



## PENDAMPINGAN EVALUASI PROSES PENILAIAN KINERJA MELALUI REGULER VISIT DI PT. TATUR UTAMA SEJATI

Teguh Kunarko<sup>\*1</sup>, Ayundha Evanthi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

\*Corresponding Author: [23012010259@student.upnjatim.ac.id](mailto:23012010259@student.upnjatim.ac.id)

<p><b>Info Article</b></p> <p>Received : 01 Maret 2026</p> <p>Revised : 03 April 2026</p> <p>Accepted : 02 Mei 2026</p> <p>Publication : 31 Mei 2026</p> <p><b>Keywords:</b> Performance Appraisal, Regular Visit, Outsourcing, Human Resource Managemen, Courier</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Penilaian Kinerja, Reguler Visit, Outsourcing, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kurir</p> <p><b>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</b></p> 	<p><b>Abstract:</b> <i>PT. Tatur Utama Sejati is an outsourcing company that supplies courier workers to J&amp;T Express as one of its main partners. However, the company has not yet implemented an independent and periodic employee performance evaluation system and still relies entirely on performance assessments provided by J&amp;T Express supervisors. This condition creates monitoring limitations that may affect employee performance quality and partnership sustainability. This community service activity aims to introduce and implement a regular visit system as an independent and structured performance evaluation mechanism conducted every three to six months. The implementation methods included field observations, direct interviews, and structured assessments using performance evaluation forms. The results showed that the regular visit system enabled PT. Tatur Utama Sejati to obtain more objective performance data, identify operational problems earlier, improve coordination with J&amp;T Express, &amp; strengthen the company’s professionalism in managing and monitoring outsourced workers in a sustainable manner.</i></p> <p><b>Abstrak:</b> PT. Tatur Utama Sejati merupakan perusahaan outsourcing yang menyediakan tenaga kerja kurir bagi J&amp;T Express sebagai mitra utama. Namun, perusahaan belum memiliki sistem evaluasi kinerja internal yang dilakukan secara berkala dan masih bergantung pada penilaian supervisor J&amp;T Express. Kondisi ini menyebabkan keterbatasan monitoring terhadap kualitas kerja tenaga kerja yang ditempatkan di berbagai Drop Point. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mengimplementasikan sistem reguler visit sebagai mekanisme evaluasi kinerja mandiri yang dilakukan setiap tiga hingga enam bulan sekali. Metode pelaksanaan meliputi observasi lapangan, wawancara langsung, dan penilaian menggunakan formulir evaluasi kinerja terstruktur. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa sistem reguler visit membantu perusahaan memperoleh data kinerja yang lebih objektif, mengidentifikasi permasalahan operasional secara dini, meningkatkan koordinasi dengan mitra kerja, serta memperkuat profesionalisme PT. Tatur Utama Sejati dalam pengelolaan dan pengawasan tenaga kerja outsourcing secara berkelanjutan.</p>
---	--

## INTRODUCTION

PT. Tatur Utama Sejati merupakan perusahaan outsourcing yang berdiri sejak tahun 1986 dan bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja profesional. Sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja, PT. Tatur Utama Sejati menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan mitra dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, salah satunya adalah J&T Express. Dalam kerja sama tersebut, PT. Tatur Utama Sejati bertanggung jawab untuk merekrut dan menempatkan kurir di berbagai Drop Point (DP) milik J&T Express yang tersebar di berbagai wilayah. Dalam konteks ini, penggunaan tenaga outsourcing merupakan strategi yang lazim diterapkan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan SDM secara fleksibel dan efisien, di mana perusahaan penyedia tenaga kerja memegang peran krusial tidak hanya dalam proses rekrutmen, tetapi juga dalam pengelolaan dan pemantauan kinerja pekerja yang ditempatkannya (Prima et al., 2024; Saputra & Rahmat, 2024).

