

"PENERAPAN SISTEM MONITORING DALAM MENGEVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA AKTIVITAS PENDIDIKAN DI SEMPOA SIP CABANG KOTA GUNUNGSITOLI"

by Telaumbanua Aslina

Submission date: 08-Oct-2023 11:08PM (UTC-0400)

Submission ID: 2189807404

File name: UNTUK_DI_KKIRIM_TURNITIN._ASLINA_TELAUMBANUA.docx (606.32K)

Word count: 12772

Character count: 83490

**PENERAPAN SISTEM MONITORING DALAM
MENGEVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA
AKTIVITAS PENDIDIKAN DI SEMPOA SIP CABANG
KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



OLEH :

ASLINA TELAUMBANUA

2319069

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan menjadi salah satu kebutuhan yang sangat penting bagi setiap orang, mengingat perubahan dan perkembangan zaman saat ini. Pendidikan yang terdiri dari pendidikan non formal dan informal pada saat ini juga menjadi sama pentingnya dengan pendidikan formal. Hal ini mengingat pentingnya pendidikan non formal dan informal mendukung pendidikan formal. Pendidikan menjadi daya tarik bagi perusahaan untuk menyediakan jasa pendidikan non formal dan informal. Jasa yang ditawarkan merupakan memberikan pembelajaran yang mendukung pembelajaran yang ada pada pendidikan formal.

Salah satu perusahaan yang bergerak dan menyediakan jasa pembelajaran non formal adalah Sempoa Sip TC Gunungsitoli. Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada jasa penyelenggaraan pendidikan non formal, yang dimana perusahaan utamanya terletak di Jakarta, Karawaci.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang penyelenggaraan pendidikan non formal Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli menggunakan sumber daya manusia sebagai penentu utama tercapainya tujuan dan penyelenggara aktivitas pada perusahaannya. Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang jasa terutama perihal pendidikan non formal, di perlukan adanya monitoring atau pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran atau penyelengaran pendidikan di Sempoa Sip Gunungsitoli guna menghasilkan jasa ataupun keluaran siswa yang bermutu sesuai dengan tujuan atau output yang dijanjikan oleh perusahaan.

Adapun Edy Wirawan (2020:3) berpendapat bahwa system monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program, memantau perubahan yang focus pada proses keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan, monitoring melibatkan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa system monitoring merupakan sesuatu metode atau cara melakukan pengawasan rutin dalam melakukan pengumpulan data guna mengukur tingkat perubahan pada objek yang awasi.

Dalam melakukan pengawasan atau monitoring di perlukan adanya sistem monitoring yang dapat mengevaluasi kinerja dari Sumber daya manusia atau pegawai dari Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli. Dengan adanya penerapan sistem monitoring terhadap evaluasi kinerja sumber daya manusia pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan pada Sempoa Sip Caban Gunungsitoli dapat mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Marwansyah (2018:232), bahwa evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian proses atau sebuah metode dalam upaya pengumpulan data informasi guna proses penilaian pelaksanaan tugas atau kinerja seseorang maupun kelompok guna melihat uraian tentang kekuatan dan kelemahan objek penilaian tersebut.

Evaluasi kinerja manusia sangat penting dilaksanakan pada sebuah organisasi maupun perusahaan guna dapat menjaga tercapainya tujuan dari perusahaan dan organisasi itu sendiri. Dengan melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia maka perusahaan maupun organisasi dapat mengetahui

kelemahan dan kekuatan dari perusahaannya. Dengan begitu perusahaan maupun organisasi dapat mencapai tujuannya.

Penelitian yang berkaitan dengan system monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia telah dilakukan sebelumnya oleh Aris Rusdiana (2018) dengan judul penelitian “Sistem monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia di Balai Penelitian dan Pengembangan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur’an (LPTQ) Nasional Team Tadarus Angkatan Muda Masjid dan Mushola (AMM) Yogyakarta” dengan penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa lembaga AMM Yogyakarta dalam pelaksanaan monitoring dilakukan dengan dua cara, yakni secara langsung dan tidak langsung, pengawasan secara langsung dilakukan dengan mengikuti langsung pelaksanaan program tersebut, sedangkan pengawasan secara tidak langsung dilakukan dengan menyiapkan daftar isian untuk diisi oleh para petugas di lapangan. sedangkan evaluasi kinerja sumber daya manusia dengan tiga cara, yakni evaluasi dari pimpinan ke karyawan, karyawan ke karyawan, dan karyawan ke pimpinan.

Pada aspek monitoring kurangnya persiapan yang lebih baik guna untuk mendapat data yang lebih valid. Sedangkan pada aspek evaluasi kinerja yang dilakukan, lembaga AMM mengutamakan sisi kekeluargaan yang pada aspek ini dirasa kurang optimal dan belum adanya laporan secara tertulis untuk dijadikan data untuk proses evaluasi. Serta adanya alat ukur yang digunakan sebagai pedoman penilaian kinerja bagi karyawan kejelasan tentang perencanaan karir yang dilakukan untuk karyawan lembaga AMM Yogyakarta.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Selain perbedaan pada lokasi penelitian, perbedaan focus penelitian peneliti berfokus pada penerapan sistem monitoring dalam mengevaluasi

kinerja sumber daya manusia. Dengan perbandingan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan penambahan informasi maupun manfaat bagi semua pihak.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli masih mendapatkan beberapa permasalahan mengenai penerapan sistem monitoring dalam mengevaluasi kinerja sumber daya manusia pada Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli, dimana peneliti masih melihat bahwa dalam melakukan monitoring dalam evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli, sistem yang digunakan oleh Sempoa Sip masih kurang efektif dalam melakukan penilaian kinerja. Hal itu disebabkan oleh, sistem yang digunakan oleh Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli dalam melakukan pengumpulan data dan melakukan analisis terhadap evaluasi kinerja sumber daya manusia tidak dilakukan secara langsung oleh pihak yang bertanggung jawab dalam melakukan monitoring dan evaluasi. Melainkan dengan cara tidak langsung yakni pegawai yang bersangkutan mengisi sendiri form yang telah disiapkan yang disusun berdasarkan standar evaluasi kinerja yang ada pada Sempoa Sip. Selain itu peneliti juga melihat bahwa monitoring dan evaluasi dilakukan secara tidak terjadwal, yakni monitoring dan evaluasi hanya dilakukan saat adanya audit dari Sempoa Sip Pusat.

Permasalahan dalam sistem monitoring yang digunakan oleh Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli dalam melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia tersebut dapat berdampak pada penilaian kinerja yang tidak berkesesuaian dengan fakta dan penilaian yang tidak seimbang, selain itu dengan melakukan monitoring dan evaluasi yang tidak terjadwal dapat berdampak pada kurangnya efektifitas dalam proses monitoring dan evaluasi tersebut dilakukan, sebagaimana Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli merupakan

sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penyelenggaraan pendidikan pada Anak Usia Dini, dimana jika kinerja sumber daya manusia atau pegawai pada Smpoa Sip Cabang Gunungsitoli tidak dilakukan secara efektif dan efisien ditakutkan akan berdampak besar bagi hasil didik pada Anak Usia Dini, dimana tujuan penyelenggaraan pendidikan yang diharapkan tidak tercapai.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti menjadi tertarik untuk mengakat judul penelitian yakni **“Penerapan Sistem Monitoring Dalam Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Aktivitas Penyelenggaraan Pendidikan Di Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli”**.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan Judul diatas, Fokus Penelitian peneliti yaitu Penerapan system monitoring dalam mengevaluasi kinerja sumber daya manusia pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan di Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti dengan ini merumuskan masalah pada penelitian ini yakni “Bagaimana penerapan sistem monitoring dalam mengevaluasi kinerja sumber daya manusia pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan di Sempoa Sip Tc Gunungsitoli ?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini maka dnegan ini peneliti membuat tujuan penelitian pada penelitian ini yak ni “Untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem monitoring dalam mengevaluasi kinerja sumber daya manusia pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan di Sempoa Sip Tc Gunungsitoli”.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi peneliti
Merupakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) program studi Manajemen di Universitas Nias.
2. Bagi Universitas Nias
Sebagai bahan memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan serta pengembangannya di lingkungan Lembaga Universitas Nias.
3. Bagi Objek Penelitian
Sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan dalam mengambil kebijakan penerapan penerapan system monitoring dalam mengevaluasi kinerja sumber daya manusia pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan di Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi penelitian dan pengalaman dalam pengembangan kajian ilmiah.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian sangat berguna untuk menata dan menyusun dengan baik penelitian ini agar hasil penelitian lebih sistematis, maka peneliti menyusun berdasarkan urutan-urutan pengkajian dengan sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang akan mengemukakan tentang beberapa teori yang berhubungan langsung dengan variabel-

variabel sebagai pedoman pembahasan terhadap kajian yang di lakukan serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang menguraikan beberapa hal yang secara langsung berhubungan dengan pelaksanaan penelitian, diantaranya lokasi penelitian, jenis penelitian, identifikasi dan defenisi operasional, populasi dan sampel, data dan teknik pengumpulan data, dan tekik analisa data.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Penerapan

Guna memastikan sebuah tujuan dari sebuah organisasi maupun perusahaan tercapai, dibutuhkan adanya perencanaan yang strategis. Perencanaa yang baik dan startegis akan menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan maupun organisasi. Namun, perencanaan yang baik dan startegis tidak akan berhasil jika pada penerapautan atau implementasi perencanaaan yang baik dan strategi tersebut tidak berjalan dengan baik. Dalam hal ini penerapan ataupun implementasi sangat menjadi peran penting bagi keberhasilan atau tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),¹⁴ pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan, sedangkan menurut beberapa ahli, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk

mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

Adapun menurut Lukman Ali (2019:104), “penerapan adalah mempraktekkan atau memasang”. Penerapan dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan. Sedangkan Riant Nugroho (2018:158) “penerapan pada prinsipnya cara yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan”.

Namun, menurut Usman (2020:34), penerapan (implementasi) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu

sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Maka berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan merupakan sebuah upaya pelaksanaan untuk mencapai tujuan tertentu satu kelompok yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

2.2 Monitoring

Monitoring biasanya suatu cara yang digunakan untuk melakukan pengawasan secara otomatis sehingga tidak perlu lagi melakukan pengawasan secara manual. Sudah banyak organisasi maupun perusahaan yang menerapkan sistem ini untuk mengawasi kinerja. Pada zaman yang semakin canggih ini pengawasan standar atau manual memang sudah seharusnya tidak lagi dilakukan pada era ini. Manager ataupun pemimpin pada setiap perusahaan dapat melakukan sistem monitoring tanpa harus melakukan monitoring satu persatu pada setiap unit kerja yang ada perusahaan maupun organisasi. Dengan begitu efektivitas pekerjaan lebih baik sehingga mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan maupun organisasi.

2.2.1 Pengertian Monitoring

Menurut Edy Wirawan (2020:3) monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program, memantau perubahan yang fokus pada proses keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan, monitoring melibatkan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan.

