



## Analisa Kinerja Personel di XXX Firma Hukum dengan Metode Kuantitatif

**Fatoni<sup>a\*</sup>, Mohamad Firdaus<sup>bc</sup>**

<sup>a</sup> Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, [fatoni.id@gmail.com](mailto:fatoni.id@gmail.com), Universitas Indraprasta PGRI,  
Jakarta Selatan, DKI Jakarta

<sup>b</sup> Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, [mfirdausmumu@gmail.com](mailto:mfirdausmumu@gmail.com), Universitas Indraprasta PGRI,  
Jakarta Selatan, DKI Jakarta

<sup>c</sup> Fakultas Ekonomi / Program Studi Doktor Ilmu ekonomi, [mfirdausmumu@gmail.com](mailto:mfirdausmumu@gmail.com), Universitas Borobudur,  
Jakarta Timur, DKI Jakarta

\*correspondence

### ABSTRACT

*Human resource (HR) performance evaluation is a crucial aspect in the management of professional service organizations, including law firms. This study aims to analyze the performance of seven personnel at XXX Law Firm using a quantitative method. Data were obtained through performance indicator-based surveys and training participation records over the past year. The results show that personnel with higher training frequency, such as MF and JH, tend to have better performance scores. The analysis also reveals a positive relationship between training frequency and individual performance levels. This study recommends a more structured HR development program to improve overall performance.*

**Keywords:** *performance, human resources, law firm, training, quantitative method*

### Abstrak

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pengelolaan organisasi jasa profesional seperti firma hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja tujuh personel di XXX Firma Hukum menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei. Teknik analisis yang digunakan mencakup penilaian skor kinerja dari indikator-indikator terukur, seperti produktivitas kerja, kehadiran, ketepatan waktu, dan partisipasi pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa personel dengan inisial MF, JH, dan BS memiliki performa terbaik, yang sejalan dengan tingginya partisipasi mereka dalam pelatihan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan frekuensi pelatihan dan pemberian insentif berbasis kinerja untuk peningkatan kualitas SDM secara menyeluruh..

**Kata Kunci:** Kinerja personel, firma hukum, metode kuantitatif, pelatihan, penilaian SDM

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu utama dalam keberhasilan organisasi jasa, khususnya firma hukum yang sangat mengandalkan kompetensi individual dan kolaboratif dari para personelnnya. Firma hukum bekerja dalam tekanan waktu, beban kerja tinggi, serta kompleksitas hukum yang dinamis, sehingga evaluasi kinerja secara objektif menjadi kebutuhan esensial dalam manajemen strategis [1], [2].

Penilaian kinerja SDM secara kuantitatif memberikan informasi berbasis data untuk pengambilan keputusan dalam hal promosi, pelatihan, serta pengembangan karier. Metode-metode kuantitatif telah terbukti efektif dalam memberikan penilaian obyektif dan akurat terhadap kualitas kinerja karyawan [3], [4]. Dengan menggunakan indikator seperti produktivitas kerja, kedisiplinan, kualitas layanan, dan partisipasi pelatihan, manajemen dapat menyusun strategi berbasis hasil evaluasi untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Di era modern, pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja individu [5]. Studi menunjukkan bahwa frekuensi dan kualitas pelatihan berkorelasi

positif dengan produktivitas dan inovasi karyawan [6]. Firma hukum, sebagai entitas profesional, membutuhkan SDM yang tidak hanya memahami aspek hukum substantif, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan regulasi dan teknologi [7].

Selain itu, performa kerja karyawan yang diukur secara rutin mendorong terciptanya budaya kerja yang kompetitif, transparan, dan progresif [8]. Penggunaan sistem penilaian kuantitatif juga memungkinkan analisis tren kinerja jangka panjang yang dapat digunakan untuk perencanaan SDM secara berkelanjutan [9]. Namun demikian, studi mengenai evaluasi kuantitatif kinerja personel di firma hukum masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan analisis terhadap kinerja tujuh personel di XXX Firma Hukum berdasarkan indikator terukur serta data pelatihan yang telah mereka ikuti dalam satu tahun terakhir. Penelitian ini juga menganalisis korelasi antara intensitas pelatihan dengan kinerja aktual guna memberikan masukan kebijakan berbasis data kepada manajemen firma.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Teori Kinerja SDM**

Kinerja individu dalam organisasi diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran yang diberikan kepadanya dalam organisasi [1]. Menurut Robbins dan Coulter [2], kinerja kerja merupakan hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan individu, di mana keduanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Kinerja juga dipandang sebagai manifestasi dari tanggung jawab profesional, kompetensi, dan kemampuan untuk mencapai target kerja dalam jangka waktu tertentu [3].

