



PENILAIAN KINERJA UNTUK PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KOPERASI MODERN TRIKORA

Asep Sudarmansyah¹

¹ Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Nur 'Ilmi Al Ismailiyun, Indonesia

* CORRESPONDENCE: ✉ stebisnurilmi2022@gmail.com

Abstrak

Employee work productivity, as previously explained, can be measured through the results of their work performance assessment. This assessment not only provides an overview of performance, but can also encourage high levels of satisfaction among employees. The results of the analysis show a value of $r = 0.9597$, which shows that there is a strong and positive relationship between job performance assessments and work productivity. Apart from that, calculations also reveal that the contribution of performance appraisal to employee productivity reaches 92%, while the remaining 8% is influenced by other factors outside of the appraisal. The implementation of the work performance assessment at the Trikora Modern Cooperative aims to evaluate whether the work standards and targets set have been achieved. This also functions as input in decision making in the field of personnel as well as in various other aspects of the Trikora Modern Cooperative

Article Info

Article History

Received : 12 – 09– 2024,

Revised : 15 – 11– 2024,

Accepted : 18 – 11– 2024

Keywords: Performance Assessment, Work Productivity, Cooperation

INTRODUCTION

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kemajuan Koperasi Modern Trikora. Oleh karena itu, memberikan penghargaan atau imbalan atas prestasi kerja karyawan sangat bermanfaat bagi koperasi ini. Setiap karyawan tentu ingin prestasi mereka dihargai, yang pada gilirannya memberikan kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja tersebut akhirnya berdampak positif pada produktivitas mereka. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui penilaian ini, kita dapat memahami kualitas dan perilaku karyawan, yang menjadi faktor penentu kemajuan Koperasi Modern Trikora. Produktivitas kerja karyawan, yang tercermin dari hasil penilaian, sangat berpengaruh pada keberhasilan koperasi.

Selain meningkatkan produktivitas, penilaian prestasi kerja juga berfungsi sebagai dasar untuk mengambil keputusan terkait promosi, pemindahan, pemberhentian, kenaikan gaji, dan juga untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semua ini dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, moral yang baik, dan kepercayaan terhadap pimpinan, sekaligus mengidentifikasi kelemahan yang dapat dijadikan panduan dalam perencanaan pendidikan dan pelatihan.

Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memberikan indikasi jelas tentang tingkat produktivitas mereka. Ketika karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dinilai dengan adil dan dihargai oleh Koperasi Modern Trikora, hal ini akan memicu kepuasan yang lebih tinggi. Kepuasan tersebut pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena mereka yakin bahwa imbalan yang mereka terima akan sebanding dengan prestasi yang ditunjukkan. Dengan demikian, Koperasi Modern Trikora pun akan meraih peningkatan hasil produksi, sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Proses penilaian prestasi kerja yang telah diterapkan oleh Koperasi Modern Trikora merupakan langkah yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawannya.

Koperasi Modern Trikora sangat mengutamakan kualitas sumber daya manusianya, karena kualitas tersebut memiliki peran yang krusial dalam kemajuan koperasi. Karyawan dengan kualitas tinggi akan berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan koperasi. Karyawan yang berkualitas baik adalah mereka yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sejak tahun 1982, setelah beroperasi selama 13 tahun, Koperasi Modern Trikora mulai menerapkan penilaian prestasi kerja untuk karyawannya. Berbagai metode penilaian telah diimplementasikan untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan secara efektif. Untuk memastikan bahwa kualitas karyawan tetap terjaga sesuai harapan, Koperasi Modern Trikora melakukan penilaian prestasi kerja secara rutin. Tujuan dari penilaian prestasi kerja karyawan di Koperasi Modern Trikora meliputi beberapa hal penting, antara lain:

1. Untuk mengevaluasi apakah standar kerja dan target yang telah ditetapkan oleh Koperasi Modern Trikora telah tercapai.
2. Sebagai dasar dalam penetapan gaji karyawan.
3. Untuk menentukan penempatan pegawai yang tepat.
4. Untuk menilai tingkat prestasi karyawan.
5. Untuk mempertimbangkan kemungkinan promosi, pemindahan ke bagian lain, atau kebutuhan pelatihan yang sesuai bagi karyawan.

Koperasi Modern Trikora, pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar kerja ini disusun sesuai dengan tujuan dan target Koperasi Modern Trikora dalam periode tertentu, serta mempertimbangkan kemampuan karyawan.

