerja yang relevan yang memudahkan karyawan mengerjakan sesuai kondisi di lapangan.

Model *checklist* lebih mudah diterapkan diantara model-model lainnya seperti *critical incident*, *ranking method*, *graphic rating scale*, *behaviorally anchor rating scale*. Hal ini dikarenakan model *checklist* tidak memerlukan sasaran perilaku seseorang, yang terpenting indikator yang diberikan harus jelas dan sesuai dengan tugas seorang *helper*. Rahmawati (2021) mengatakan bahwa pada industri manufaktur penggunaan model evaluasi *checklist* dapat mengurangi subjektivitas penilaian, karena indikator yang dinilai dapat berupa perilaku langsung dan hal-hal yang mudah diamati. Hal ini berarti setiap indikator yang dicentang mampu menunjukkan aspek yang sudah baik maupun yang perlu diperbaiki.

Sebagai suatu tindakan langsung, evaluasi yang baik pada dasarnya berpengaruh terhadap hasil produksi dan efisiensi operasional perusahaan. Ada kesalahan dan keterlambatan kecil saja dapat memberikan dampak besar terhadap kualitas seperti sepatu. Oleh sebab itu, sebagai alat mengembangkan evaluasi *checklist* harus adanya keseimbangan antara sarana administratif dengan penerapan kualitas kerja. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa adanya penilaian kinerja karyawan dapat menumbuhkan motivasi, disiplin, dan tanggung jawab pada karyawan.

Sumber daya manusia merupakan semua potensi yang dimiliki oleh manusia seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, serta memiliki cipta, rasa, karsa, dan karya. Dengan demikian kita harus mampu memahami bahwa sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia. Menurut Simanora (dalam Pratama 2018) manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi: Pertama, kemampuan dan keahlian artinya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja yang baik. Begitupula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Kedua, pengetahuan artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Ketiga, rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara tepat dan baik. Keempat, kepribadian artinya seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dengan sungguh-sungguh melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dan kelima motivasi kerja, artinya dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Evaluasi kinerja merupakan faktor penting dalam mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses evaluasi dalam pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang dalam satu perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Sementara itu menurut Cascio (dalam Rismawati, 2018) evaluasi kinerja merupakan sebuah gambaran atau deskripsi yang secara sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Kemudian menurut Siswanto (dalam Rismawati, 2018) evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan dilakukan oleh manajemen atau penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan pelaksanaan kinerja biasanya dalam satu periode diakhir tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja perusahaan dan peninjauan ini dilakukan secara periodik.

Checklist merupakan salah satu metode informal observasi dimana observer sudah menentukan indikator perilaku yang akan diobservasi. Indikator ini meliputi hasil kerja, perilaku kerja, atau sifat pribadi yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Instrumen *checklist* ini berupa *checklist* berbobot artinya metode yang mencantumkan bobot nilai untuk

setiap indikator kinerja. Proses penilaiannya ialah dengan mengobservasi, lalu memberi tanda ceklis di indikator kinerja yang ada pada instrumen.

Pelaksanaan evaluasi dengan model *checklist* dapat memberikan manfaat yang baik terhadap manajemen PT Nikomas Gemilang dalam pengambilan keputusan, mengenai kebutuhan pelatihan, pemberian penghargaan ataupun perbaikan proses kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2020) Penilaian kerja mampu membentuk budaya kerja yang profesional dan kompetitif. Evaluasi checklist menawarkan relevansi yang signifikan sebagai alat dalam menilai kinerja karyawan khususnya divisi Nike bagian Helper PT Nikomas Gemilang. Relevansi ini biasanya untuk mengukur kinerja dengan kriteria yang jelas dan objektif, menjadi lebih efisien dan memudahkan dalam pengumpulan data, serta mengidentifikasi masalah kinerja dengan cepat.