Dalam konteks firma hukum, kinerja tidak hanya diukur dari produktivitas atau jumlah kasus yang ditangani, tetapi juga dari aspek non-teknis seperti kualitas komunikasi dengan klien, kemampuan riset hukum, dan kepatuhan terhadap etika profesi [4]. Oleh karena itu, pengukuran kinerja harus mencakup indikator yang bersifat holistik dan relevan dengan praktik kerja profesional.

### **2.2. Metode Kuantitatif dalam Penilaian Kinerja**

Penggunaan metode kuantitatif dalam penilaian kinerja bertujuan untuk menciptakan penilaian yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan [5]. Metode ini umumnya menggunakan indikator yang dinyatakan dalam bentuk angka atau skala, seperti skala Likert 1–5 untuk menilai variabel-variabel seperti produktivitas, disiplin, kualitas kerja, dan inisiatif [6]. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, regresi, atau korelasi untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel.

Menurut Rummler dan Brache [7], metode kuantitatif sangat efektif dalam mengidentifikasi celah antara kinerja aktual dan standar yang diharapkan. Sementara itu, Armstrong dan Taylor [8] menekankan pentingnya pengumpulan data yang sistematis untuk menghindari bias dalam penilaian dan memastikan bahwa semua karyawan dinilai berdasarkan kriteria yang adil dan konsisten.

### **2.3. Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan kompetensi individu dan peningkatan kinerja organisasi. Noe [10] menyatakan bahwa pelatihan kerja yang terstruktur mampu meningkatkan kemampuan teknis, sikap kerja, serta kepercayaan diri karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Becker et al. [9], ditemukan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan pelatihan dalam manajemen kinerja mereka menunjukkan peningkatan produktivitas yang signifikan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak melakukannya.

Selain itu, pelatihan memiliki kontribusi terhadap penguatan inovasi, keterampilan analitis, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan regulasi serta teknologi, terutama dalam industri jasa profesional. Firma hukum, yang sering kali menghadapi perubahan kebijakan dan perkembangan teknologi informasi, membutuhkan SDM yang siap menghadapi tantangan tersebut secara kompeten.

### **2.4. Evaluasi Kinerja di Firma Hukum**

Evaluasi kinerja di sektor firma hukum memiliki kompleksitas tersendiri karena pekerjaan yang bersifat intelektual, strategis, dan etis. Sebuah studi menunjukkan bahwa kompetensi dalam riset hukum, kecepatan analisis, dan kemampuan bekerja dalam tim sangat berpengaruh terhadap performa pengacara dan staf hukum. Firma hukum juga semakin mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis data untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi internal. Evaluasi berbasis kuantitatif dipandang sebagai pendekatan yang

efektif karena dapat menjembatani ekspektasi antara mitra firma dan karyawan, serta menjadi dasar untuk pemberian bonus, promosi, atau pengembangan profesional lanjutan.

Namun demikian, penelitian akademik tentang evaluasi kinerja berbasis kuantitatif di firma hukum di Indonesia masih tergolong minim, terutama yang mengaitkan antara pelatihan dan skor kinerja. Oleh karena itu, kajian ini berkontribusi dalam memperluas literatur mengenai penilaian SDM di sektor profesional berbasis hukum.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data numerik. Penelitian ini tidak hanya mengukur kinerja berdasarkan skor, tetapi juga menganalisis hubungan antara frekuensi pelatihan dan kinerja personel untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh pelatihan terhadap performa kerja di lingkungan firma hukum.

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di XXX Firma Hukum, sebuah firma yang bergerak di bidang litigasi dan konsultasi hukum korporasi yang berlokasi di Jakarta. Pengumpulan data dilakukan selama periode April hingga Juni 2025.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh personel tetap yang bekerja di firma tersebut. Jumlah total populasi adalah 7 orang, dengan inisial sebagai berikut: BS, MF, SR, FS, JH, NI, dan KJ. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel (total sampling), sehingga penelitian ini bersifat sensus.

#### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui dua instrumen utama:

##### a) Kuesioner Penilaian Kinerja

Kuesioner disusun berdasarkan lima indikator utama yang disesuaikan dengan karakteristik kerja di firma hukum, yakni:

- 1) Produktivitas kerja (jumlah kasus yang diselesaikan, dokumen hukum yang disusun, dll.)
- 2) Kedisiplinan dan ketepatan waktu (kehadiran, ketepatan waktu sidang/rapat)
- 3) Kualitas pekerjaan (akurasi argumen hukum, kepatuhan terhadap etika)
- 4) Komunikasi dan kerja sama tim
- 5) Inisiatif dan inovasi dalam menangani kasus

Setiap indikator dinilai menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat rendah, 5 = sangat tinggi). Penilaian dilakukan oleh supervisor langsung dan rekan kerja senior menggunakan sistem evaluasi tertutup.

##### b) Dokumentasi Riwayat Pelatihan

Data pelatihan diperoleh melalui catatan internal firma yang mencakup jumlah pelatihan formal yang diikuti oleh setiap personel dalam 12 bulan terakhir, termasuk pelatihan teknis (hukum bisnis, hukum pidana, hukum digital) dan pelatihan non-teknis (public speaking, legal writing, negosiasi).

#### 3.5 Teknik Analisis Data

##### a) Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan untuk menghitung nilai rata-rata, skor total, dan peringkat kinerja berdasarkan hasil kuesioner. Setiap personel mendapatkan total skor maksimum 25 dari lima indikator.

##### b) Korelasi Pearson (Pearson Product Moment)

Untuk menganalisis hubungan antara jumlah pelatihan dan skor kinerja, digunakan uji korelasi Pearson, dengan ketentuan:

- Nilai  $r$  antara 0,00–0,19 = sangat rendah  
0,20–0,39 = rendah  
0,40–0,59 = sedang  
0,60–0,79 = kuat  
0,80–1,00 = sangat kuat

Analisis dilakukan menggunakan software statistik SPSS versi 26 untuk menjamin akurasi hasil pengolahan data.

### c) Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum digunakan, instrumen kuesioner diuji secara internal:

- 1) Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson antara skor item dan skor total. Item dianggap valid jika  $r > 0,3$ .
- 2) Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dan nilai  $\alpha \geq 0,7$  dianggap reliabel.

### 3.6 Etika Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menjaga kerahasiaan identitas subjek. Data kinerja dan pelatihan disajikan dalam bentuk inisial untuk menjaga privasi. Seluruh partisipan diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian dan memberikan persetujuan tertulis sebelum data dikumpulkan (informed consent).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan menggunakan lima indikator dengan skala Likert 1–5. Total skor maksimum untuk masing-masing personel adalah 25 poin (5 indikator  $\times$  5 poin). Tabel 1 menunjukkan hasil penilaian kinerja seluruh personel.

Tabel 1. Skor Kinerja Personel

	Inisial	Produktivitas	Disiplin	Kualitas	Komunikasi	Inisiatif	Total Skor
MF	5	5	5	5	5	5	25
JH	5	4	5	5	4	4	23
BS	4	4	4	5	4	4	21
SR	4	4	4	4	3	3	19
KJ	3	4	4	4	3	3	18
NI	3	3	4	3	3	3	16
FS	2	3	3	2	2	2	12

### 4.2 Perhitungan Rata-rata dan Peringkat Kinerja

Rata-rata skor kinerja dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Rata - Rata} = \frac{\text{Jumlah total skor semua personel}}{\text{Jumlah Personel}} = \frac{134}{7} \approx 19,14$$

Peringkat kinerja berdasarkan total skor adalah sebagai berikut:

- 1) MF (25)
- 2) JH (23)
- 3) BS (21)
- 4) SR (19)
- 5) KJ (18)
- 6) NI (16)
- 7) FS (12)

### 4.3 Deskripsi Data Pelatihan

Jumlah pelatihan yang diikuti personel dalam 12 bulan terakhir tercatat sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Pelatihan per Personel

Inisial	Jumlah Pelatihan
MF	6
JH	5
SR	4
BS	4

Inisial Jumlah Pelatihan	
FS	3
NI	2
KJ	1

**4.4 Analisis Hubungan Pelatihan dan Kinerja**

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, digunakan korelasi Pearson Product-Moment. Analisis dilakukan secara manual dan divalidasi menggunakan SPSS.