Sebagai perusahaan outsourcing yang menempatkan tenaga kerja di lokasi mitra, PT. Tatur Utama Sejati memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam proses rekrutmen, tetapi juga dalam memastikan bahwa pekerja yang telah ditempatkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh klien. Namun dalam praktiknya, PT. Tatur Utama Sejati belum memiliki mekanisme evaluasi kinerja yang dilakukan secara mandiri dan berkala. Selama ini, penilaian kinerja kurir sepenuhnya mengandalkan informasi yang diterima dari pihak supervisor atau koordinator J&T Express, tanpa adanya kunjungan langsung dari pihak PT. Tatur Utama Sejati ke lokasi Drop Point tempat pekerja bertugas (Hidayati, 2022; Wahyuningtyas & Utami, 2018). Kondisi demikian menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang diterapkan masih bersifat pasif dan belum memenuhi standar evaluasi yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan outsourcing secara mandiri (Mangkunegara, 2021).

Kondisi ini menimbulkan beberapa permasalahan yang cukup signifikan. Pertama, PT. Tatur Utama Sejati tidak memiliki data kinerja pekerja yang diperoleh secara independen, sehingga penilaian yang diterima bersifat satu sisi dan berpotensi tidak mencerminkan kondisi sesungguhnya di lapangan. Kedua, permasalahan atau kendala yang dialami oleh pekerja di lapangan seringkali baru diketahui oleh pihak PT. Tatur Utama Sejati setelah kondisi sudah cukup parah, sehingga tindakan korektif yang diambil menjadi terlambat. Ketiga, ketiadaan mekanisme monitoring langsung dari perusahaan outsourcing berpotensi menurunkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan pekerja,

karena mereka merasa tidak dipantau oleh perusahaan yang merekrut mereka (Prima et al., 2024).

Menurut Kusuma Hati et al. (2024) dan Aguinis & Burgi-Tian (2023) menegaskan bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk menilai prestasi kerja karyawan, guna memastikan setiap individu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Rizal et al. (2025) dalam studinya di industri perhotelan menemukan bahwa kedisiplinan dan evaluasi kerja yang dilakukan secara konsisten terbukti secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan, yang menunjukkan bahwa monitoring berkala merupakan komponen krusial dalam sistem manajemen tenaga kerja yang efektif. Dalam konteks perusahaan outsourcing, tanggung jawab pemantauan kinerja tidak cukup hanya diserahkan kepada pihak klien semata, melainkan harus menjadi bagian dari sistem manajemen SDM yang dijalankan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja itu sendiri (Saputra & Rahmat, 2024). Garengo et al. (2022) memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa integrasi manajemen SDM ke dalam sistem pengukuran dan pemantauan kinerja secara aktif terbukti meningkatkan efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam konteks perusahaan yang menempatkan tenaga kerjanya di lokasi mitra.

Menanggapi kondisi tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan sebagai upaya untuk memperkenalkan dan mengimplementasikan sistem reguler visit sebagai mekanisme evaluasi kinerja berkala yang dilakukan secara mandiri oleh PT. Tatur Utama Sejati. Reguler visit merupakan kegiatan kunjungan langsung yang dilakukan oleh perwakilan perusahaan ke lokasi Drop Point J&T Express secara terjadwal, dengan tujuan untuk menilai kinerja pekerja, mengidentifikasi permasalahan di lapangan, serta memperkuat koordinasi antara PT. Tatur Utama Sejati dengan pihak mitra J&T Express. Dengan adanya program reguler visit yang terlaksana secara konsisten setiap tiga hingga enam bulan sekali, diharapkan PT. Tatur Utama Sejati dapat menjalankan fungsi pemantauan SDM secara lebih efektif, profesional, dan berkelanjutan.

## **METHOD**

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di PT. Tatur Utama Sejati yang berlokasi di Jl. Manyar Sambongan No. 46, Surabaya, serta di beberapa Drop Point J&T Express yang menjadi lokasi penempatan kurir yang direkrut oleh PT. Tatur Utama

Sejati. Peserta kegiatan terdiri atas tim manajemen dan staf HR PT. Tatur Utama Sejati yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pemantauan tenaga kerja, serta supervisor dan koordinator J&T Express yang berinteraksi langsung dengan pekerja di lapangan.

