



A Human Resources (HR) Performanxe Evaluation: Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Astrid Amanda¹, Harnida Wahyuni Adda², Wiri Wirastuti³, Hesti Evrianti⁴

^{1,2,3,4}Universitas Tadulako, Indonesia

E-mail: astridamanda27@gmail.com, harnidaadda@gmail.com, wirimuchtar@gmail.com,
hestievrianti@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-11-01 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-02 Keywords: <i>Human Resources; The Performance; Evaluation.</i>	<p>The Jabal Nur Healthy Home Foundation is an institution that moves in the social and humanitarian fields. In carrying out its duties Jabal Nur Healthy Home Foundation must have a good employee performance for the survival of the institution in the future in accordance with the organization expected according to the provisions in force. The problem formulation of this study is how the human resources performance at the Jabal Nur Healthy Home Foundation and the purpose of this research is to know the performance of employees and evaluation of their performance. This research uses a qualitative approach and uses a descriptive type, the research also obtained from the results of interviews, observations and reinforced with documentation. The results obtained in this study are the ability of employees expected to be able to complete a number of tasks and responsibilities that will subsequently give optimal results. And the discipline of the employee can also affect the performance that is produced, if an employee works the jobdesk according to a scheduled schedule then the results are produced either and all are organized according to the schedule.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-11-01 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-02 Kata kunci: <i>Sumber Daya Manusia; Kinerja; Evaluasi.</i>	<p>Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur merupakan lembaga yang bergerak dibidang sosial dan kemanusiaan. Dalam menjalankan tugasnya Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur pastinya perlu memiliki kinerja karyawan yang baik untuk kelangsungan lembaga di masa depan sesuai dengan tujuan lembaga yang diharapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana kinerja sumber daya manusia (SDM) di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan dan penilaian kinerjanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan jenis deskriptif, penelitian juga memperoleh dari hasil wawancara, observasi dan diperkuat dengan dokumentasi. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah kemampuan karyawan diharapkan akan dapat menyelesaikan beberapa tugas dan tanggung jawab yang nantinya akan memberikan hasil yang optimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan akan mendorong kinerja lembaga secara personal dan akan menghasilkan efektivitas lembaga. Dan kedisiplinan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, jika karyawan mengerjakan jobdesk sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan maka hasil kinerja yang dihasilkan baik pula dan semua tersusun sesuai dengan jadwal.</p>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi perusahaan atau organisasi. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan yang tinggi. Untuk dapat mengelola perusahaan secara optimal, diperlukan pula kinerja karyawan yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan modal penting yang harus dimiliki suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh aktivitas yang dilakukan di lembaga dalam upaya pencapaian sasaran dan tujuan (Samuel Y. Warella, 2021).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam lembaga, maka diperlukan perhatian lebih terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia guna menjadikan sumber daya manusia memiliki keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuan lembaga. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia perlu di perhatikan demi kemajuan lembaga. Lembaga juga harus selalu memonitor sumber daya manusia agar tercipta produktivitas, yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia. Evaluasi kinerja merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam lingkup lembaga. Evaluasi juga disebut suatu proses untuk menilai hasil kerja yang sudah terlaksana dan menyusun sistem

meningkatkan kualitas dari hasil yang sudah ada sebelumnya. Evaluasi kinerja merupakan suatu upaya menilai prestasi kinerja dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun lembaga. Evaluasi menjadi sebuah kebutuhan yang penting untuk menjalankan roda lembaga. Dengan dilaksanakan evaluasi, maka organisasi dapat mengetahui serta memahami seperti apa perkembangan kinerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu (Zulkarnaen et al., 2020).

Evaluasi dapat dikembangkan dalam berbagai bentuk, misalnya dalam bidang evaluasi pekerjaan. Maka untuk meningkatkan kemajuan dan ketepatan berjalannya suatu lembaga diperlukan adanya evaluasi kerja dapat memberikan dorongan dan motivasi kerja baik bagi pimpinan maupun bawahannya. Dengan adanya evaluasi kerja dapat terlaksana suatu rencana yang akan direncanakan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati. Perkembangan suatu lembaga dapat ditunjukkan, bagaimana suatu lembaga dapat mengelola dan membuat rencana khusus, untuk dikembangkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Karena kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja yang secara keseluruhan kegiatan dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu karyawan dan kelompok kerja dalam perusahaan. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Jadi, kinerja yang baik merupakan suatu Langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi (Afandi, 2018).

Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur merupakan yayasan yang bergerak di bidang sosial dan kemanusiaan. Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur mempunyai visi misi yang sangat mulia, yaitu memberikan bantuan dan dukungan kepada individu, masyarakat yang membutuhkan dan komunitas. Direktur Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur selalu mengontrol kinerja karyawan dengan melakukan evaluasi kinerja. Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur melakukan proses evaluasi kinerja karyawannya yang dilakukan secara rutin setiap satu bulan atau tiga bulan sekali, guna meningkatkan kapasitas SDM yang ada dalam

rangka pencapaian tujuan lembaga. Dengan adanya evaluasi kinerja, direktur dapat mengetahui apakah pengurus sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik atau belum, serta mengetahui apakah terdapat kendala dalam pelaksanaan kegiatan. Jika terdapat kendala maka akan dicari solusi secara bersama-sama.

Namun, evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur ini hanya mengevaluasi kinerja sumber daya manusia berdasarkan program yang sedang dilaksanakan, meliputi progress yang dikerjakan oleh masing-masing staf dan kendala yang dihadapinya. Untuk kinerja karyawan berdasarkan jabatan hanya dievaluasi ketika terdapat pengurusan yang melakukan kesalahan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meliputi bagaimana evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM) di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penggunaan jenis kualitatif dalam penelitian ini adalah untuk mencocokkan antara realita dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif (Sugiyono, 2018).