Menurut Simanjuntak (2019:234) monitoring adalah penilaian secara terus menerus terhadap fungsi dari kegiatan atau program dalam

hal ini mulai dari penggunaan input sampai dengan output yang berkaitan dengan harapan-harapan yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa monitoring merupakan sebuah upaya atau cara untuk mengawasi sebuah program atau kegiatan dari tahapan awal hingga memastikan tercapainya sebuah tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2.2 Pengertian Sistem Monitoring

Sistem monitoring menjadi salah satu peran penting bagi sebuah perusahaan guna mencapai tujuannya. Sistem monitoring dilakukan agar perencanaan kegiatan atau program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuannya tetap berada dijalurnya dan dikukannya pengawasan. Adapun pengertian sistem monitoring menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Rakhmat (2020:2) sistem monitoring adalah pemantauan atas proses pengumpulan data serta melakukan analisis terhadap pemakaian sumber daya yang terbatas dan berbagai sumber daya yang kecil.

Sedangkan menurut Tirtahardja (2021:52) Sistem monitoring dapat didefinisikan sebagai kasatuan yang terdiri dari beberapa komponen atau subsistem untuk melakukan proses mengumpulkan dan menganalisa informasi berdasarkan indikator yang telah ditetapkan secara sistematis.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa sistem monitoring merupakan sebuah metode atau cara guna melakukan pengawasan rutin dalam melakukan pengumpulan data atas kemajuan sebuah objek yang diawasi dimana kemajuan tersebut diukur berdasarkan indicator yang telah ditetapkan secara sistematis.

2.2.3 Tujuan Sistem Monitoring

Sistem monitoring selain sebuah rangkaian proses dalam pengumpulan data dan pengukuran atas kemajuan sebuah objek program, juga terdapat tujuan lain dalam system monitoring. Adapun menurut Edy Wirawan (2020:5) sistem monitoring memiliki 3 tujuan yakni :

1. Menjaga agar kebijakan yang sedang di implementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran. Tujuan sistem monitoring ini di harapkan dengan melakukan sistem monitoring maka peraturan maupun kebijakan yang ada pada perusahaan maupun organisasi akan dilaksanakan, sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut dan meminimalisir pelanggaran.
2. Menemukan kesalahan sedini mungkin sehingga mengurangi resiko yang lebih besar. Pada tujuan sistem monitoring ini, dengan melakukan sistem monitoring pada perusahaan maupun organisasi mampu melihat celah dari kelemahan maupun kesalahan-kesalahan yang terjadi pada perusahaan maupun organisasi sehingga tidak membuat kesalahan dan kelemahan dari organisasi menjadi lebih besar.
3. Melakukan tindakan modifikasi terhadap kebijakan apabila hasil monitoring mengharuskan untuk itu. Dengan melakukan sistem monitoring, kesalahan maupun kelemahan dan juga kelebihan maupun kesempatan yang ada perusahaan maupun organisasi akan terlihat. Dengan melihat peluang kelemahan maupun kelebihan tersebut pada saat melakukan sistem monitoring perusahaan maupun organisasi dapat melakukan perubahan-perubahan yang dapat mengurangi kelemahan dan juga memperkuat kelebihan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Amsler (2019:34) adapun tujuan dari sistem monitoring adalah sebagai berikut :

1. Memastikan suatu proses dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sehingga, proses berjalan sesuai jalur yang disediakan.
2. Menyediakan peluang yang tinggi akan keakuratan sebuah data bagi yang melakukan pengawasan.
3. Mengidentifikasi hasil yang tidak diinginkan pada proses dengan cepat tanpa menunggu proses selesai.
4. Menumbuh kembangkan motivasi dan kebiasaan positif pekerja.

2.3 Evaluasi

Evaluasi menjadi bagian bermakna bagi manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat profesionalisme karyawan. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk menilai dan mencari jenis perlakuan yang tepat sehingga karyawan dapat berkembang lebih cepat sesuai dengan harapan. Salah satu penyebab rendahnya kinerja para karyawan adalah evaluasi kinerja dari sumber daya manusia tidak dilaksanakan dengan sistematis.

2.3.1 Pengertian Evaluasi

Evaluasi pada sebuah perusahaan menjadi salah satu factor penting guna menunjang tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Evaluasi dilakukan guna menilai tingkat kinerja sebuah objek yang dievaluasi. Untuk sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa.

Menurut Menurut DeSimone Dkk (2018:245) evaluasi adalah kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan secara sistematis menginvestigasi efektifitas program.

Menurut Aritkunto (2019:34) Evaluasi merupakan kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternative yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan sebuah upaya untuk menilai atau melihat hasil sebuah program atau kegiatan yang telah dijalankan guna melihat kelemahan dan kelebihanannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2.3.2 Pengertian Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia

Evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah hal sangat penting dilakukan, guna menjaga kualitas jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Adapun pengertian dari evaluasi kinerja sumber daya manusia menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Dessler (2019:4), evaluasi kinerja merupakan ¹² evaluasi mengenai kinerja yang dihasilkan seorang karyawan, baik kinerja pada masa lalu maupun saat ini sesuai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi.

Simanjuntak (2019:445) bahwa evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Sumber daya manusia sering sekali menjadi sebuah objek untuk evaluasi kinerja. Kinerja dari para karyawan akan di nilai apakah telah sesuai dengan program atau tujuan dari perusahaan itu sendiri. Evaluasi kinerja ini dilakukan guna melihat hasil kinerja maupun melihat kelemahan dan kekuatan dari kinerja itu sendiri.

Pada perusahaan evaluasi ini akan menjadi program rutin bagi perusahaannya agar terus dapat menjaga kinerja dari karyawannya itu sendiri. Pada perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, evaluasi kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri akan menjadi sangat penting. Melihat bahwa perusahaan yang bergerak pada bidang jasa tentunya faktor penentu utama tercapainya tujuan perusahaan itu adalah dari faktor sumber daya manusianya.

Menurut DeSimone Dkk (2018:245) evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah yakni pengumpulan data informasi secara deskriptif sistematis dan berbeda-beda untuk membuat keputusan pengembangan yang efektif terkait seleksi, adopsi, nilai, dan modifikasi berbagai model kegiatan pembelajaran.

Menurut Marwansyah (2018:232), bahwa evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian proses atau sebuah metode dalam upaya pengumpulan data informasi guna proses penilaian pelaksanaan tugas atau kinerja seseorang maupun kelompok guna melihat uraian tentang kekuatan dan kelemahan objek penilaian tersebut.

2.3.3 Tujuan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia

Melihat bahwa evaluasi kinerja sumber daya manusia merupakan sebuah metode dan program penting yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan maka tentunya evaluasi kinerja sumber daya manusia ini memiliki tujuannya. Adapun tujuan dari evaluasi kinerja sumber daya manusia menurut Marwansyah (2018:232), menyatakan tujuan evaluasi kinerja sumber daya manusia terdiri dari faktor adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan tujuan pengembangan yang spesifik
3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Sedangkan menurut Badriyah (2022:23) penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah / bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
2. Evaluasi terhadap tujuan organisasi Evaluasi terhadap tujuan (*goal*) organisasi, mencakup *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
3. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan”

kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan

4. Pengembangan tujuan organisasi pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
5. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karir.
6. Memotivasi pekerja
7. Mediagnosa problem individu dan organisasi.

2.3.4 Manfaat Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia

Selain memiliki tujuan, evaluasi kinerja sumber daya manusia tentunya memiliki manfaat bagi sebuah perusahaan. Adapun manfaat dari evaluasi kinerja sumber daya manusia menurut Sutrisno (2018:66) menyatakan penilaian kinerja sumber daya manusia memiliki manfaat bagi yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.3.5 Fungsi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia

Evaluasi kinerja sumber daya manusia selain menjadi faktor penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya, evaluasi kinerja sumber daya manusia juga memiliki fungsi lain bagi perusahaannya. Adapun fungsi evaluasi kinerja sumber daya manusia yang dikemukakan Wirawan (2019:33) sebagai berikut :

1. Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), pegawai harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.
2. Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada pegawai ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pembarian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja pegawai ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan pegawai ternilai.
3. Alat memotivasi ternilai. Kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja pegawai. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk memotivasi pegawai agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.
4. Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip manajemen *by objectives*, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja pegawai ternilai pada awal tahun.
5. Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua pegawai mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu

mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Bagi pegawai seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja ditahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan pegawai.

6. Pemberdayaan pegawai. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan pegawai agar mampu menaiki tangga atau jenjang karir. Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja pegawai dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan karirnya.

2.3.6 Dimensi dan Elemen Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia

Untuk melakukan parameter atau pengukuran untuk mendefinisikan sifat-sifat dari variabel evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut menurut Nawawi (2018:455) dimensi evaluasi kinerja sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Relevansi, harus sesuai dengan standar kinerja dan tujuan organisasi, serta kesesuaian standar penilaian kinerja dengan target kerja.
2. Sensitivitas, mampu membedakan antara kinerja yang efektif dan tidak efektif. Sensitivitas ini meliputi penilaian yang objektif, dan penilaian dijadikan sebagai alat evaluasi.
3. Reliabilitas, penilaian harus konsisten. Reliabilitas ini meliputi penilaian memiliki standar yang jelas, dan penilaian menggunakan sistem yang baku sesuai dengan critical element kerja yang diidentifikasi melalui job analisis dan dimensi yang dinilai melalui formulir penilaian.

4. Akseptabilitas, penilaian kinerja harus dapat diterima oleh semua pihak dan harus didukung oleh program sumberdaya manusia. Pembuatan penilaian kinerja harus mendapat masukan dari karyawan dan manajer. Akseptabilitas ini meliputi pembagian tanggung jawab kerja yang jelas, dan hasil penilaian dapat dijadikan dasar penghargaan dan sanksi.
5. Praktis, instrument penilaian kinerja harus mudah dimengerti serta dapat dilaksanakan oleh karyawan dan manajer. Praktis ini meliputi informasi yang mudah diperoleh, dan komunikatif.

Sedangkan menurut Hanggraeni (2020: 122-123) dalam proses evaluasi kinerja sumber daya manusia, ada beberapa elemen penting yang menjadi dasar pokok dari proses ini. Elemen penilaian kerja inilah yang akan menentukan efektivitas system evaluasi kinerja sumber daya manusia.

1. Pengukuran kinerja (*performance measure*) yang didefinisikan sebagai rating atau angka yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja seseorang pekerja.
2. Pemberian umpan balik (*feedback*) yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari penilaian kinerja mereka. Ini berkaitan dengan hal-hal apa yang harus ditingkatkan, standar apa yang belum terpenuhi, dan keberhasilan. Keberhasilan apa yang telah dicapai.
- 3.

2.3 Metode Monitoring dan Evaluasi

Melakukan monitoring dan evaluasi dengan metode-metode ke setiap kegiatan atau program yang jalankan. Berikut ini merupakan metode dalam melakukan monitoring dan evaluasi menurut Simanjuntak (2019:345):

1. Metode dokumentasi

Pada metode ini yakni mengumpulkan berbagai bukti baik berupa laporan, atau dokumen pendukung lainnya.