Kegiatan ini dikategorikan sebagai bentuk pendampingan dan pelatihan, karena bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, serta kesadaran pihak PT. Tatur Utama Sejati terhadap pentingnya sistem evaluasi kinerja yang dilakukan secara mandiri dan berkala. Selain itu, kegiatan ini juga mengandung unsur difusi praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia melalui penerapan sistem reguler visit yang dirancang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan operasional perusahaan. Metode pelaksanaan kegiatan dibagi menjadi tiga tahap utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pendekatan tiga tahap ini sejalan dengan model pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat yang efektif, di mana tahap persiapan berfungsi membangun fondasi program, tahap pelaksanaan menjadi inti intervensi lapangan, dan tahap evaluasi memastikan keberlanjutan program melalui refleksi dan rekomendasi yang terstruktur (Buana et al., 2023).

Pada tahap persiapan yang dilaksanakan pada Jum'at 24 April 2026, dilakukan koordinasi awal dengan pihak manajemen PT. Tatur Utama Sejati untuk mengidentifikasi kondisi terkini terkait sistem pemantauan kinerja yang selama ini berjalan. Dari hasil koordinasi tersebut, diperoleh gambaran bahwa perusahaan belum memiliki mekanisme kunjungan langsung ke lokasi mitra sebagai bagian dari proses evaluasi kinerja pekerja. Berdasarkan temuan ini, tim kemudian merancang formulir evaluasi kinerja yang mencakup aspek-aspek penilaian meliputi kehadiran dan kedisiplinan, kualitas kerja, sikap dan perilaku, kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan, serta kepatuhan terhadap standar operasional yang berlaku. Aspek-aspek penilaian yang dicakup dalam formulir tersebut merujuk pada dimensi evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Kusuma Hati et al. (2024), yang menegaskan bahwa penilaian kinerja yang komprehensif dan efektif harus mencakup dimensi perilaku, hasil kerja, kompetensi interpersonal, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional yang berlaku, agar evaluasi dapat memberikan gambaran yang menyeluruh dan dapat dijadikan dasar tindak lanjut yang tepat. Formulir ini dirancang agar dapat digunakan secara praktis di lapangan oleh petugas yang melakukan kunjungan.

Tahap pelaksanaan dilakukan pada Sabtu 25 April 2026 melalui kunjungan langsung ke beberapa Drop Point J&T Express yang menjadi lokasi penempatan kurir.

Dalam kunjungan tersebut, perwakilan dari PT. Tatur Utama Sejati melakukan observasi langsung terhadap aktivitas kerja para pekerja, wawancara singkat dengan pekerja yang bersangkutan, serta diskusi dengan supervisor atau koordinator J&T Express untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja pekerja dari sudut pandang klien. Seluruh hasil penilaian dan temuan lapangan kemudian dicatat secara terstruktur menggunakan formulir evaluasi kinerja yang telah disiapkan sebelumnya.

Tahap akhir kegiatan dilakukan pada Senin 27 April 2026 melalui evaluasi berupa diskusi bersama antara tim PT. Tatur Utama Sejati dengan tim pengabdian masyarakat untuk membahas temuan dari kunjungan, mengidentifikasi pola permasalahan yang muncul, serta merumuskan rekomendasi tindak lanjut yang perlu diambil oleh perusahaan. Selain itu, pada tahap ini juga dilakukan pembahasan mengenai jadwal pelaksanaan reguler visit berikutnya agar program ini dapat berjalan secara konsisten dan berkelanjutan setiap tiga hingga enam bulan sekali.

Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Reguler Visit

Tahap	Kegiatan	Output
Persiapan	Koordinasi dengan manajemen PT. Tatur Utama Sejati, identifikasi kondisi sistem monitoring yang berjalan, dan penyusunan formulir evaluasi kinerja	Formulir evaluasi kinerja dan jadwal kunjungan
Pelaksanaan	Kunjungan langsung ke Drop Point J&T Express, observasi, wawancara pekerja, dan diskusi dengan supervisor J&T Express	Data hasil penilaian kinerja pekerja di lapangan
Evaluasi	Diskusi hasil kunjungan, identifikasi pola permasalahan, dan perumusan rekomendasi tindak lanjut serta jadwal reguler visit berikutnya	Laporan evaluasi kinerja dan rencana reguler visit berkala