METHOD

Penelitian ini adalah sebuah penelitian lapangan dan uji statistik, di mana istilah ini merujuk pada jenis penelitian yang khusus dilakukan di lingkungan alami suatu objek. Penelitian lapangan melibatkan pemeriksaan yang komprehensif, mendalam, dan menyeluruh terhadap satu objek, yang diperlakukan sebagai suatu kasus. Dengan demikian, diharapkan penelitian lapangan ini dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai kualitas individu, kondisi yang ada, efek samping dari suatu kejadian, atau pertemuan tertentu, serta membantu dalam memahami kemungkinan terulangnya penyebaran efek samping yang berbeda di ruang publik.

RESULTS AND DISCUSSION

Penilaian prestasi kerja di Koperasi Modern Trikora saat ini baru diterapkan pada tingkat staf. Hingga kini, penilaian ini belum meluas kepada karyawan biasa, karena staf yang bersangkutan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan di area masing-masing, di mana beberapa di antara mereka mengawasi karyawan biasa. Meskipun demikian, diharapkan bahwa staf yang telah menjalani penilaian prestasi kerja dapat memberikan contoh yang baik bagi bawahan mereka. Dengan demikian, mereka bisa menunjukkan metode kerja yang efektif, yang pada akhirnya akan membuat Koperasi Modern Trikora lebih memberikan perhatian kepada semua karyawan.

Sistem penilaian untuk setiap tingkatan yang ada berbeda satu sama lain, mengingat pendidikan, keterampilan, dan tanggung jawab yang diemban juga bervariasi. Namun, di Koperasi Modern Trikora, metode penilaian yang diterapkan untuk setiap tingkatan adalah seragam, yaitu menggunakan skala penilaian. Dalam metode ini, penilai memiliki kebebasan untuk memilih pernyataan yang paling sesuai dengan kondisi karyawan yang dinilai.

Di Koperasi Modern Trikora, hasil penilaian tersebut dikelompokkan ke dalam kelas-kelas yang masing-masing dibedakan berdasarkan kualifikasinya, yaitu:

Kualifikasi Personel	
Ukuran	Kriteria
96-100	Sempurna
80-95	Naik
61-79	Baik
59-61	Cukup
<58	Kurang
Kualifikasi Kedua	
Ukuran	Kriteria
96-100	Istimewa
80-95	Baik
61-79	Cukup
<61	Kurang

Untuk mempermudah pelaksanaan penilaian prestasi kerja, Koperasi Modern Trikora telah menyusun pedoman yang akan menjadi acuan dalam proses tersebut. Berikut adalah pedoman pelaksanaan penilaian prestasi kerja:

1. Penilaian prestasi kerja dilakukan dua kali dalam satu tahun, yang berarti dilaksanakan setiap enam bulan atau satu semester.
2. Penilaian akan dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan yang dinilai, karena mereka cenderung lebih memahami kemampuan dan kinerja karyawan dibandingkan dengan pihak lain.
3. Penilai tersebut juga akan diatur oleh atasan mereka, dan proses ini akan berlanjut sesuai dengan hierarki yang ada.

Jika terdapat keseimbangan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja, maka para penilai juga harus diberikan hak. Hak ini mencakup kemampuan untuk mengusulkan peningkatan bagi bawahannya, baik berupa kenaikan gaji, jenjang karir, maupun promosi, dan lain-lain. Atasan penilai memiliki hak untuk menyetujui atau membatalkan usulan-usulan yang diajukan oleh penilai terkait dengan kenaikan tingkat karyawan. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Koperasi Modern Trikora, bagian personalia juga turut berperan aktif. Hal ini penting, mengingat penilaian prestasi kerja adalah salah satu tanggung jawab utama manajer personalia. Berikut adalah hak dan kewajiban bagian personalia dalam menjalankan penilaian prestasi kerja:

1. Mengelola administrasi yang berkaitan dengan tindak lanjut penilaian prestasi kerja.
2. Mengumpulkan data kepegawaian dari seluruh karyawan.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Koperasi Modern Trikora dilaksanakan dua kali dalam setahun, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Penilaian ini dilakukan secara formal menggunakan formulir khusus dan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persiapan

Pada tahap ini, pihak-pihak yang terlibat, baik penilai maupun karyawan yang dinilai, mempersiapkan data-data penting untuk pelaksanaan penilaian, meliputi:

- a. Tanggal pelaksanaan penilaian
- b. Formulir penilaian prestasi kerja
- c. Pedoman pelaksanaan

- d. Daftar nama karyawan yang akan dinilai.