2. Metode survey

Tujuannya untuk menjaring data dari hal yang akan dimonitoring maupun dievaluasi.

3. Metode observasi lapangan

Mengamati data yang ada dilapangan bertujuan untuk lebih meyakinkan dalam penilaian.

4. Metode wawancara

Yakni mewawancarai untuk mengumpulkan data dan menanyai berbagai aspek yang berhubungan dengan implentasi kebijakan.

2.4 Penyelenggaraan Pendidikan

Pendidikan merupakan sebuah hal penting bagi masyarakat. Pendidikan memiliki banyak tujuan terutama guna mencerdaskan dan mengembangkan potensi dalam diri. Dengan menempuh pendidikan diharapkan manusia dapat tumbuh dan berkembang menjadi individu yang memiliki kreatifitas, pengetahuan lebih luas, dan memilki kepribadian yang baik dan bertanggung jawab.

2.5.1 Pengertian Penyelenggaraan Pendidikan

Dengan adanya pendidikan maka setiap individu akan lebih matang dalam berpikir, lebih siap dalam menghadapi berbagai situasi apapun dan dimanapun atau sering disebut dengan lebih mudah beradaptasi. Adapun pengertian penyelenggaran pendidikan menurut Hasan (2018:65) Penyelenggara pendidikan adalah kegiatan pelaksanaan komponen sistem pendidikan pada satuan atau program pendidikan Pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Namun berdasarkan konstitusi Negara Republik Indonesia, dalam UUD 1945 Pasal 31 Ayat 2 yang berbunyi “Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya” dan pada UUD 1945 Bab XII tentang pendidikan dan kebudayaan pasal 31 ayat 1 berbunyi “Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan”.

Pentingnya penyelenggaraan pendidikan ini sehingga Pemerintah selalu mempertegas bahwa setiap masyarakat wajib mengikuti pendidikan hal ini juga dipertegas oleh UUD 1945 dimana berbunyi “Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa da ikut melaksanakan ketertiban dunia ..”

Berdasarkan pendapat tersbut maka dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pendidikan merupakan sebuah program penting yang guna menambah nilai diri pada setiap individu yang dimana hal ini merupakan sebuah kewajiban yang telah ditetapkan dan didukung oleh Negara.

2.5.2 Tujuan Penyelenggaraan Pendidikan

Selain berperan sangat penting bagi sebuah kehidupan individu penyelenggaraan pendidikan tentunya memiliki tujuan yang jelas, seperti yang terkandung dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional pasal 3 disebutkan tentang tujuan pendidikan yakni guna mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang

beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga Negara yang demokratis juga bertanggung jawab.

Hal lain tujuan dari penyelenggaraan pendidikan juga di ungkapkan oleh Menurut Sanjaya (2019:35) tujuan penyelenggaraan pendidikan adalah untuk mendidik anak agar menjadi manusia yang sempurna hidupnya yaitu kehidupan dan penghidupan manusia yang selaras dengan alamnya (kodratnya) manusia.

2.5.3 Jenis Pendidikan

Pendidikan di Indonesia bukan hanya pada pendidikan formal saja, Indonesia memiliki tiga jalur pendidikan. Hal ini tercantum pada perturan UU No 20 Tahun 1945 tentang system pendidikan Nasional pasal 12 ayat 1 “dinyatakan pendidikan memiliki jalur formal, non formal dan informal”

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan jenjang pendidikan yang wajib diikuti oleh setiap warga Indonesia. Dimana pada pendidikan formal terdapat jenjang pendidikan yaitu Sekolah Dasar (SD) yang ditempuh selama 6 tahun, Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ditempuh selama 3 Tahun, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ditempuh selama 3 tahun.

2. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal merupakan aktivitas pendukung pendidikan formal, dimana kegiatannya adalah sebagai penunjang terorganisirnya pendidikan formal dan membantu

individu memahami lebih luas mengenai materi pada pendidikan formal.

3. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah dimana metode pendidikan yang bersifat religious. Pendidikan ini biasanya dilakukan atau dipengaruhi oleh lingkungan dan keluarga. Pendidikan ini seperti kegiatan belajar keagamaan belajar membaca Al-Qur'an ataupun kegiatan belajar pada sekolah minggu di Gereja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksud sebagai perbandingan antara penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dengan itu akan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Berikut ini merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dimana penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian yang penulis lakukan.

Tabel 2.1
Peneliti terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aris Rusdiana (2018)	Sistem monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia di Balai Penelitian dan Pengembangan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ) Nasional	Sistem monitoring , evaluasi kinerja sumber daya manusia	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga AMM Yogyakarta dalam pelaksanaan monitoring dilakukan dengan dua cara, yakni secara langsung dan tidak langsung, pengawasan secara langsung dilakukan dengan mengikuti langsung pelaksanaan

		<p>1</p> <p>Team Tadarus Angkatan Muda Masjid dan Mushola (AMM) Yogyakarta</p>		<p>1</p> <p>program tersebut, sedangkan pengawasan secara tidak langsung dilakukan dengan menyiapkan daftar isian untuk diisi oleh para petugas di lapangan. sedangkan evaluasi kinerja sumber daya manusia dengan tiga cara, yakni evaluasi dari pimpinan ke karyawan, karyawan ke karyawan, dan karyawan ke pimpinan. Pada aspek monitoring kurangnya persiapan yang lebih baik guna untuk mendapat data yang lebih valid. Sedangkan pada aspek evaluasi kinerja yang dilakukan, lembaga AMM mengutamakan sisi kekeluargaan yang pada aspek ini dirasa kurang optimal dan belum adanya laporan secara tertulis untuk dijadikan data untuk proses evaluasi. Serta tidak adanya alat ukur yang digunakan sebagai pedoman penilaian kinerja bagi karyawan kejelasan tentang perencanaan</p>
--	--	--	--	--

					karir yang dilakukan untuk karyawan lembaga AMM Yogyakarta.
2.	Maghfiratul Hidayah (2021)	System monitoring dan evaluasi proses pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi profesional Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare.	System monitoring , evaluasi proses pembelajaran.	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Kompetensi profesional dosen Fakultas Tarbiyah yakni: Dari hasil edom (Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa), dalam melakukan proses pembelajaran, 80% dosen Fakultas Tarbiyah mengajar sesuai dengan RPS yang telah dibuat berdasarkan SN-Dikti dan 20% belum sesuai (2) Sistem monitoring dan evaluasi proses pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi profesional dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare yakni dilakukan oleh Dekan dan masing-masing ketua Prodi Fakultas Tarbiyah, dengan cara memantau proses pembelajaran yang terintegrasi dalam sistem informasi kampus yakni melalui Sevima Edlink

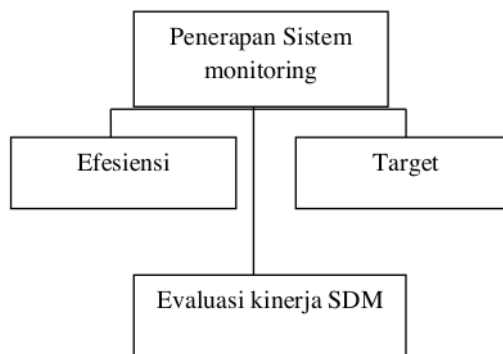
3.	Subandi (2018)	Peran pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan di Kota Makassar	Peran, penyelenggaraan pendidikan .	Kualitatif deskriptif	<p>4</p> <p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rangka penyelenggaraan pendidikan menengah atas sangatlah dibutuhkan peran serta dari pemerintah dan kerja sama yang baik antara pihak-pihak yang terkait baik itu dari Pemerintah Kota Makassar sendiri, dari pihak Dinas Pendidikan Kota, dan dari pihak sekolah maupun dari kalangan masyarakat agar apa yang menjadi cita-cita bangsa serta tujuan bersama bisa terwujud. Untuk menunjang peran pemerintah Kota Makassar dalam penyelenggaraan pendidikan menengah maka diadakan memberikan pelatihan untuk guru maupun tenaga pengajar, pemberian beasiswa bagi yang berprestasi dan bantuan bagi siswa yang kurang mampu, pengadaan sarana</p>
----	----------------	--	-------------------------------------	-----------------------	--

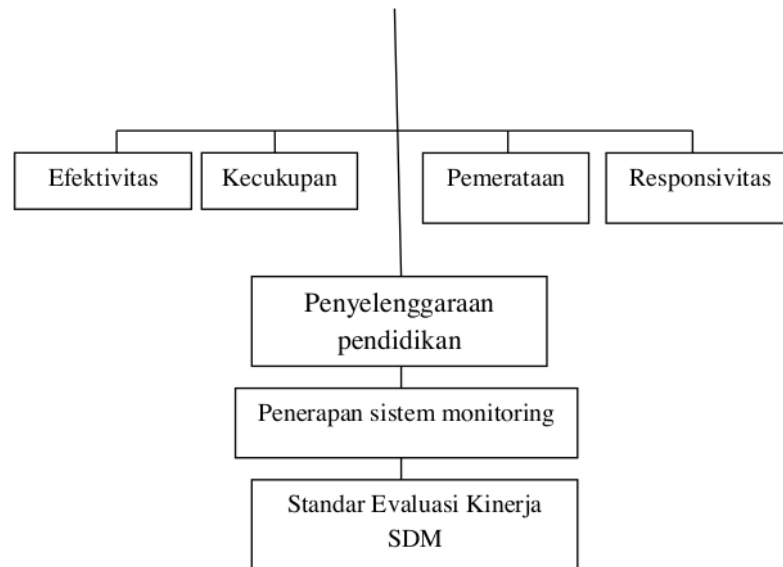
					<p>dan prasarana pendidikan serta mutu kurikulum. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peran pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan menengah terbagi atas dua yaitu faktor pendukung seperti respon guru yang cukup baik, membantu meningkatkan minat belajar siswa, adapun faktor penghambatnya seperti kualitas guru yang belum memadai, kurangnya koordinasi yang terjalin serta pendanaan yang terbatas.</p>
--	--	--	--	--	---

Sumber: Oleh Penulis, 2023

2.6 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1:
Kerangka Berpikir





Sumber: Olahan Penulis, 2023

¹⁵ Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang di ambil. Adapun alur berpikir penulis pada penelitian ini adalah berdasarkan pentingnya sistem monitoring sesuai dengan pendapat Edy Wirawan (2020:3) yang berpendapat bahwa “sistem monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program, memantau perubahan yang fokus pada proses keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan, monitoring melibatkan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan”.

Dimana konsep maupun indikator dari sistem monitoring itu yakni efisiensi dan target. Pada hal ini esensi aktifitas adalah kenyataan aktifitas atau kenyataan kegiatan yang dilakukan atau yang terjadi sehari-harinya pada perusahaan maupun organisasi, kenyataan ini adalah yang mengandung nilai. Pada hal ini target yang ditetapkan merupakan capaian yang diharapkan dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan dicapai . pada setiap perusahaan

maupun organisasi memiliki target yang ditetapkan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut guna mencapai tujuan perusahaan.