## RESULTS AND DISCUSSION

Kegiatan pendampingan evaluasi proses penilaian kinerja melalui reguler visit di PT. Tatur Utama Sejati berlangsung dengan baik dan mendapat sambutan positif dari pihak manajemen perusahaan. Program reguler visit ini menjadi langkah awal yang penting dalam membangun sistem pemantauan kinerja yang lebih mandiri, terstruktur, dan berkelanjutan di lingkungan PT. Tatur Utama Sejati sebagai perusahaan outsourcing yang bertanggung jawab atas kualitas tenaga kerja yang ditempatkannya. Antusiasme yang ditunjukkan oleh seluruh pihak yang terlibat, mulai dari tim manajemen, staf HR, hingga koordinator lapangan, mencerminkan adanya kesadaran bersama bahwa sistem pemantauan kinerja yang lebih baik merupakan kebutuhan nyata yang selama ini belum terpenuhi secara optimal (Idrus et al., 2023).

Sebelum program reguler visit ini diperkenalkan, proses pemantauan kinerja kurir di J&T Express masih dilakukan secara pasif oleh PT. Tatur Utama Sejati. Perusahaan hanya menerima laporan penilaian kinerja dari supervisor atau koordinator J&T Express tanpa melakukan verifikasi atau kunjungan langsung ke lokasi Drop Point. Kondisi ini menyebabkan PT. Tatur Utama Sejati tidak memiliki data kinerja yang diperoleh secara independen dan objektif. Akibatnya, berbagai permasalahan yang terjadi di lapangan, seperti ketidaksiplinan pekerja, ketidakhadiran yang tidak dilaporkan, atau ketidaksesuaian antara kinerja aktual dengan standar yang diminta oleh klien, seringkali baru diketahui oleh pihak PT. Tatur Utama Sejati setelah situasinya sudah cukup kritis. Ketergantungan penuh pada laporan pihak eksternal ini juga berpotensi menciptakan bias informasi, di mana data yang diterima tidak selalu mencerminkan kondisi sesungguhnya di lapangan, sehingga keputusan manajerial yang diambil pun menjadi kurang tepat sasaran (Wahyuningtyas & Utami, 2018).

Gambar 1. Formulir Evaluasi Kinerja Kurir yang Digunakan dalam Program Reguler Visit di PT. Tatur Utama Sejati

**PT. TATUR UTAMA SEJATI**  
**FORMULIR EVALUASI KINERJA KURIR PHL — PROGRAM REGULER VISIT**  
Jl. Manyar Sambongan No. 46, Surabaya | Evaluasi dilaksanakan setiap 3-6 bulan sekali

---

**DATA PEKERJA**

Nama Pekerja		Drop Point (DP)	
Jabatan		Tanggal Kunjungan	
Periode Penilaian		Penilai	

---

**KETERANGAN SKALA PENILAIAN**

1 = Kurang	2 = Cukup	3 = Baik	4 = Sangat Baik	5 = Istimewa
------------	-----------	----------	-----------------	--------------

---

**INDIKATOR KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)**

No.	Indikator KPI	Target	1(Kurang)	2(Cukup)	3(Baik)	4(Sangat Baik)	5(Istimewa)	Catatan
<b>1. KEHADIRAN &amp; KEDISIPLINAN</b>								
1	Tingkat kehadiran (% hari hadir)	≥ 95%						
2	Ketepatan waktu masuk kerja	≥ 90%						
3	Penggunaan APD & atribut kerja sesuai standar	100%						
4	Jumlah pelanggaran disiplin dalam periode	0 pelanggaran berat						
<b>2. KUALITAS KERJA</b>								
5	Akurasi pengiriman paket (tanpa kesalahan)	≥ 98%						
6	Kepatuhan terhadap SOP pengiriman	≥ 80/100						
<b>3. SIKAP &amp; PERILAKU</b>								
7	Penilaian sikap oleh supervisor J&T Express	≥ 4/5						
8	Kemampuan komunikasi dengan rekan & atasan	≥ 4/5						
<b>4. KOORDINASI &amp; RETENSI</b>								
9	Tingkat kepuasan klien (J&T Express)	≥ 4/5						
10	Retensi pekerja (tidak mengundurkan diri)	Tidak keluar						
<b>TOTAL SKOR &amp; RATA-RATA</b>								

---

**CATATAN UMUM HASIL KUNJUNGAN**

Tuliskan temuan lapangan, kendala pekerja, atau informasi tambahan di sini:

---

**TANDA TANGAN**

Pekerja	Penilai / Perwakilan PT. Tatur Utama Sejati	Supervisor J&T Express
( _____ )	( _____ )	( _____ )

Dokumen ini merupakan bagian dari sistem manajemen SDM PT. Tatur Utama Sejati — Berasifat Rahasia

Sumber: Dokumentasi Kegiatan PkM (2026)

Sebagai respons atas kondisi tersebut, tim pengabdian masyarakat bersama pihak manajemen PT. Tatur Utama Sejati merancang dan menyusun formulir evaluasi kinerja yang dapat digunakan secara langsung di lapangan. Formulir ini dirancang secara sistematis untuk mencakup seluruh aspek penilaian yang relevan, meliputi kehadiran dan kedisiplinan, kualitas hasil kerja, sikap dan perilaku terhadap rekan maupun atasan, kemampuan berkomunikasi, serta tingkat kepatuhan terhadap standar operasional yang berlaku. Dengan adanya instrumen penilaian yang terstandarisasi ini, proses evaluasi tidak lagi bersifat subjektif atau bergantung pada persepsi satu pihak saja, melainkan dapat dilakukan secara objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan (Adithia, 2023; Garengo et al., 2022). Formulir ini juga dirancang agar sederhana dan mudah digunakan oleh petugas yang melakukan kunjungan, sehingga tidak memerlukan pelatihan teknis yang panjang untuk dapat mengoperasikannya di lapangan.

Melalui pelaksanaan kunjungan langsung ke beberapa Drop Point J&T Express dalam program reguler visit ini, perwakilan PT. Tatur Utama Sejati dapat secara langsung mengamati aktivitas kerja para pekerja, melakukan wawancara singkat untuk menggali pengalaman dan kendala yang dihadapi pekerja di lapangan, serta berdiskusi dengan supervisor J&T Express untuk mendapatkan perspektif yang lebih menyeluruh mengenai kinerja pekerja dari sisi klien. Seluruh temuan lapangan tersebut kemudian dicatat secara terstruktur menggunakan formulir evaluasi kinerja yang mencakup aspek kehadiran, kualitas kerja, kedisiplinan, sikap, dan kepatuhan terhadap standar operasional. Pendekatan multi-sumber ini terbukti menghasilkan gambaran kinerja yang jauh lebih komprehensif dibandingkan pola pelaporan konvensional yang selama ini diterapkan (Respatiningsih, 2019), karena data yang dikumpulkan berasal dari tiga sudut pandang sekaligus, yaitu pengamatan langsung tim PT. Tatur Utama Sejati, pengakuan pekerja itu sendiri, serta penilaian dari supervisor J&T Express sebagai klien.

Hasil kunjungan menunjukkan bahwa terdapat beberapa temuan penting yang tidak teridentifikasi sebelumnya melalui laporan konvensional dari pihak J&T Express. Di antaranya adalah adanya beberapa pekerja yang membutuhkan pembinaan lebih lanjut terkait standar layanan pengiriman, serta beberapa isu komunikasi antara pekerja dan koordinator lapangan yang berpotensi mengganggu efektivitas kerja. Temuan-temuan ini kemudian menjadi dasar bagi PT. Tatur Utama Sejati untuk mengambil tindakan korektif yang lebih tepat sasaran. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, Tiwang (2023) mengingatkan bahwa perusahaan outsourcing memiliki kewajiban tidak hanya administratif tetapi juga substantif dalam mengawasi dan memastikan kesejahteraan serta

kualitas kerja tenaga yang ditempatkannya, sehingga kunjungan langsung ke lokasi kerja merupakan bentuk tanggung jawab yang selaras dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.

Temuan lapangan yang diperoleh melalui reguler visit memungkinkan perusahaan mendeteksi permasalahan lebih awal sebelum berdampak lebih besar terhadap produktivitas dan kualitas layanan. Nuraini (2023) mengingatkan bahwa data evaluasi kinerja yang dikumpulkan di lapangan harus ditindaklanjuti dengan program pembinaan yang terencana dan terukur, agar temuan tersebut tidak berhenti sebagai catatan administratif semata, melainkan benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas kerja secara nyata dan berkelanjutan. Lebih jauh, temuan lapangan ini juga memberikan nilai tambah berupa data yang dapat dijadikan bahan evaluasi dalam proses pengembangan kompetensi pekerja ke depannya, sehingga program pelatihan yang dirancang oleh PT. Tatur Utama Sejati dapat disesuaikan dengan kebutuhan riil yang ditemukan di lapangan.