2. Pelaksanaan

Setelah semua data siap, tahap penilaian dapat dimulai. Penilaian pertama kali dilakukan oleh supervisor, yang merupakan atasan langsung para karyawan, termasuk foreman, operator, dan karyawan umum. Setelah supervisor menyelesaikan penilaiannya, hasil tersebut diserahkan kepada kepala bagian sebagai atasan penilai untuk dilakukan penilaian ulang. Penilaian dilakukan dua kali dalam setahun untuk meminimalkan subjektivitas dan memastikan Koperasi Modern Trikora mendapatkan hasil yang seobyektif mungkin. Penilaian yang bersifat subjektif dapat menyebabkan kerugian, baik bagi koperasi maupun bagi karyawan. Sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan di Koperasi Modern Trikora bersifat campuran, yaitu tertutup dan terbuka. Dikatakan tertutup karena karyawan tidak diberitahu saat penilaian sedang berlangsung. Pendekatan ini dilakukan agar koperasi dapat menilai kualitas kerja karyawan secara akurat. Sementara itu, disebut terbuka karena hasil penilaian disampaikan kepada setiap karyawan, sehingga mereka dapat menyadari kelebihan yang harus dipertahankan dan diperbaiki, serta memahami kekurangan mereka.

Hasil akhir dari penilaian prestasi kerja dirapatkan oleh supervisor dan atasan supervisor, kemudian disampaikan kepada Dewan Direksi, yang bertindak sebagai pengambil keputusan terakhir. Jika Dewan Direksi menyetujui, hasil rapat tersebut akan menjadi bahan pertimbangan bagi supervisor, kepala bagian, dan departemen Personalia yang memiliki hak dan kewajiban dalam pelaksanaan penilaian untuk menentukan keputusan akhir bagi setiap karyawan.

3. Hasil Penilaian Prestasi Kerja

Setelah hasil penilaian diketahui, karyawan yang memperoleh prestasi memuaskan berpotensi mendapatkan bonus, imbalan, atau bahkan kenaikan jabatan. Pemberian penghargaan ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai, mendorong semangat mereka untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik. Di sisi lain, karyawan yang penilaiannya kurang memuaskan akan diberikan peringatan agar mereka dapat memperbaiki cara dan sikap kerja. Jika seorang karyawan telah menerima tiga peringatan, Koperasi Modern Trikora akan memberikan pelatihan atau pendidikan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Tabel IV-3 menjelaskan hasil penelitian mengenai prestasi kerja staf karyawan di Koperasi Modern Trikora dari tahun 2020 hingga 2024.

Tahun	Personal	Tenaga Kerja	Kerja	Total
2020	81	155	82	163
2021	84	162	86	170
2022	82	170	85	174
2023	83	179	97	189
2024	83	187	98	192

Sumber : Koperasi Modern Trikora

Dari tabel di atas, terlihat bahwa pada tahun 2020, nilai prestasi karyawan untuk kualifikasi kerja mencapai 82, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori ini tergolong baik. Sementara itu, untuk kualifikasi personal, nilai yang tercatat pada tahun yang sama adalah 81, juga menunjukkan bahwa karyawan berada dalam kategori yang baik. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan Koperasi Modern Trikora dalam kedua kualifikasi ini dapat dikategorikan baik dari tahun 2020 hingga 2024. Meskipun demikian, mulai tahun 2023, prestasi untuk kualifikasi personal cenderung stabil dengan rata-rata yang tetap.

Perkembangan Tenaga Kerja Koperasi Koperasi Modern Trikora

Tahun	Tenaga Kerja
2020	371
2021	436
2022	501
2023	566
2024	631

Sumber : Koperasi Modern Trikora

Dapat dilihat bahwa karyawan Koperasi Modern Trikora di bagian koperasi terus mengalami peningkatan, sambil tetap mempertahankan nilai-nilai prestasi yang telah ditetapkan oleh Koperasi Modern Trikora. Meskipun produktivitas kerja karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun, kita harus memahami bahwa ada kalanya tingkat produktivitas tetap atau bahkan menurun, meskipun hasil produksi tetap meningkat. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui penilaian prestasi kerja. Untuk mengevaluasi sejauh mana penilaian prestasi kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja di Koperasi Modern Trikora, penulis akan menyajikan data terkait total nilai penilaian prestasi kerja dan hasil produktivitas karyawan yang dicapai. Kedua variabel ini akan dianalisis menggunakan metode analisis korelasi, determinasi, regresi, dan uji hipotesis guna mengidentifikasi apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja staf koperasi.