Dimana evaluasi sumber daya manusia menurut Marwansyah (2018:232), bahwa “evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian proses atau sebuah metode dalam upaya pengumpulan data informasi guna proses penilaian pelaksanaan tugas atau kinerja seseorang maupun kelompok guna melihat uraian tentang kekuatan dan kelemahan objek penilaian tersebut”.

Penerapan sistem monitoring yang dilakukan guna mengevaluasi kinerja sumber daya manusia pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan di Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli. Pada penelitian ini akan menjawab bagaimana penerapan sistem monitoring pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan dan juga mengetahui standar evaluasi kinerja sumber daya manusia pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan di Sempoa Sip Tc Gunungsitoli. Maka penulis dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan sebagai tempat dimana peneliti akan memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan, dan dimana tempat penelitian akan dilakukan. Pemilihan lokasi penelitian pada penelitian ini peneliti pilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan kemenarikan, keunikan dan kesesuaian topic yang dipilih yakni pada Sempoa SIP TC Gunungsitoli, yang beralamat Jl. Diponegoro No.120A Kota Gunungsitoli-Nias.

3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.2.1 Pendekatan

Menurut Moleong (2018:6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Adapun beberapa pendekatan penelitian dalam kualitatif itu adalah sebagai berikut :

- a. Studi kasus diartikan sebagai metode atau strategi dalam penelitian untuk mengungkap kasus tertentu.
- b. Deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada masa sekarang.

- c. Fenomenologi diartikan sebagai studi tentang pengalaman hidup seseorang atau metode untuk mempelajari bagaimana individu secara subjektif merasakan pengalaman dan memberikan makna dari fenomena tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas adapun pendekatan pada penelitian peneliti ini adakah dengan pendekatan Deskriptif.

3.2.2 Jenis Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian dilakukan berbagai cara dan proses agar ditemukan tujuan yang ilmiah dan informasi yang akurat untuk memecahkan masalah (Sugiyono, 2018: 12). Jenis penelitian secara umum dibedakan berdasarkan jenis data dan analisisnya.

Menurut Sugiyono (2018: 13) ada 3 jenis penelitian, yakni:

1. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan atau kalimat-kalimat.
2. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Penelitian gabungan merupakan penelitian yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penelitian kualitatif yang akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun alasan peneliti memilih menggunakan jenis penelitian kualitatif adalah penelitian yang peneliti lakukan merupakan penelitian yang rumusan masalahnya akan dapat dijawab dengan pernyataan dari hasil wawancara dan juga dapat dideskripsikan, bukan merupakan sebuah penelitian yang dapat dijawab dengan perhitungan maupun bilangan.

3.3 Defenisi Operasional Penelitiann

Defenisi operasional dapat diartikan sebagai sebuah defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti dan

menspesifikasikan kegiatan serta memberikan suatu operasional yang diperlukan serta digunakan untuk mengukur variabel (Namzir, 2021: 126).

Dari pengertian tersebut, maka defenisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. Sistem Monitoring. Menurut Edy Wirawan (2020:3) monitoring adalah proses rutin pengumpulan system monitoring data dan pengukuran kemajuan atas objektif program, memantau perubahan yang focus pada proses keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan, monitoring melibatkan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan.

Menurut Tirtahardja (2021:53) indikator dari sistem monitoring yaitu :

1. Esensi aktifitas dan
2. Target yang di tetapkan.
2. Evaluasi Sumber Daya Manusia. Menurut DeSimone Dkk (2018:245) evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah yakni pengumpulan data informasi secara deskriptif sistematis dan berbeda-beda untuk membuat keputusan pengembangan yang efektif terkait seleksi, adopsi, nilai, dan modifikasi berbagai model kegiatan pembelajaran.

Indikator evaluasi kinerja sumber daya manusia menurut Hanggraeni (2020: 122-123) adalah:

1. efektivitas,
2. kecukupan,
3. pemerataan,
4. responsivitas, dan
5. ketepatan.

3.4 Instrumen Penelitian dan Informan Penelitian

3.4.1 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:250) instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Dimana instrument penelitian pada penelitian

kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Dimana peneliti akan menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian.

3.4.2 Informan Penelitian

Menurut sugiyono (2018:250) informan penelitian adalah individu atau orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Melalui informan, peneliti dapat mengetahui segala sumber informasi mengenai hal yang menjadi objek penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala Sempoa SIP Tc Gunungsitoli, Manager Sempoa Sip Tc Gunungsitoli, dan Tenaga Pengajar pada Sempoa Sip Tc Gunungsitoli, yang berjumlah 8 orang.

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data

Jenis data yang di perlukan peneliti dalam penelitian menurut (Sugiyono, 2018:137) adalah:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen-dokumen dan laporan-laporan serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Dari uraian tersebut di atas, maka peneliti menggunakan 2 (dua) jenis data penelitian yaitu data primer dan data sekunder.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan

dalam penelitian, (Sugiyono, 2018:137).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono, (2018:225), menyatakan bahwa: “teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan (*observation*), wawancara (*interview*), angket (*kuesioner*), dokumentasi, dan gabungan keempatnya”.

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan (*observation*), dan wawancara (*interview*).

1. Observasi

Observasi hakikatnya merupakan kegiatan menggunakan pancaindra, penglihatan, penciuman, pendengaran untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam menjawab masalah penelitian.

2. Wawancara

Wawancara ialah proses dimana proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian.

3. Dokumentasi

Data juga dapat diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian dan arsip foto maupun hasil rapat.

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data adalah mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat

Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing								
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi								
Persiapan Seminar								
Seminar Proposal Skripsi								
Persiapan Penelitian								
Pengumpulan Data								
Penelitian Naskah Skripsi								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing								
Persiapan Ujian Skripsi								
Ujian Skripsi								

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sempoa Sip merupakan sebuah perusahaan yang berdiri pada 1 Agustus 1998. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan jasa pendidikan non formal pada anak usia dini. Adapun jasa yang ditawarkan oleh Sempoa Sip pada pendidikan non formal anak usia dini adalah program pembelajaran. Sempoa Sip Gunungsitoli memiliki tiga program pembelajaran yang ditawarkan, yakni program pembelajaran baca tulis, program pembelajaran english sip, dan program pembelajaran sempoa sip. Sempoa Sip gunungsitoli merupakan salah satu dari center atau cabang Sempoa Sip. Sempoa Sip Gunungsitoli berdiri pada September 2013 diresmikan pada September 2014.

Sempoa Sip memiliki lebih dari 1000 *center* atau cabang dan lebih dari 1000 siswa diseluruh Indonesia. Sempoa Sip didirikan oleh Alexander K.Taslim dengan nama awal Sempoa Indonesia Pratama. Konsep bisnis SIP adalah bisnis kecil yang dijalankan oleh ibu – ibu rumah tangga, bertempat di garasi rumah dengan target pasar anak – anak tetangga. Dimulai dengan bisnis di garasi rumah daerah Lippo Karawaci, Sempoa Indonesia Pratama menyebar ke Propinsi Sumatera Utara dan Jawa timur hingga berkembang dengan pesat sampai ke Seluruh pulau Sumatera, Jawa dan Bali.

Karena perkembangan yang cukup pesat akhirnya SIP pada tahun 2006-2007 mengubah diri menjadi sebuah perusahaan yang dengan profesional menyediakan jasa pendidikan dengan membuat sebuah label brand sendiri yang dikenal oleh masyarakat yakni Sempoa Indonesia Pratama (SIP) menjadi Sempoa Sip. Dengan Center – Center Sempoa Sip yang pada tahun 2007 hanya ada 35 center (di Jakarta saja), tahun 2013 menjadi 85 Center. Dan ada ratusan center Sempoa Sip yang tersebar di seluruh kota di Indonesia, mulai dari bagian barat Indonesia, Banda Aceh hingga bagian Timur di Sorong, Papua. Mulai dari pulau Sumatera, Jawa, Bali, Kalimantan dan Papua. Sempoa Sip bahkan berkembang di Pulau –

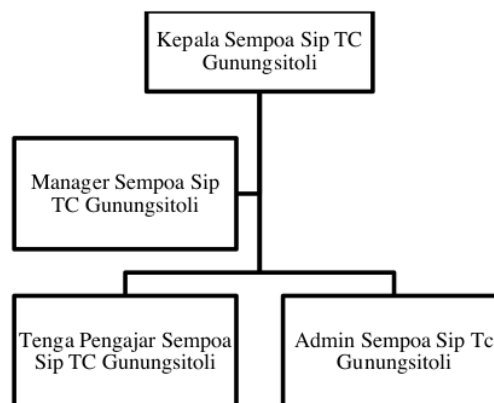
pulau kecil seperti Nias, Mentawai, Natuna dan Dabo Singkep. Selain itu Sempoa Sip juga meluaskan bisnisnya sampai ke Vietnam serta Australia. Perubahan ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan pertumbuhan pesat Center – Center Sempoa di seluruh Indonesia salah satunya Sempoa Sip TC Gunungsitoli yang merupakan salah satu center dari Kota Gunungsitoli.

Sempoa Sip memiliki tiga program pembelajaran, yakni program Sip English, program Baca Tulis, dan program Sempoa Sip. Sempoa Sip memiliki slogan *BASIC FOR ALL LEARNING*. Yang dimana Sempoa Sip diakui oleh dunia internasional dengan berafiliasi *World Association of Abacus and Mental Arithmetic* (WAAMA) China, berafiliasi dengan *Abacus Mental-Arithmetic Alliance* (AIAMA) Taiwan, berafiliasi dengan *International Soroban Diffusion Foundation* (ISDF) Japan, berafiliasi dengan *Brain Gym International* USA, dan berafiliasi dengan *International Grading Test by TCOC* Taiwan.

4.1.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi atau pembagian susunan pembagian tugas dan peranan masing-masing jabatan sesuai dengan fungsi dan pekerjaannya pada Sempoa Sip TC Gunungsitoli dapat dilihat dalam bentuk bagan berikut:

Gambar 4.1.1 Struktur Organisasi



Sumber: Sempoa Sip TC Gunungsitoli (Olahan Penulis, 2023)

4.1.2 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Unit Kerja Sempoa Sip

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing para pegawai sesuai dengan dasar kualifikasinya pada Sempoa Sip Tc Gunungsitoli adalah:

1. Kepala Sempoa Sip TC Gunungsitoli
Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional dan kebijakan maupun pengambilan keputusan dalam Sempoa Sip.
2. Manajer Sempoa Sip TC Gunungsitoli
Melaksanakan tugas dalam penerapan kebijakan dan kegiatan operasional, dan juga bertanggung jawab dalam mengawasi kinerja dari pegawai yang dinaunginya di Sempoa Sip.
3. Tenaga Pengajar Sempoa Sip TC Gunungsitoli
Melaksanakan tugas dalam melakukan kegiatan pembelajaran kepada seluruh murid Sempoa Sip dan juga bertanggung jawab atas keberhasilan tujuan pembelajaran tersebut kepada murid.
4. Admin Sempoa Sip TC Gunungsitoli
Bertanggung jawab atas pengaturan jadwal pembelajaran, administrasi dan kearsipan berkas-berkas pada Sempoa Sip.