Sebelum pelaksanaan kunjungan lapangan, tim pengabdian masyarakat terlebih dahulu melakukan sesi diskusi intensif bersama manajemen PT. Tatur Utama Sejati. Sesi ini bertujuan untuk menyamakan pemahaman mengenai mekanisme reguler visit, menetapkan jadwal kunjungan, serta memastikan seluruh pihak yang terlibat memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing dalam program evaluasi kinerja yang akan dijalankan. Dalam diskusi ini juga dibahas secara mendalam mengenai aspek-aspek yang akan dinilai dalam formulir evaluasi, indikator keberhasilan program, serta mekanisme tindak lanjut yang akan ditempuh apabila ditemukan pekerja dengan kinerja di bawah standar yang telah ditetapkan.

Proses diskusi yang terbuka dan partisipatif ini menjadi fondasi penting bagi keberhasilan pelaksanaan reguler visit, karena seluruh pihak memiliki pemahaman yang sama dan komitmen yang kuat terhadap tujuan program. Garengo et al. (2022) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem penilaian kinerja sangat ditentukan oleh sejauh mana seluruh pemangku kepentingan dilibatkan dalam proses perancangan dan pelaksanaannya, sehingga terdapat rasa kepemilikan bersama yang mendorong konsistensi penerapan di lapangan.

Selain itu, program reguler visit juga terbukti memberikan dampak positif terhadap hubungan antara PT. Tatur Utama Sejati dengan pihak J&T Express. Dengan adanya kehadiran langsung dari perwakilan PT. Tatur Utama Sejati di lokasi kerja, pihak J&T Express sebagai mitra merasa bahwa perusahaan outsourcing ini benar-benar peduli dan bertanggung jawab atas kualitas tenaga kerja yang ditempatkannya. Hal ini memperkuat

kepercayaan klien dan berpotensi meningkatkan keberlangsungan hubungan kerja sama jangka panjang. Hal ini sejalan dengan temuan Nasri & Muhidin (2024) yang menunjukkan bahwa evaluasi SDM yang dilaksanakan secara terstruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus memperkuat kepercayaan dan loyalitas dalam hubungan kerja sama antara pihak-pihak yang terlibat. Kepercayaan yang tumbuh dari interaksi langsung ini juga membuka ruang komunikasi yang lebih terbuka antara kedua belah pihak, sehingga apabila di kemudian hari muncul permasalahan operasional, penyelesaiannya dapat dilakukan secara lebih cepat dan kolaboratif.

Dari sisi pekerja, kehadiran perwakilan PT. Tatur Utama Sejati di lokasi Drop Point juga memberikan dampak psikologis yang positif. Para pekerja merasa diperhatikan dan tidak merasa ditinggalkan setelah proses rekrutmen selesai. Hal ini penting karena salah satu tantangan dalam industri outsourcing adalah tingginya tingkat turnover yang seringkali disebabkan oleh kurangnya perhatian dari perusahaan penyedia tenaga kerja terhadap kondisi dan kebutuhan pekerjanya di lapangan (Hidayati, 2022; Prima et al., 2024). Dengan adanya reguler visit, pekerja merasa memiliki saluran komunikasi langsung dengan PT. Tatur Utama Sejati, sehingga permasalahan yang mereka hadapi dapat disampaikan dan ditindaklanjuti dengan lebih cepat. Rasa diperhatikan ini pada gilirannya juga berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang diemban, yang secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan J&T Express di lapangan.

Pelaksanaan reguler visit di lapangan dilakukan secara langsung dengan mendatangi lokasi Drop Point tempat para kurir bertugas sehari-hari. Dalam kunjungan ini, tim PT. Tatur Utama Sejati tidak hanya sekadar melakukan penilaian administratif, melainkan juga berinteraksi secara personal dengan para pekerja untuk memahami kondisi kerja yang sesungguhnya, tantangan yang dihadapi di lapangan, serta kebutuhan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat bekerja secara optimal.