**4.4.1 Langkah-Langkah Perhitungan Korelasi Pearson**

Misalkan:

X = jumlah pelatihan

Y = total skor kinerja

Rumus Pearson:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Tabel 3. Data Perhitungan Pearson

Inisial	X (Pelatihan)	Y (Kinerja)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
MF	6	25	36	625	150
JH	5	23	25	529	115
SR	4	19	16	361	76
BS	4	21	16	441	84
FS	3	12	9	144	36
NI	2	16	4	256	32
KJ	1	18	1	324	18
$\Sigma$	25	134	107	2680	511

$$r = \frac{7(511) - (25)(134)}{\sqrt{[7(107) - (25)^2][7(2680) - (134)^2]}}$$

$$r = \frac{3577 - 3350}{\sqrt{[749 - 625][18760 - 17956]}}$$

$$r = \frac{227}{\sqrt{124 \times 804}} = \frac{227}{\sqrt{99744}} \approx \frac{227}{315,88} \approx 0,718$$

**4.4.2 Interpretasi**

Hasil menunjukkan bahwa nilai r = 0,718, yang berada pada kategori kuat. Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara jumlah pelatihan yang diikuti dan tingkat kinerja personel.

**4.5 Pembahasan**

Temuan ini menunjukkan bahwa personel dengan tingkat pelatihan yang tinggi memiliki performa yang lebih baik. MF dan JH, sebagai dua personel dengan jumlah pelatihan terbanyak (6 dan 5), juga menempati peringkat kinerja tertinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Noe, yang menyatakan bahwa pelatihan berkontribusi langsung pada peningkatan performa kerja dan kesiapan menghadapi tantangan profesional.

Di sisi lain, personel dengan skor pelatihan rendah seperti KJ dan FS menunjukkan skor kinerja yang juga relatif rendah, menegaskan bahwa kurangnya pelatihan dapat membatasi performa kerja, khususnya dalam menghadapi dinamika hukum dan kebutuhan klien yang kompleks.

Temuan ini diperkuat oleh studi Jones, yang menggarisbawahi pentingnya pelatihan berkelanjutan di firma hukum agar karyawan dapat merespons perubahan regulasi, teknologi, dan ekspektasi klien secara efektif.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengukuran berbasis kuantitatif memberikan transparansi dan objektivitas yang penting dalam pengambilan keputusan SDM. Selain itu, hasil ini dapat dijadikan dasar untuk merancang kebijakan pelatihan dan promosi berbasis data.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap tujuh personel di XXX Firma Hukum menggunakan pendekatan kuantitatif, ditemukan bahwa tingkat kinerja personel bervariasi, dengan skor tertinggi sebesar 25 dan terendah 12, serta rata-rata skor kinerja sebesar 19,14 dari maksimum 25. Hasil analisis korelasi Pearson ( $r = 0,718$ ) menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara jumlah pelatihan yang diikuti dan tingkat kinerja personel, di mana personel yang mengikuti lebih banyak pelatihan cenderung memiliki skor kinerja lebih tinggi. Evaluasi berbasis indikator seperti produktivitas, disiplin, kualitas, komunikasi, dan inisiatif terbukti efektif dalam mengukur performa secara objektif dan menyeluruh.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen disarankan untuk meningkatkan frekuensi serta kualitas pelatihan, khususnya dalam bidang teknis hukum dan soft skills seperti negosiasi serta komunikasi klien. Evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala menggunakan instrumen terstandar agar hasilnya dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengembangan SDM, termasuk dalam perencanaan pelatihan, promosi, dan pemberian insentif. Untuk mendukung pendekatan yang lebih holistik, penelitian lanjutan disarankan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif agar aspek-aspek non-numerik seperti motivasi dan kepemimpinan juga dapat teridentifikasi dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. P. Robbins and M. Coulter, *Management*, 14th ed., Pearson, 2020.
- [2] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed., Pearson Education, 2020.
- [3] T. H. Davenport, *Competing on Analytics: The New Science of Winning*, Harvard Business Press, 2007.
- [4] G. A. Rummler and A. P. Brache, *Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart*, Jossey-Bass, 2012.
- [5] R. A. Noe, *Employee Training and Development*, 8th ed., McGraw-Hill Education, 2020.
- [6] M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th ed., Kogan Page, 2020.
- [7] K. L. Jones, "The evolving role of law firm professionals: New competencies for a digital age," *Journal of Legal Studies*, vol. 45, no. 2, pp. 134–150, 2019.
- [8] P. Boxall and J. Purcell, *Strategy and Human Resource Management*, 5th ed., Macmillan, 2021.
- [9] B. Becker, M. Huselid, and D. Ulrich, *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*, Harvard Business School Press, 2001.
- [10] D. Torrington, L. Hall, and S. Taylor, *Human Resource Management*, 10th ed., Pearson Education, 2020.