4.2 Karakteristik Informan

Jumlah informan pada penelitian adalah sebanyak 6 orang yang terdiri dari kepala Sempoa Sip Tc Gunungsitoli, Manager Sempoa Sip Tc Gunungsitoli, Tenaga Pengajar yang masa kerjanya di atas 6 bulan, dan orang tua murid pada Sempoa Sip Tc Gunungsitoli. Berikut ini merupakan karakteristik informan berdasarkan nama, jenis kelamin, umur, jabatan dan jenjang pendidikan terakhir, dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Informan

NO.	NAMA	JABATAN	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN TERKAHIR
1	Suarti Rumini (inisial SR)	Kepala Sempoa Sip Gunungsitoli	Perempuan	45 Tahun	Sarjana Pendidikan
2	Herlindawati	Manajer pada	Perempuan	32 Tahun	Sarjana Pendidikan

	Laoli (inisial HW)	Semboa Sip Gunungsitoli			
3	Anita K. Waruwu (inisial AK)	Tenaga Pengajar pada Semboa Sip Gunungsitoli	Perempuan	22 Tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA)
4	Asni Telaumbanua (inisial AT)	Tenaga Pengajar pada Semboa Sip Gunungsitoli	Perempuan	24 Tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA)
5	Yusna Telaumbanua (inisial YT)	Tenaga Pengajar pada Semboa Sip Gunungsitoli	Perempuan	23 Tahun	Sarjana Pendidikan
6	Jeni Siska Zebua (inisial JZ)	Tenaga Pengajar dan Admin pada Semboa Sip Gunungsitoli	Perempuan	25 Tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA)

Sumber: Departemen Semboa Sip TC Gunungsitoli (Olahan Penulis, 2023)

4.3 Hasil Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mewawancarai 6 informan dimana 3 diantaranya adalah informan kunci pada penelitian ini. Penelitian ini dilakukan selama 6 hari berturut-turut dimana peneliti mewawancarai para informan yang dinilai bertanggung jawab atas pelaksanaan “Penerapan Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Aktivitas Penyelenggaraan Pendidikan di Semboa Sip Gunungsitoli”. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal (Senin, 10Juli 2023 – Sabtu, 15Juli 2023), yang penelitian ini dilakukan langsung dilokasi penelitian yaitu Semboa Sip Tc Gunungsitoli. Adapun hasil penelitian yang peneliti dapatkan, dapat diuraikan sebagai berikut:

4.3.1 Esensi aktivitas

Semboa Sip sebagai perusahaan yang menawarkan jasa pendidikan non formal kepada anak usia dini, memiliki aktifitas penyelenggaraan pendidikan didalamnya. Aktifitas penyelenggaraan pendidikan yang ada di Semboa Sip berdasarkan program pembelajaran yang ditawarkan oleh Semboa Sip tentunya memiliki nilai atau esensi/manfaat dan tujuan pada

setiap program yang ditawarkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti berikut ini dijelaskan program yang ditawarkan dan juga tujuan pada masing-masing programnya:

Pada penuturan informan HW menjelaskan “.. *aktivitas penyelenggaraan pendidikan yang ada pada Sempoa itu meliputi kegiatan pembelajaran yang ada di Sempoa, Sempoa Sip memiliki tiga program belajar yang ditawarkan, yakni program English Sip, program baca tulis, dan program Sempoa Sip..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Dijawab oleh informan AT mengatakan “.. *aktifitas yang pada proses penyelenggaraan pendidikan di Sempoa Sip meliputi aktifitas belajar mengajar untuk anak usia dini ..*” (Wawancara dilakukan pada hari Kamis 13 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Lebih lanjut dijawab oleh informan JZ bahwa “.. *aktifitasnya sebatas mengajar anak-anak yang masih dini yang masih masa perkembangan, karena kan anak usia dini ini lebih butuh pelajaran tambahan gini sih dari guru profesional ..*” (wawancara dilakukan pada hari Sabtu 15 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Berdasarkan jawaban informan diatas maka Sempoa Sip menawarkan tiga program belajar yang dikhususkan kepada pendidikan anak usia dini. Hal ini ditekankan kepada anak usia dini, karena dimana anak usia pada masa pertumbuhannya lebih kritis dan membutuhkan tenaga pengajar profesional dalam mendidiknya. Program yang ditawarkan oleh Sempoa Sip merupakan program

Dijelaskan oleh informan SR mengatakan bahwa “.. *Sempoa Sip memiliki tujuan untuk membantu peserta didik lebih mudah dalam menerima dan memahami pembelajaran yang ada pada pendidikan formal ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Pertanyaan ini dijawab oleh informan HW yang mengatakan bahwa “.. *Sempoa Sip itu lebih kearah membantu peserta didik ini menerima pelajaran formal dengan mudah, karena kita punya metode belajar yang akan mudah diterima oleh peserta didik yang tidak diterapkan di pendidikan formal ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Lebih lanjut dijelaskan oleh informan YT menjelaskan bahwa “.. *tujuan Sempoa Sip itu bagus yaa, dimana anak usia dini inikan lagi masa-masa golden age, jadi kita akan membantu anak-anak dengan agar lebih siap dalam menerima pendidikan formal nantinya ..*” (wawancara dilakukan pada hari Jumat 14 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan penjelasan beberapa informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jasa penyelenggaraan pendidikan yang ditawarkan oleh Sempoa Sip memiliki tujuan dan manfaat untuk membantu anak usia dini yang dalam masa pertumbuhan dan perkembangannya lebih siap menerima, mudah memahami pembelajaran pendidikan formal nantinya dengan metode pembelajaran yang berbeda ditawarkan oleh Sempoa Sip.

Pada Aktifitasnya dalam penyelenggaraan pendidikan, Sempoa Sip dalam mencapai tujuannya menganggap monitoring sebuah upaya yang sangat penting untuk diterapkan sehingga Sempoa Sip melakukan fungsi manajemen yakni monitoring atau pengawasan pada aktifitasnya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Berdasarkan jawaban dari informan AK bahwa “.. *tentunya, pengawasan itu sangat penting dilakukan ..*” (wawancara dilakukan pada hari Rabu 12 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Informan SR lebih lanjut menjelaskan “*sangat sangat penting dek, apalagi Sempoa Sip ini mengajari anak-anak yaa. Orang tua peserta didik tentunya butuh tempat yang pengawasannya ketat ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan SR mengatakan bahwa “ *iyaa dek, pengawasan atau monitoring itu diterapkan di Sempoa Sip ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Lebih lanjut dijelaskan oleh informan HW bahwa “.. *monitoring itu sangat diterapkan di Sempoa Sip, mulai dari monitoring kegiatan belajar mengajar, monitoring hasil belajar atau nilai peserta didik (nilai di Sempoa Sip dan Pendidikan formalnya) monitoring kinerja dan monitoring evaluasi kinerja apalagi ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Berdasarkan uraian informasi yang diberikan oleh informan maka dapat disimpulkan bahwa Sempoa Sip menganggap bahwa monitoring merupakan sebuah hal sangat penting untuk diterapkan mulai dari aktivitas penyelenggaraan pendidikan atau proses belajar mengajar, monitoring hasil belajar peserta didik, monitoring atau pengawasan kinerja para pegawai dan juga pada saat evaluasi kinerja sumber daya manusia. Berikut ini merupakan beberapa dokumentasi yang penulis dapatkan dari hasil penelitian pada Sempoa Sip Gunungsitoli:

Gambar 4.1 Tenaga pengajar sedang melakukan pembelajaran



Sumber: Dokumentasi lapangan peneliti, hasil penelitian (2023)

4.3.2 Target yang ditetapkan

Sempoa Sip merupakan sebuah perusahaan yang tentunya memiliki target atau tujuan yang akan atau harus dicapai. Sebagai perusahaan yang bergerak pada penawaran jasa berikut ini merupakan penjelasan informasi mengenai target yang ditetapkan oleh Sempoa Sip berdasarkan hasil wawancara peneliti:

Berdasarkan jawaban dari informan AK “.. *meskipun kami bergerak pada bidang jasa pendidikan, tapi kami punya target dek ..*” (wawancara dilakukan pada hari Rabu 12 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Lebih lanjut dijelaskan oleh informan SR “.. ya kami punya kok target, target tersebut yakni target kepada peserta didik, seperti peserta didik ditargetkan mampu atau dapat naik kesetingkatan program belajarnya dengan cara dapat memahami dan menerima pembelajaran selama ini dan juga target peserta didik yang selesai dari Sempoa Sip lebih memiliki nilai yang memuaskan di pendidikan formalnya ..” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan JZ mengatakan “.. target kami Sempoa Sip tidak berfokus pada jumlah peserta didik yang harus masuk kesini, tapi kepada kualitas peserta didik yang berada di Sempoa Sip dan kualitas tamatan Sempoa Sip ..” (wawancara dilakukan pada hari Sabtu 15 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Sempoa Sip yang merupakan perusahaan yang menawarkan jasa pendidikan non formal kepada anak usia dini memiliki target yang harus dicapai. Target tersebut bukan kepada target penerimaan peserta didik yang banyak melainkan lebih berfokus kepada kualitas peserta didik dan lulusan yang diharapkan lebih unggul pada pendidikan formalnya.

Informan SR mengatakan bahwa “.. tercapai, hal ini dapat dilihat bahwa banyak peserta didik dari Sempoa Sip mendapatkan peringkat pada pendidikan formalnya ..” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Lebih lanjut dijelaskan oleh informan YT bahwa “.. kemampuan setiap anak berbeda-beda sebenarnya, target yang kami tetapkan untuk menghasilkan anak yang unggul bisa dikatakan tercapai, hal ini dilihat dari rata-rata peserta didik Sempoa Sip yang mendapatkan peringkat dan kejuaraan pada pendidikan formalnya ..” (wawancara dilakukan pada hari Jumat 14 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan AT menjelaskan bahwa “.. tercapai, bukan hanya pada peserta didik yang unggul namun peserta didik yang dapat menerima dan memahami pelajaran setelah belajar di Sempoa Sip juga menjadi nilai tambah ..”.