B. Sumber Data

Sumber data adalah segala informasi yang terkait dengan penelitian. Sumber data umumnya dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari objek yang diteliti. Data pada penelitian ini dikumpulkan peneliti melalui wawancara yang diberikan kepada subjek/informan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui perantara atau melalui data dan dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal, skripsi dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

a) Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data dan fakta di lapangan. Prosesnya dapat dilaksanakan secara langsung dengan bertatap muka langsung dengan nasumber. Tetapi bisa juga dilakukan secara tidak langsung seperti melalui media internet dan telepon.

b) Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai proses yang didahului dengan pengamatan langsung, kemudian dicatat secara sistematis. Observasi dilakukan pada suatu kondisi, situasi maupun perilaku objek.

c) Dokumentasi

Merupakan suatu data sekunder dan data tambahan yang diperoleh dari catatan-catatan dokumen dan data-data lainnya dengan masalah yang sama untuk melengkapi data primer.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Adapun hasil dari observasi peneliti yang dilakukan di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur memperhatikan bahwa karyawan kadang datang terlambat dan tidak masuk tanpa memberitahu kabar dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan di kantor. Jadi perlu dilakukan evaluasi dengan cara memberikan sanksi apabila kejadian tersebut terulang lagi, maksimal dua kali. Sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kualitas karyawan akan mengarah kepada kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan akan mempengaruhi kerja seseorang karena dengan kemampuan karyawan diharapkan dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menghasilkan sesuatu yang optimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan akan mendorong kinerja lembaga secara personal dan akan menghasilkan efektivitas lembaga.

B. Pembahasan

Empat dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja (Emron Edison, 2018) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam bekerja
4. Kerja sama

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menjelaskan secara singkat tolak ukur dalam menilai kinerja yang telah disebutkan di atas. Peneliti peroleh melalui wawancara dengan direktur Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan dapat diketahui dari hasil pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kuantitasnya pekerjaan karyawan dapat dilihat dari jam kerja karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang ditentukan. Dari hasil wawancara yang peneliti peroleh, karyawan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur telah melaksanakan tugas dan kewajibannya dimana setiap jobdesk yang diberikan ke beberapa karyawan di kerjakan dengan baik oleh karyawan sampai batas waktu yang ditentukan oleh direktur. Jadi dapat dikatakan karyawan dengan prestasi kerja yang baik sangat membantu meningkatkan kinerja lembaga pada Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur.

2. Kuantitas

Kuantitas karyawan sebagai wujud pemenuhan kebutuhan lembaga dalam memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Data yang peneliti peroleh dari hasil wawancara menyatakan bahwa ketepatan waktu karyawan tergantung bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan. Direktur mempunyai beberapa kriteria dalam menilai kuantitas karyawan, salah satunya adalah logbook karyawan yang direkap setiap satu bulan sekali oleh staf admin Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur. Kemampuan fisik, taktis dan teknis individu dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi. Seperti yang dilakukan oleh karyawan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur, mereka mempunyai keterampilan untuk menjalankan standar kerja yang tinggi, baik secara individu maupun kelompok.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja

Tingkat kehadiran karyawan di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur masih kurang stabil, karena masih ada karyawan yang datang terlambat dan masih kurang aktif dalam bekerja. Dari hasil observasi peneliti diketahui bahwa ada beberapa karyawan selalu bekerja sesuai instruksi atasannya dan menjalankan tugasnya sesuai dengan jobdesk masing-masing.

4. Kerja sama

Dalam organisasi/lembaga, kerjasama sangat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama-sama, selain itu kerjasama mempermudah pekerjaan dan mempererat komunikasi antara sesama karyawan. Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur kerjasama sangat diterapkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan guna mencapai tujuan lembaga.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur menunjukkan kualitas kerja yang baik, terlihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik, sesuai dengan jobdesk yang diberikan. Kualitas pekerjaan yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan karyawan diukur dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Adanya kriteria evaluasi dari direktur, seperti melalui logbook karyawan, membantu memonitor dan juga menilai kuantitas kerja.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja karyawan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur masih ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat.
4. Kerja sama di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur memiliki kemampuan kerjasama atau kerjasama tim yang baik sehingga dapat membantu melaksanakan tugas bersama.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan dan saran sebagai berikut:

1. Kualitas

Berikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan kualitas kerja yang baik. Untuk memotivasi karyawan dan memberikan rasa bangga terhadap pencapaian mereka.

2. Kuantitas

Rancang sistem pengukuran kinerja yang lebih terinci dan buat sistem pengukuran yang jelas untuk mengukur kuantitas pekerjaan. Pastikan bahwa karyawan memahami standar yang diharapkan.

3. Penggunaan waktu

Lakukan analisis menyeluruh terhadap pola keterlambatan untuk mengidentifikasi penyebab utama. Mungkin perlu diadakan pelatihan manajemen waktu untuk membantu karyawan memprioritas tugas dan datang tepat waktu.

4. Kerja sama

Diharapkan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur dapat memperkuat kemampuan kerjasama timnya dan mencapai hasil yang lebih baik dalam melaksanakan tugas bersama.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Emron Edison. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dan organisasi/Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah*. Bandung : Alfabeta.
- Samuel Y. Warella. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Zulkarnaen, W., Dewi Fitriani, I., Sadarman, B., Yuningsih, N., Muhammadiyah Bandung, S., & Tasikmalaya, S. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/373>