Perhitungan Analisa Regresi Koperasi Modern Trikora

Tahun	X	X ²	XY	Y	Y ²
2020	163	26*569	54*699*54	335*58	112*613*93
2021	170	28*900	60*129*00	353*70	125*103*69
2022	174	30*276	65*843*34	378*41	143*194*13
2023	189	35*721	78*410*43	414*87	172*117*12
2024	192	36*864	89*665*92	467*01	218*098*34
(Σ)	888	158*330	348*748*23	1949*57	771*127*21

Meskipun produktivitas kerja karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun, kita harus memahami bahwa ada kalanya tingkat produktivitas tetap atau bahkan menurun, meskipun hasil produksi tetap meningkat. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui penilaian prestasi kerja. Untuk mengevaluasi sejauh mana penilaian prestasi kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja di Koperasi Modern Trikora, penulis akan menyajikan data terkait total nilai penilaian prestasi kerja dan hasil produktivitas karyawan yang dicapai. Kedua variabel ini akan dianalisis menggunakan metode analisis korelasi, determinasi, regresi, dan uji hipotesis guna mengidentifikasi apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja staf koperasi.

Dari perhitungan di atas, antara dua variabel, yaitu total penilaian prestasi kerja (X) dan produktivitas (Y), diperoleh angka sebesar 0,95 dengan kontribusi mencapai 92%. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat. Sebab, jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah hubungan positif yang kuat.

CONCLUSION

Dengan adanya penilaian prestasi kerja, produktivitas karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,9597$, yang menandakan hubungan yang kuat dan positif antara penilaian prestasi kerja dan produktivitas kerja. Selain itu, hasil perhitungan menunjukkan bahwa penilaian kinerja menyumbang kontribusi sebesar 92% terhadap

produktivitas kerja karyawan, sementara 8% sisanya berasal dari faktor-faktor lain di luar penilaian tersebut. Dengan menggunakan analisis statistik, diperoleh persamaan regresi linier sederhana: $Y = 325,82 + 4,04 X$. Dari persamaan ini, dapat dipahami bahwa jika penilaian prestasi kerja diabaikan, maka produktivitas kerja akan berada pada angka -325,82 kg/tahun. Namun, jika penilaian prestasi kerja meningkat satu satuan, produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 4,04 kg/tahun.

Penilaian prestasi kerja di Koperasi Modern Trikora dilaksanakan dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah standar kerja dan target yang telah ditetapkan telah tercapai. Proses ini juga berfungsi sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan di bidang kepegawaian serta berbagai aspek lainnya dalam Koperasi Modern Trikora. Selain memberikan manfaat bagi organisasi, penilaian ini juga berkontribusi positif bagi karyawan, mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang baik. Hasil yang dapat diperoleh karyawan meliputi promosi ke jenjang karir yang lebih tinggi, kenaikan gaji, bonus, atau bahkan beasiswa untuk pendidikan di luar negeri. Di samping itu, karyawan juga dapat mengevaluasi sejauh mana kemampuan mereka dalam bekerja berdasarkan hasil penilaian tersebut.

BIBLIOGRAPHY

- Cipto Darsono, Muhammad Uyun, Muhammad Isnaini, 2022. *Halal Tourism Based Economy Evelopment*, Jurnal Islam Nusantara. Vol. 16. No. 2. <https://jurnalnu.com/index.php/as/article/view/379>.
- Cipto Darsono, Rofiq Hidawiy Syam, 2023, *Analisis Pemberdayaan Masyarakat dalam Kegiatan Peternakan Inti Rakyat (PIR) Ditinjau dari Ekonomi Syari'ah pada Desa Mekar Mulya Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur Tahun 2020*, Journal of Syariah Economic and Halal Tourism (JSEHT). Vol. 1 No. 2. <https://journal.alifa.ac.id/index.php/jscht/article/view/56>.
- Dajan, Anto. 1986. *Pengantar Metode Statistik. Jilid 2*. LP3ES. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1995. *Manajemen Personalialia. Edisi ketiga*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Flippo, Edwin, B. 1992. *Manajemen Personalialia. Edisi keenam*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T, Hani. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandoyo, Suad Husnan. 1993. *Manajemen Personalialia. Edisi Keempat*. BPFE. Yogyakarta.
- Novi Riani, 2024. *Daya Saing Ekonomi Indonesia: Cooperation Multilateral dan Regional*. Jurnal Takfirul Iqtishodiyah (JTI). Volume 4 Nomor 2. <https://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI/issue/view/15>
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bina Aksara. Jakarta.
- Martoyo, Susilo, Kolonel Kal. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. BPFE. Yogyakarta.