Berdasarkan pendapat beberapa informan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa target yang ditetapkan oleh Sempoa Sip dalam

menghasilkan peserta didik yang lebih unggul dalam menerima pembelajaran pendidikan formal telah tercapai, hal ini disebabkan oleh rata-rata peserta didik dan lulusan Sempoa Sip mendapat peringkat kejuaraan pada pendidikan formalnya dan lebih paham pembelajaran pendidikan formalnya. Berikut ini merupakan beberapa dokumentasi hasil dari peserta didik yang menerima kejuaraan atau *olimpiade*:

Gambar 4.2 Peserta didik yang mendapatkan kejuaraan



Sumber: Sempoa Sip Gunungsitoli, Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan penjelasan informan HW menjelaskan bahwa “.. tentunya dong, tercapainya target kami itu karna kami tidak hanya mengawasi perkembangan peserta didik pada saat belajar di Sempoa Sip saja tapi juga di pendidikan formalnya (sekolah) ..” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Lanjut dijelaskan oleh informan YT bahwa “.. sangat penting sih dek, karena kan target kami itu berupa sebuah hasil dari jasa yang kami kerjakan yaa, jadi monitoring

untuk menghasilkan jasa itu berperan kali sih ..” (wawancara dilakukan pada hari Jumat 14 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan maka dapat disimpulkan sistem monitoring yang diterapkan oleh Sempoa Sip sangat berperan penting dalam pencapaian target menghasilkan peserta didik yang unggul dalam menerima pendidikan formalnya, sebagaimana Sempoa Sip bukan hanya mengawasi peserta didik pada hasil belajar di Sempoa Sip namun juga mengawasi hasil belajar peserta didik di pendidikan formalnya, hal itu juga menjadi cara Sempoa Sip mengetahui apakah target mereka telah tercapai.

4.3.3 Efektivitas

Sempoa Sip Gunungsitoli sebagai perusahaan yang bergerak sebagai penyelenggara pendidikan non formal, dan menggunakan sumber daya manusia sebagai tenaga pengajar yang menjadi pemeran utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang pentingnya pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan adalah dengan adanya tingkat efektivitas yang mendukung, begitu juga dengan Sempoa Sip Gunungsitoli yang menanggapi bahwa efektivitas sangat penting hal ini berdasarkan hasil wawancara berikut ini:

Informan AT mengatakan bahwa “.. sangat penting, dengan dilakukannya evaluasi maka kita dapat melihat kinerja pegawai ..” (Wawancara dilakukan pada hari Kamis 13 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan pendapat beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Sempoa Sip menganggap bahwa evaluasi kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk diterapkan. Dengan melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia, maka Sempoa Sip dapat menilai capaian kinerja pegawai selama ini dan melihat kelemahan dan kekuatan dari masing-masing kinerja pegawai. Dari hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli akan dijadikan sebagai pedoman dalam memberikan *reward* ataupun *punishment* bagi para pegawai. Berdasarkan hasil wawancara peneliti mendapatkan bahwa adapun bentuk-bentuk

punishment yang diterapkan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli adalah sebagai berikut ini:

Informan SR menjawab bahwa “.. *kita memiliki tiga jenis peringatan, peringatan yang bersifat rendah, peringatan sedang dan peringatan keras (pemecatan) ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan HW menjawab bahwa “.. *jika ketidak efektifan kinerja pegawai tersebut masih bisa dirubah maka tidak akan dikenakan sanksi, namun jika sudah bersifat menyebabkan kelalaian maka kita akan berikan sanksi ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

10 Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai (sumber daya manusia) Sempoa Sip yang tidak efektif dalam bekerja dapat dikenakan sanksi. Sanksi tersebut berupa surat peringatan yang memiliki tiga tingkatan. Namun, Sempoa Sip juga menjaga semangat kerja pegawai apabila pegawai yang terlihat tidak efektif dapat memperbaiki kinerja dan ketidak efektifan kerjanya tidak menyebabkan kelalaian besar terhadap Sempoa Sip. Sempoa Sip Gunungsitoli dalam hal ini juga memberikan penghargaan atau *reward* kepada para pegawai, adpaun hal it dijelaskan berdasarkan hasil wawancara berikut ini:

Informan HW menjawab bahwa “.. *pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan tambahan gaji ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan YT menjawab bahwa “.. *selain tambahan gaji, juga akan dapat penghargaan dan juga dapat lebih cepat mengikuti berbagai pelatihan ..*” (wawancara dilakukan pada hari Jumat 14 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

10 Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Sempoa Sip sangat menghargai pegawai yang memiliki kinerja yang sangat memuaskan, hal ini dapat dilihat dari Sempoa Sip yang memberikan beberapa penghargaan berupa kenaikan gaji, dan

percepatan dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan kualitas.

Informan SR menjawab bahwa “..*evaluasi kinerja SDM di Sempoa pada proses dengan tiga cara yakni dari pimpinan ke karyawan, karyawan ke karyawan, dan karyawan ke pimpinan* evaluasi dilakukan dengan cara pegawai yang dievaluasi akan mengisi form atau angket yang berisi penilaian kinerja..” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan HW menjawab bahwa “.. *yaitu dengan adanya monitoring pada saat bekerja, lalu dievaluasi setiap enam bulan sekali ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan YT menambahkan bahwa “.. *form atau angket yang berisi penilaian kinerja diisi oleh pegawai lainnya ..*” (wawancara dilakukan pada hari Jumat 14 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Sempoa Sip dalam melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia yakni dengan cara sebagai berikut:

1. Evaluasi dimulai dari melakukan monitoring pada kinerja
2. Evaluasi dilakukan dengan mengisi form atau angket yang berisi penilaian kinerja pegawai
3. Evaluasi dilakukan bukan oleh pihak yang dievaluasi melainkan oleh pegawai lainya yang dirasa memiliki wewenang untuk melakukan evaluasi.

Informan AT menjawab bahwa “.. *saya rasa itu sangat berkaitan ..*”(Wawancara dilakukan pada hari Kamis 13 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan AK menjawab bahwa “.. *berkaitan, evaluasi tanpa adanya penerapan montoring dirasa tidak akan efesien ..*” (wawancara dilakukan pada hari Rabu 12 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan SR menambahkan “.. *sangat berkaitan, karena dengan diterapkannya monitoring maka penilaian evaluasi akan lebih objektif karena fakta yang mendukung dari hasil monitoring ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Hal ini juga disampaikan oleh informan HW “.. *Monev (Monitoring dan Evaluasi dilakukan secara bersamaan .. dilakukan agar adanya aspek penilaian yang seimbang pada evaluasi kinerja ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Sempoa Sip menganggap bahwa monitoring dan evaluasi merupakan dua hal yang sangat berkaitan, hal ini disebabkan bahwa penilaian pada hasil evaluasi akan dinilai objektif dan efisien apabila didukung oleh fakta dari hasil monitoring yang dilakukan secara langsung.

4.3.4 Kecukupan

Sempoa Sip sebagai perusahaan yang menyediakan jasa pendidikan non formal dalam mencapai tujuannya, menerapkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia. Sistem monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia diharapkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan dengan cukup. Berdasarkan hasil penelitian berikut ini perihal kecukupan yang menyangkut dengan sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia yang diterapkan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli.

Informan AT menjawab bahwa “.. *ada beberapa seperti jadwal evaluasi kinerja SDM yang tidak terjadwal ..*” (Wawancara dilakukan pada hari Kamis 13 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan JZ menjawab bahwa “.. *evaluasi kami lakukan hanya saat adanya audit dari tim audit Sempoa Sip pusat ..*” (wawancara dilakukan pada hari Sabtu 15 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Selain itu alasan lainnya diungkapkan oleh informan YT mengatakan bahwa “.. *tidak adanya anggaran untuk melakukan evaluasi dan monitoring juga jadi salah satu penghalang untuk melakukannya secara rutin ..*” (wawancara dilakukan pada hari Jumat 14 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB).

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Sempoa Sip dalam menerapkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja SDM juga mengalami kendala, yakni tidak terjadwalnya evaluasi sebagaimana mestinya. Hal ini terjadi diakibatkan oleh

masih kurangnya anggaran dalam melaksanakan evaluasi secara terjadwal dan rutin sebagaimana mestinya, kendala ini menyebabkan penerapan evaluasi kinerja SDM dilakukan hanya pada saat adanya audit dari tim Sempoa Sip Pusat.

Informan AT menjawab bahwa “.. *ya, karena tenaga pengajar atau pegawai pada proses pembelajaran selalu menerapkan sistem pembelajaran, jadi peserta didik itu menerima pembelajaran yang merata ..*” (Wawancara dilakukan pada hari Kamis 13 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan JZ menjawab bahwa “.. *terbukti pembelajaran yang kita lakukan itu merata kepada seluruh peserta didik. Hal itu dilihat dari semua peserta didik berhasil menguasai pembelajaran secara bersamaan ..*” (wawancara dilakukan pada hari Sabtu 15 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja sumber daya manusia pada Sempoa Sip Gunungsitoli telah membuktikan memberikan pembelajaran dan pendidikan yang merata kepada seluruh peserta didik pada Sempoa Sip.

Informan HW menjawab bahwa “.. *efektif, dengan melakukan evaluasi kita bisa mengetahui efektivitas maupun produktivitas kinerja pegawai ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan AT menjawab bahwa “.. *efektif, dengan melakukan monitoring dan evaluasi penilaian akan menjadi lebih objektif dan seimbang ..*” (Wawancara dilakukan pada hari Kamis 13 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa Sempoa Sip menganggap bahwa sistem monitoring dan evaluasi yang diterapkan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli efektif dalam menilai kinerja SDM.

4.3.5 Pemerataan

Pemerataan penerapan monitoring dan evaluasi pada Sempoa Sip Gunungsitoli sebagai perusahaan penyedia jasa pendidikan non formal, dalam hal ini memperhatikan kualitas jasa yang diberikan dengan

meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya yang terutama menjadi faktor sumber daya yang paling digunakan pada Sempoa Sip.

Informan HW menjawab bahwa “.. *sistem monitoring dilakukan dengan monitoring langsung dan monitoring tidak langsung ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan SR menjawab bahwa “.. *dengan sistem monitoring secara langsung yang dimana pegawai yang dievaluasi langsung berada pada tempat dan diawasi secara langsung oleh pihak ketiga, monitoring secara tidak langsung biasanya monitoring kinerja pegawai dan pada saat evaluasi pegawai yang dievaluasi tidak ada ditempat ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa sistem monitoring yang diterapkan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli adalah dengan sistem monitoring secara langsung, dan secara tidak langsung.

Informan HW menjawab bahwa “.. *iya, seluruh pegawai akan dievaluasi dan monitoring dalam melaksanakan tugasnya ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan JZ menjawab bahwa “.. *tentu, untuk memastikan kinerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya semua pegawai akan dimonitoring dan dievaluasi ..*” (wawancara dilakukan pada hari Sabtu 15 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa monitoring dan evaluasi kinerja SDM yang diterapkan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli diterapkan secara merata kepada seluruh pegawai yang ada pada Sempoa Sip Gunungsitoli guna melihat tugas dan tanggung jawab yang diberikan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.3.6 Responsivitas

Setiap perusahaan tentunya memiliki hal yang harus ditanggung jawabkan dan mempertanggung jawabkan hal tersebut. Mulai dari setiap program pada perusahaan, aktivitas, keuangan dan lain sebagainya. Sempoa Sip dalam melakukan monitoring dan evaluasi juga tentunya terdapat hal yang harus dipertanggung jawabkan dan mempertanggung jawabkannya.