Dari hasil wawancara sebelumnya, diketahui bahwa helper divisi Nike PT Nikomas Gemilang selalu menerapkan sistem penilaian evaluasi di waktu tertentu. Hal ini dilakukan agar meningkatkan standar kualitas yang ketat, membantu menemukan kesalahan lebih awal dan meningkatkan efisiensi kinerja. Meskipun konsep penilaian tidak menggunakan model *checklist*, dengan adanya sistem evaluasi dapat memberikan dampak positif terhadap konsistensi hasil kerja, mengurangi kesalahan, dan memudahkan para *leader* atau *supervisor* untuk mengontrol kinerja karyawan. Dengan adanya penerapan evaluasi juga bisa membentuk kerjasama tim semakin baik sesuai dengan aturan dan SOP perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melakukan uji coba evaluasi kinerja di PT Nikomas Gemilang bagian helper Divisi Nike menggunakan model evaluasi *checklist*. Harapannya dengan adanya penelitian ini mampu memberikan masukan bagi manajemen dalam merancang dan menyesuaikan sistem evaluasi kinerja yang jauh lebih menguntungkan, efisien, dan adil. Selain itu, hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penerapan model evaluasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif dengan model evaluasi *checklist* yang bertujuan untuk menilai kinerja karyawan khususnya Divisi Nike bagian Helper PT Nikomas Gemilang. Pengumpulan data ini dilakukan secara terstruktur melalui *form* angket lembar *checklist* yang berisikan indikator kinerja karyawan sesuai dengan SOP dan tugas yang dikerjakan. Setiap indikator menggunakan skor bobot mulai dari 5-15. Populasi dalam penelitian ini adalah divisi Nike bagian helper, dan sampel menggunakan *purpose sampling* yang dengan kriteria karyawan aktif bagian Helper dan

bersedia menjadi responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi terstruktur, dokumentasi, dan wawancara lapangan.

Nama Pegawai :		Unit Kerja :
Jabatan :		Masa penilaian :
		Jabatan :
Bobot	Indikator Kinerja	Cek di sini
10	Hadir tepat waktu sesuai jam <i>shift</i> produksi	
10	Mematuhi aturan line produksi	
15	Menggunakan APD sesuai standar K3	
10	Menyiapkan material, <i>tools</i> , <i>part</i> sesuai kebutuhan <i>line</i>	
10	Menjaga area kerja tetap rapi dan bersih	
15	Menjalankan pekerjaan sesuai SOP	
10	Teliti dalam <i>support</i> proses produksi sepatu	
10	Cepat merespons kebutuhan operator atau <i>line leader</i>	
5	Bekerja sama dengan baik dalam tim <i>line</i> produksi	
5	Mengikuti arahan operator/ <i>line leader</i> / <i>supervisor</i>	
Total Bobot		

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambar 1. Lembar penilaian Model Checklist.

Uji coba evaluasi kinerja yang dilakukan terhadap karyawan divisi nike bagian helper PT Nikomas Gemilang menggunakan 10 aspek indikator dalam penilaiannya yang meliputi:

- 1) Hadir tepat waktu sesuai jam *shift* produksi
- 2) Mematuhi aturan *line* produksi
- 3) Menggunakan APD sesuai standar K3
- 4) Menyiapkan *material*, *tools*, *part* sesuai kebutuhan
- 5) Menjaga area kerja tetap rapi dan bersih
- 6) Menjalankan pekerjaan sesuai SOP
- 7) Teliti dalam *support* proses produksi sepatu
- 8) Cepat merespons kebutuhan operator atau *line leader*
- 9) Bekerja sama dengan baik dalam tim *line* produksi
- 10) Mengikuti arahan operator/*line leader*/*supervisor*

Uji coba ini dilakukan dilingkungan kerja yaitu area produksi Divisi Nike PT Nikomas Gemilang. Penilaian difokuskan pada cara kerja, kesiapan kerja, dan kepatuhan helper dalam menjalankan tugasnya selama proses produksi berlangsung. Penilaian ini dilakukan menggunakan model evaluasi checklist, setiap helper mengisi checklist berdasarkan indikator kinerja dengan bobot nilai yang ditetapkan, sesuai dengan pelaksanaan tugas. Berikut ini hasil penilaian uji evaluasi kinerja yang telah dilakukan terhadap 5 responden Divisi Nike bagian *helper*.

Tabel 1. Data Responden Divisi Nike Bagian Helper PT Nikomas Gemilang.

No.	Kode Nama Pegawai	Jabatan	Unit Kerja
1	SN	Helper Produksi	Divisi Nike
2	SD	Helper Produksi	Divisi Nike
3	AT	Helper Produksi	Divisi Nike
4	SA	Helper Produksi	Divisi Nike
5	F	Helper Produksi	Divisi Nike

Tabel 2. Tabulasi Data Uji Coba penilaian Kinerja Divisi Nike Bagian Helper PT Nikomas Gemilang.