Pendekatan yang humanis dan tidak hanya berorientasi pada hasil penilaian angka ini menjadikan reguler visit bukan sekadar instrumen kontrol, melainkan juga sebagai media pembinaan dan penguatan hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya di lapangan. Hal ini sejalan dengan prinsip yang ditegaskan oleh Pratama & Sukarno (2021), bahwa penilaian kinerja yang mencakup aspek reward dan punishment secara bersamaan terbukti lebih efektif dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karena memberikan gambaran yang seimbang antara apresiasi atas capaian dan konsekuensi atas kekurangan yang ditemukan.

Hasil diskusi evaluasi pasca kunjungan juga menghasilkan kesepakatan antara tim pengabdian masyarakat dengan manajemen PT. Tatur Utama Sejati mengenai jadwal pelaksanaan reguler visit secara berkala, yaitu setiap tiga hingga enam bulan sekali. Frekuensi ini dinilai cukup ideal karena memberikan waktu yang memadai bagi pekerja untuk menunjukkan perkembangan kinerjanya, sekaligus memungkinkan perusahaan untuk melakukan intervensi tepat waktu apabila ditemukan permasalahan yang perlu segera ditangani.

Kesepakatan ini menjadi komitmen bersama yang diharapkan dapat diimplementasikan secara konsisten oleh PT. Tatur Utama Sejati ke depannya. Aguinis & Burgi-Tian (2023) menyatakan bahwa efektivitas manajemen kinerja tidak ditentukan semata-mata oleh frekuensinya, melainkan oleh konsistensi, relevansi konteks, dan kualitas tindak lanjut yang diberikan pasca evaluasi. Secara keseluruhan, program reguler visit ini membuktikan bahwa inovasi dalam sistem pemantauan SDM tidak selalu harus berbentuk teknologi canggih atau investasi besar, melainkan dapat dimulai dari langkah sederhana berupa kunjungan langsung yang terstruktur, konsisten, dan berorientasi pada pengembangan kualitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Gambar 2. Sesi Diskusi Tim Pengabdian Masyarakat Bersama Manajemen PT. Tatur Utama Sejati dalam Rangka Persiapan Program Reguler Visit



Sumber: Dokumentasi Kegiatan PkM (2026)

Gambar 3. Kegiatan Pendampingan Reguler Visit oleh Tim PT. Tatur Utama Sejati di Lokasi Drop Point J&T Express



Sumber: Dokumentasi Kegiatan PkM (2026)

Gambar 4. Kegiatan Pendampingan Reguler Visit oleh Tim PT. Tatur Utama Sejati di Lokasi Drop Point J&T Express



Sumber: Dokumentasi Kegiatan PkM (2026)

Gambar 5. Kegiatan Pendampingan Reguler Visit oleh Tim PT. Tatur Utama Sejati di Lokasi Drop Point J&T Express



Sumber: Dokumentasi Kegiatan PkM (2026)

## CONCLUSION

Kegiatan pendampingan evaluasi proses penilaian kinerja melalui reguler visit di PT. Tatur Utama Sejati memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap sistem pemantauan tenaga kerja yang ditempatkan di J&T Express. Program ini berhasil mengidentifikasi berbagai permasalahan lapangan yang sebelumnya tidak terdeteksi melalui mekanisme pelaporan konvensional, sekaligus membuka saluran komunikasi yang lebih langsung antara PT. Tatur Utama Sejati, pekerja, dan pihak J&T Express sebagai klien.

Melalui program reguler visit yang dilaksanakan secara terstruktur dengan menggunakan formulir evaluasi kinerja yang komprehensif, PT. Tatur Utama Sejati kini memiliki mekanisme untuk memperoleh data kinerja pekerja secara independen dan objektif. Hal ini menjadi langkah penting dalam memperkuat posisi perusahaan sebagai mitra outsourcing yang profesional, responsif, dan bertanggung jawab atas kualitas tenaga kerja yang disalurkan (Idrus et al., 2023; Aguinis & Burgi-Tian, 2023).