Informan SR menjawab bahwa “.. *monitoring dilakukan oleh kepala Sempoa Sip, dan evaluasi dilakukan oleh pihak Sempoa Pusat, kepala Sempoa Sip, Tenaga Pengajar ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan HW menjawab bahwa “.. *Kepala Sempoa Sip, Pihak atau utusan dari Sempoa Pusat, tenaga pengajar ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan beberapa jawaban yang diberikan oleh informan diatas maka dapat diketahui bahwa adapun pihak yang bertanggung jawab dalam melakukan dan penerapan monitoring dan evaluasi pada Sempoa Sip Gunungsitoli adalah Pihak/utusan Sempoa Sip Pusat, Kepala Sempoa Sip, dan Tenaga pengajar.

Informan SR menjawab bahwa “.. *ya kami selalu ada pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan setiap enam bulan sekali ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan YT menambahkan “.. *pendidikan dan pelatihan ini jadi program dari Sempoa Sip untuk meningkatkan kualitas SDM-nya ..*” (wawancara dilakukan pada hari Jumat 14 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan AT menambahkan juga bahwa “.. *program ini akan diadakan pada Kantor Sempoa Sip Pusat yang ada di Jakarta ..*” (Wawancara dilakukan pada hari Kamis 13 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Sempoa Sip juga memperhatikan peningkatan kualitas SDM yang dimilikinya dengan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi SDM-nya melakukan peningkatan. Pelatihan dan pendidikan ini merupakan program Sempoa Sip untuk meningkatkan kualitasnya pada seluruh cabang yang dimilikinya. Berikut ini merupakan

dokumentasi beberapa sertifikat dari pelatihan dan pendidikan yang telah dijalani oleh beberapa tenaga pengajar pada Sempoa Sip Gunungsitoli:

Gambar 4.3 Sertifikat hasil pelatihan dan pendidikan dari tenaga pengajar Sempoa Sip



Sumber: Sempoa Sip Gunungsitoli

4.3.7 Ketetapan

Ketetapan atau peraturan merupakan suatu hal pasti ada pada setiap perusahaan maupun organisasi. Begitu pula dengan Sempoa Sip Gunungsitoli yang merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pendidikan non formal bagi anak usia dini.

Infroman HW menjawab bahwa “.. iya, jadwal yang seharusnya yang ditetapkan oleh Sempoa Sip adalah melakukan evaluasi yakni enam bulan sekali ..” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan YZ menambahkan “.. *namun pada penerapannya memang tidak dilakukan seperti ketetapan yang ada yakni enam bulan sekali ..*” (wawancara dilakukan pada hari Jumat 14 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Sempoa Sip Gunungsitoli ketetapan yang ditetapkan adalah melakukannya yakni enam bulan sekali.

Informan SR menjawab bahwa “.. *ya kami memiliki indikator atau standar dalam melakukan evaluasi ..*” (wawancara dilakukan pada hari Senin 10 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan HW menambahkan bahwa “... *standar tersebut yaitu, dari presentase kehadiran karyawan, ketepatan waktu dalam mengajar, karakter, perilaku, inisiatif, tanggung jawab, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kerjasama tim ..*” (wawancara dilakukan pada hari Selasa 11 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan AT menambahkan “.. *standar tersebut akan dibuat dalam bentuk angket dan didukung oleh data monitoring ..*” (Wawancara dilakukan pada hari Kamis 13 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Sempoa Sip Gunungsitoli dalam melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia memiliki standar yang ditetapkan dalam melakukan penilaian kinerja. Standar tersebut akan dibuat dalam bentuk pernyataan dan diberikan sebagai alat ukur, lalu data monitoring kinerja akan menjadi datang pendukung. Adapun standar tersebut yaitu:

1. Presentase kehadiran karayawan
2. Ketepatan waktu dalam mengajar
3. Karakter
4. Perilaku
5. Inisiatif
6. Tanggung jawab
7. Kepemimpinan

8. Kualitas pekerjaan
9. Kerjasama tim

4.4 Pembahasan

4.4.1 Penerapan Sistem Monitoring Dalam Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan menjadi salah satu faktor perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sempoa Sip yang merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan jasa penyelenggaraan pendidikan dengan program-program pembelajaran yang disediakan untuk pendidikan ada usia dini. Jasa penyelenggaraan pendidikan yang ada pada Sempoa Sip merupakan sebuah jasa pendidikan non formal pada anak usia dini. Pada aktivitas penyelenggaraan pendidikannya Sempoa Sip menggunakan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik dan pemeran utama dalam melaksanakan pembelajaran.

Hal ini sesuai dengan UU No 20 Tahun 1945 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 12 ayat 1 “dinyatakan pendidikan memiliki jalur formal, non formal dan informal”. Dimana pendidikan jalur formal merupakan jenjang pendidikan wajib diikuti oleh setiap warga Indonesia, pendidikan jalur non formal merupakan aktifitas pendidikan pendukung pendidikan formal, dan pendidikan informal merupakan metode pendidikan yang bersifat *religius*.

Sempoa Sip sebagai perusahaan yang bergerak pada penyedia jasa pendidikan non formal yang dimana sebagai aktifitas pendidikan pendukung pendidikan formal, menawarkan jasa penyelenggaraan pendidikan non formal kepada anak usia dini dengan berbagai tawaran program pendidikan yang dimilikinya. Dijelaskan bahwa kegiatan aktivitas penyelenggaraan pendidikan yang ada di Sempoa meliputi kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan program yang ada didalamnya. Adapun program pembelajaran yang ditawarkan oleh Sempoa adalah program baca tulis, program *English sip*, program *sempoa sip*.

1. Program Baca Tulis

Program baca tulis merupakan dimana program yang membantu murid untuk dapat mengenal huruf, membaca, mengeja dan juga menulis.

2. Program Sempoa Sip

Sempoa Sip merupakan sistem edukasi pembelajaran untuk mengoptimalkan potensi otak anak dengan menggunakan alat bantu Sempoa dan akan mendukung seluruh pembelajaran anak. Pada program Sempoa memiliki level atau tingkatan pembelajarannya yakni sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tingkatan/level pada Program Pembelajaran Sempoa Sip

Level	Waktu	Usia	Modul	Materi Pelatihan
Junior	6 bulan	4-6 tahun	1	Sempoa yang berwarna – warni dan menggunakan pensil warna untuk melatih dan mengembangkan <i>sensorik</i> dan motorik halus anak, pengenalan angka, dan dasar – dasar sempoa.
Foundation	12 bulan	6 – 12 bulan	4	Memberi penekanan pada pelatihan kreatifitas dan kepercayaan diri, proses dan akurasi dalam aritmetika dasar operasi +, -, x, dan : dalam sempoa, serta latihan peningkatan konsentrasi.
Intermediate	12 bulan		4	Program lanjutan pengoptimalisasi otak dengan menggunakan mental aritmetika dengan sistem kompetisi memberi penekanan pada <i>speed thinking</i> dan <i>high concertation</i> , <i>team work</i> dan <i>motivation</i> , akurasi dan kecepatan dalam aritmetika.
Advanced	12 bulan		3	Penekanan utama pada pencapaian dan level dengan melatih konsentrasi, keakuratan dan kecepatan aritmetika dengan digit yang lebih kompleks. Tambahkan skill berupa perkalian dan pembagian decimal dan % discount dan <i>creative thinking</i> , <i>self motivation</i> dan akar pangkat 2, lulus dari <i>Advanced</i> , diwisuda

				dan dianugerahi penghargaan <i>Abacus, mental & Arithmetic</i> dari Sempoa Sip.
--	--	--	--	---

Sumber : Sempoa Sip TC Gunungsitoli

3. Program Sip English

Sip English adalah program kursus Bahasa Inggris untuk anak mulai dari 3 tahun dengan kombinasi fun learning yang menggunakan multimedia *First Step* yang didalamnya terdapat *character Building* dan pengembangan *multiple Intelligence* anak.

Selain itu, sistem pembelajaran dalam Sip English memiliki tingkatan belajar diantaranya :

a) Play (1 – 4)

Tingkatan belajar *first Step Play* merupakan tingkatan belajar yang dikhususkan untuk anak-anak 3- 5 tahun. Dimana anak – anak diajarkan untuk mengenal abjad dalam bahasa Inggris, menebak gambar yang ada didalam *flashcard*, selain itu anak – anak diajarkan agar lancar mengeja huruf dalam kata.

b) Step (1-4)

Tingkatan belajar dari Step merupakan tingkatan belajar yang ditujukan pada anak – anak yang berusia 6 – 8 tahun (kelas 1 – kelas 3). Di tingkatan ini, anak – anak diajarkan pengenalan *Grammar* yang baik dan benar, bagaimana mengenalkan diri sendiri serta percakapan – percakapan pendek dalam kehidupan sehari – sehari dalam bahasa Inggris.

c) Jump (1-4)

Tingkatan Jump ini merupakan tingkat belajar dari Sip English. Tingkatan ini di tujukan pada anak – anak usia 9 – 12 tahun (kelas 4 – 6). Di tingkatan ini, anak-anak sudah mampu memahami *grammar dan tenses*, selain itu anak – anak sudah pandai berbahasa Inggris dengan lancar menggunakan *tenses* yang sudah dipelajari di tingkatan *Jump*

Pada aktivitas penyelenggaraan pendidikan dengan program pembelajaran yang ditawarkan oleh Sempoa Sip, aktivitas penyelenggaraan

pendidikan di Sempoa dilakukan oleh sumber daya manusia yakni tenaga pengajar. Sebagai dasar dalam menilai kinerja sumber daya manusia atau pegawai, evaluasi kinerja dilakukan oleh Sempoa Sip. Evaluasi kinerja yang dilakukan dikhususkan untuk melihat kekurangan dan kelebihan sumber daya manusia atau dalam hal ini tenaga pengajar dalam proses aktivitas penyelenggaraan pendidikan di Sempoa Sip Gunungsitoli. Hal ini selaras dengan pendapat Marwansyah (2018:232), bahwa “evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok”.

Evaluasi kinerja sumber daya manusia yang dilakukan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli juga selaras dengan pendapat Marwansyah (2018:232) tentang tujuan evaluasi kinerja sumber daya manusia yang dimana tujuan evaluasi kinerja sumber daya manusia yakni:

4. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
5. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan tujuan pengembangan yang spesifik
6. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Sempoa Sip berdasarkan pada ketentuan yang ada evaluasi kinerja sumber daya manusia dilakukan secara rutin yakni sekali dalam 6 bulan. Namun, evaluasi yang diterapkan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli dilakukan hanya saat adanya audit dari tim audit Sempoa Sip pusat. Sempoa Sip Gunungsitoli dalam hal ini mengakui bahwa adanya ketentuan melakukan evaluasi yang ditetapkan tidak diterapkan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli. Hal ini diutarakan disebabkan oleh tingkat kenaikan tingkat peserta didik pada setiap program pembelajarannya berbeda-beda, hal ini mengakibatkan tidak teraturnya

jadwal untuk melakukan evaluasi kinerja tenaga pengajarnya. Selain itu alasan lainnya diungkapkan tidak adanya anggaran untuk melakukan evaluasi dan monitoring juga jadi salah satu penghalang untuk melakukannya secara rutin. Ketentuan penerapan evaluasi kinerja sumber daya manusia merupakan sebuah aturan yang ditetapkan oleh Sempoa Sip Pusat Karawaci yang berlaku untuk seluruh cabang Sempoa Sip di seluruh Indonesia.