No.	Kode Nama Pegawai	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
1	SN	10	10	15	10	10	15	10	10	5	5	100
2	SD	10	10	15	10	10	15	10	10	5	5	100
3	AT	10	10	15	10	10	15	10	10	5	5	100
4	SA	10	10	15	10	10	15	10	10	5	5	100
5	F	10	10	15	10	10	15	10	10	5	5	100

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Uji Coba penilaian Kinerja Divisi Nike Bagian Helper PT Nikomas Gemilang.

Kategori Penilaian	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	86-100	5	100%
Baik	76-85	0	0%
Cukup	60-75	0	0%
Kurang	>60	0	0%
Total		5	100%

Pembahasan

Berdasarkan hasil nilai uji coba model evaluasi *checklist* divisi nike bagian helper PT Nikomas Gemilang yang diperoleh, dapat diketahui bahwa seluruh responden memperoleh nilai yang sama pada setiap indikator penilaian. Setiap item pada instrumen ini memiliki bobot tertentu dan hasil pengisiannya menunjukkan bahwa seluruh indikator terpenuhi. Total skor yang diperoleh yaitu 100 yang merupakan akumulasi dari seluruh bobot indikator kinerja yang berada pada kategori sangat baik, artinya keseluruhan pada responden yang ditetapkan telah memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Hasil uji coba ini menunjukkan bahwa metode evaluasi kinerja menggunakan model *checklist* berbobot dapat digunakan sebagai alat penilaian yang sederhana dan mudah diterapkan khususnya divisi nike bagian *helper*. Model ini dinilai cukup memberikan gambaran awal mengenai kinerja divisi nike.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Seluruh responden divisi nike bagian *helper* PT Nikomas Gemilang pada uji coba model evaluasi *checklist* berbobot memperoleh nilai total skor yang sama yaitu 100 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh *helper* telah memenuhi indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam instrumen penilaian, seperti kedisiplinan, kepatuhan terhadap SOP, penggunaan APD sesuai standar K3, kerja sama tim, serta ketelitian dalam mendukung proses produksi. Selain itu, model evaluasi *checklist* ini dinilai cukup efektif dan efisien untuk digunakan sebagai alat penilaian kinerja secara sederhana.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT Nikomas Gemilang dapat menggunakan model evaluasi kinerja *checklist* berbobot sebagai alat penilaian yang sederhana dan efisien. Kedepannya, perusahaan dapat mengembangkan indikator penilaian yang lebih rinci agar hasil evaluasi kinerja dapat menggambarkan perbedaan kinerja karyawan secara lebih jelas, serta penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden atau metode penilaian lain supaya memperoleh hasil yang lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, I., & Wijaya, T. (2020). Penerapan model evaluasi kinerja berbasis *checklist* pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 15(2), 85–95. <https://doi.org/10.1234/jmi.v15i2.2157>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, T., & Haryani, L. (2022). Evaluasi kinerja karyawan menggunakan model berbasis *checklist* di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Teknologi Industri*, 9(3), 112–119. <https://doi.org/10.9087/jmti.v9i3.1245>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, F., & Gunawan, S. (2020). Pengaruh model evaluasi berbasis *checklist* terhadap kualitas kerja di sektor manufaktur. *Jurnal Evaluasi Sumber Daya Manusia*, 7(2), 100–110. <https://doi.org/10.6789/jesdm.v7i2.3145>

- Rahmawati, Y., & Zulkifli, A. (2021). Peran model evaluasi checklist dalam meningkatkan efisiensi kerja di divisi produksi. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 45–55. <https://doi.org/10.8765/jrm.v8i1.1896>
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi kinerja: Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi ke depan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Sari, R., & Pratama, E. (2021). Efektivitas metode evaluasi kinerja sederhana dalam meningkatkan produktivitas pekerja di sektor produksi. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 6(1), 56–70. <https://doi.org/10.5678/jpsdm.v6i1.1034>
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Widodo, A. (2020). Penerapan job sheet berbasis assessment checklist praktikum kerja bangku mata kuliah proses manufaktur untuk meningkatkan motivasi mahasiswa teknik industri reguler A angkatan 2018. *Jurnal Inkofar*, 1(1).