PT. Tatur Utama Sejati disarankan untuk melanjutkan dan mengembangkan program reguler visit secara konsisten setiap tiga hingga enam bulan sekali sebagai bagian tetap dari sistem manajemen SDM perusahaan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk mengembangkan formulir evaluasi kinerja secara bertahap agar mencakup aspek-aspek penilaian yang lebih komprehensif, serta mempertimbangkan penggunaan sistem digital dalam pencatatan dan pengelolaan data hasil kunjungan agar proses rekapitulasi dapat dilakukan secara lebih efisien dan terstruktur. Pengintegrasian sistem digital dalam proses pemantauan kinerja sejalan dengan rekomendasi Garengo et al. (2022) yang menekankan pentingnya dukungan teknologi informasi dalam mendukung efektivitas sistem pengukuran kinerja SDM, serta Idrus et al. (2023) yang menegaskan bahwa keberlanjutan program manajemen SDM memerlukan dukungan sistem yang terstandarisasi dan dapat dievaluasi secara berkala.

## REFERENCES

- Adithia, B. (2023). METODE PENILAIAN KINERJA DALAM MANAJEMEN KINERJA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(5), 870–880. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i5.4618>
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2023). PERFORMANCE MANAGEMENT AROUND THE WORLD: SOLVING THE STANDARDIZATION VS ADAPTATION

- DILEMMA. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 2(2), 159–170.  
<https://doi.org/10.1108/irjms-09-2022-0091>
- Buana, D. R., Kurniawati, N., & Saputra, H. (2023). PEMBERDAYAAN KADER KESEHATAN DALAM DETEKSI DINI TUBERKULOSIS DI KABUPATEN REJANG LEBONG. *Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 45–52.  
<https://doi.org/10.55606/inovasi.v2i2.1423>
- Garengo, P., Sardi, A., & Nudurupati, S. S. (2022). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE PERFORMANCE MEASUREMENT AND MANAGEMENT DOMAIN: A BIBLIOMETRIC REVIEW. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), 3056–3086.  
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2021-0189>
- Hidayati, N. (2022). ANALISA YURIDIS PENGAWASAN MANAJERIAL PEKERJA OUTSOURCING SETELAH BERLAKU UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2).  
<https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA BISNIS GLOBAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.  
<https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Kusuma Hati, A., Al Aziz, M. S., Layinatun Nisa, A., Aliyah, F., & Setianingrum, N. (2024). EVALUASI KINERJA: LANGKAH STRATEGIS MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN YANG EFEKTIF. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 57–63.  
<https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.952>
- Nasri, I., & Muhidin. (2024). PENGARUH EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGGENG DAYA AGRINDO KABUPATEN LAHAT SUMATERA SELATAN. *Indonesian Journal of Economics and Business (IJEB)*, 2(1), 57–79.  
<https://jurnal.pdpi.or.id/index.php/ijeb/article/view/29>
- Nuraini, E. (2023). EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN AGROWISATA SAWAH. *Journal of Economics, Business,*

- Management, and Accounting (JEBMA)*, 3(3), 762–770.  
<https://doi.org/10.56248/jebma.v3n3.3032>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). ANALISIS PENILAIAN KINERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.467>
- Prima, L., Asnawi, M., & Al Firah. (2024). ANALISIS STRATEGI PERUSAHAAN JASA OUTSOURCING DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA TENAGA KERJA PADA PT. UNIMAS MITRA SOLUSINDO DI MEDAN. *Journal Economic Management and Business*, 3(2), 117–126. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v3i2.6294>
- Respatiningsih, H. (2019). MANAJEMEN KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 48–65. <https://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/segmen/article/view/3307>
- Rizal, F., Siswoyo, M., Hutagalung, F., Rudianto, R., & Pakpahan, M. (2025). PERANAN DISIPLIN DAN EVALUASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN ASTON BATAM HOTEL & RESIDENCE. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 78–99. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i3.5257>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). EVALUASI KINERJA KARYAWAN DALAM SUATU PERUSAHAAN: SEBUAH KAJIAN KEPUSTAKAAN. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/17>
- Tiwang, Y. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *Jurnal Pro Hukum*, 12(3), 1075–1089. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/Jaksa>
- Wahyuningtyas, S., & Utami, H. N. (2018). ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING DAN KARYAWAN TETAP (STUDI PADA KARYAWAN BANK BRI KANTOR CABANG MALANG KAWI). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3), 96–103. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2536>