Evaluasi kerja sumber daya manusia yang dilakukan oleh Sempoa Sip tidak hanya berdasarkan dengan ketentuan jadwal evaluasi yang ditetapkan, melainkan kegiatan penyelenggaraan pendidikan yang aktifitasnya dilakukan oleh tenaga pengajar setiap harinya juga merupakan salah satu hal yang akan menjadi penilaian pada saat evaluasi kerja nantinya. Evaluasi kinerja sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah pegawai Sempoa dilihat juga dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan setiap harinya, itu nanti akan menjadi indikator penilaian pada saat evaluasi kerja. Evaluasi kinerja sumber daya manusia yang dilakukan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli tidak lepas dari dilakukannya juga monitoring dalam proses kegiatan evaluasi kinerja sumber daya manusia yang dilakukan. Monitoring yang dilakukan oleh Sempoa Sip dilakukan secara bersamaan dengan dilakukannya evaluasi kinerja sumber daya manusia. Monev (Monitoring dan Evaluasi dilakukan secara bersamaan dilakukan agar adanya aspek penilaian yang seimbang pada evaluasi kinerja. Dapat disimpulkan bahwa aktifitas penerapan evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Sempoa Sip dimulai dari monitoring kegiatan penyelenggaraan pembelajaran yang dilakukan setiap harinya lalu di evaluasi setiap enam bulan sekali.

Penerapan monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia di Sempoa Sip Gunungsitoli sistem yang digunakan dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja SDM di Sempoa pada proses monitoring yakni dengan melakukan secara langsung dan tidak langsung, sedangkan pada evaluasi kinerja dengan tiga cara yakni dari pimpinan ke karyawan, karyawan ke karyawan, dan karyawan ke pimpinan.

Tabel 4.2 Tingkatan/level pada Program Pembelajaran Sempoa Sip

Sistem Penerapan Monitoring dan Evaluasi Kinerja SDM pada Sempoa Sip Gusit	
Monitoring	Evaluasi Kinerja
Monitoring Langsung Monitoring ini dilakukan oleh tenaga pengajar itu sendiri dalam melihat dan melakukan evaluasi kinerja itu sendiri.	Pimpinan ke Karyawan Pada proses evaluasi ini kuesioner penilaian kerja akan diberikan kepada karyawan, dimana karyawan akan diberikan kuasa untuk mengevaluasi atau member penilaian pada hasil kinerja pimpinan Sempoa Sip Gunungsitoli selama ini.
	Karyawan ke Karyawan Pada proses sesama karyawan akan melakukan penilaian kerja karyawan lainnya. Dimana ini akan berdasarkan pada standar kerja yang diberikan oleh Sempoa.
Monitoring Tidak Langsung Monitoring ini dilakukan oleh tenaga pengajar lain, dimana tenaga pengajar yang dievaluasi tidak berada pada tempat dilakukannya evaluasi kinerja.	Karyawan ke Pimpinan Pada proses ini hasil kerja atau kinerja karyawan akan dinilai oleh pimpinan Sempoa. Pada proses ini metode penilaian atau evaluasi yang dipakai oleh pimpinan bukan hanya dengan mengisi kuesioner namun juga menilai kinerja dan aktifitas penyelenggaraan pembelajaran yang dilaksanakan karyawan atau tenaga pengajar setiap harinya kepada peserta didik.

Sumber : Sempoa Sip TC Gunungsitoli

Berdasarkan data yang diberikan oleh Sempoa Sip diatas maka dapat dilihat bahwa monitoring yang dilakukan oleh Sempoa Sip dilakukan dengan monitoring secara langsung dan monitoring secara tidak langsung. Monitoring yang dilakukan Sempoa Sip Gunungsitoli dalam hal ini berfokus pada monitoring pada saat dilakukannya evaluasi kerja, yang dimana sistem yang digunakan adalah monitoring secara langsung dan tidak langsung dan juga sistem evaluasi yang digunakan adalah evaluasi **pimpinan ke karyawan**, evaluasi **karyawan ke karyawan dan** evaluasi **karyawan ke pimpinan**. Dengan itu maka dapat disimpulkan bahwa monitoring yang dilakukan oleh

Semproa Sip adalah monitoring evaluasi kerja sumber daya manusia Semproa Sip. Dimana menurut Simanjuntak (2019:345) Metode monitoring dan evaluasi yakni sebagai berikut:

5. Metode dokumentasi

Pada metode ini yakni mengumpulkan berbagai bukti baik berupa laporan, atau dokumen pendukung lainnya.

6. Metode survei

Tujuannya untuk menjangkau data dari hal yang akan dimonitoring maupun dievaluasi.

7. Metode observasi lapangan

Mengamati data yang ada dilapangan bertujuan untuk lebih meyakinkan dalam penilaian.

8. Metode wawancara

Yakni mewawancarai untuk mengumpulkan data dan menanyai berbagai aspek yang berhubungan dengan implementasi kebijakan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa penerapan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Semproa Sip Gunungsitoli dilakukan dengan metode dokumentasi yang berasal dari hasil kegiatan pembelajaran yang dilakukan sehari-hari yang dimana akan menjadi indikator penilaian kinerja pada saat dilakukannya evaluasi kerja, bentuk dokumentasi ini berupa catatan kelas. Catatan kelas ini berisi uraian sistem pembelajaran dan metode pembelajaran yang diterapkan pada saat dilakukannya kegiatan pelaksanaan pembelajaran.

Selain dokumentasi penerapan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Semproa Sip Gunungsitoli juga dilakukan metode wawancara, metode wawancara ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengetahuan dari pegawai akan kinerja yang dilakukan selama ini, metode wawancara ini dilakukan pada saat adanya evaluasi kinerja pada Semproa Sip Gunungsitoli yaitu sekali dalam enam bulan. Alur dari wawancara ini dapat dilihat pada tabel 4.2 yang dimana terdapat alur wawancara yang dilakukan secara acak.

Dan metode penerapan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli yang dilakukan terakhir adalah dengan metode pengisian Balance Score Card (BSC) yang menjadi pendukung tambahan dalam penerapan monitoring dan evaluasi pada Sempoa Sip Gunungsitoli. BSC dilakukan untuk memastikan upaya yang dilakukan sesuai dengan startegi dan visi Sempoa Sip secara keseluruhan. BSC ini tidak hanya diisi oleh pegawai Sempoa Sip Gunungsitoli namun juga diisi oleh orang tua peserta didik untuk melihat hasil yang dicapai oleh Sempoa Sip Gunungsitoli. (dokumentasi BSC dapat dilihat pada lampiran 2).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Monitoring yang dilakukan oleh Sempoa Sip dilakukan dengan monitoring secara langsung dan monitoring secara tidak langsung. Monitoring yang dilakukan Sempoa Sip Gunungsitoli dalam hal ini berfokus pada monitoring pada saat dilakukannya evaluasi kerja, yang dimana sistem yang digunakan adalah monitoring secara langsung dan tidak langsung dan juga sistem evaluasi yang digunakan adalah evaluasi pimpinan ke karyawan, evaluasi karyawan ke karyawan dan evaluasi karyawan ke pimpinan. penerapan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli dilakukan dengan metode dokumentasi yang berasal dari hasil kegiatan pembelajaran yang dilakukan sehari-hari yang dimana akan menjadi indikator penilaian kinerja pada saat dilakukannya evaluasi kerja, bentuk dokumentasi ini berupa catatan kelas. Catatan kelas ini berisi uraian sistem pembelajaran dan metode pembelajaran yang diterapkan pada saat dilakukannya kegiatan pelaksanaan pembelajaran.
2. Selain dokumentasi penerapan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli juga dilakukan metode wawancara, metode wawancara ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengetahuan dari pegawai akan kinerja yang dilakukan selama ini, metode wawancara ini dilakukan pada saat adanya evaluasi kinerja pada Sempoa Sip Gunungsitoli yaitu sekali dalam enam bulan. Alur dari wawancara ini dapat dilihat pada tabel 4.2 yang dimana terdapat alur wawancara yang dilakukan secara acak. Dan metode penerapan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Sempoa Sip Gunungsitoli yang dilakukan terakhir adalah dengan metode pengisian Balance Score Card (BSC) yang menjadi pendukung tambahan dalam penerapan

monitoring dan evaluasi pada Sempoa Sip Gunungsitoli. BSC dilakukan untuk memastikan upaya yang dilakukan sesuai dengan startegi dan visi Sempoa Sip secara keseluruhan. BSC ini tidak hanya diisi oleh pegawai Sempoa Sip Gunungsitoli namun juga diisi oleh orang tua peserta didik untuk melihat hasil yang dicapai oleh Sempoa Sip Gunungsitoli. (dokumentasi BSC dapat dilihat pada lampiran 2).

5.2 Saran

1. Sempoa Sip Gunungsitoli seharusnya melakukan sosialisasi pada Sempoa Sip Pusat yang mengatakan bahwa Sempoa Sip Gunungsitoli belum siap secara financial untuk melakukan evaluasi kinerja seacara rutin
2. Sempoa Sip Gunungsitoli lebih memperhatikan sarana dan prasana yang membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerja dan Sempoa Sip Gunungsitoli setelah melakukan evaluasi meningkatkan penghargaan yang diberikan kepada pegawai agar memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ariani, T. A. (2018). *Budaya Organisasi*. CV. Indah Pustaka. Malang
- Aritkunto. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gouzali, Saydam. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenamedia Group.
- Ghozali,I.(2016).*Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 23 (VII)*.Semarang:Badan Penerbit Univeristas Diponegoro
- Hadi.(2014).*Buku Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS Edisi I*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara.
- John P.J, Barnes , Steven J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 10)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2018. Albari. Andalas.
- Luthans, Shopia. Fred. (2020). *Perilaku organisasi*. Yogayakarta. Pustaka Empat.
- Moleong, Lexy J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT. Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia. Indonesia, Jakarta
- Prof.Dr.Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge 2022. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Empat. Jakarta

- Samsudin, Sadli. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Jaya.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Metode Spss*. Bandung. Salemba Empat.
- Soedarto, Zwell. (2019). *Manajemen Pelilaku Organisasi*. Jakarta: CV Agung Seto.
- Sudarmanto (2020). *Manajemen SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sutarto, D. Mayasari dan R. Indriyani. (2018). *Efektivitas dan penerapan sistem informasi manajemen (SIM)*.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenadamedia
- Suharno. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Strees Ricard. M.(2019). *Efektivitas Organsasi (terjemahan)*. Jakarta. Erlangga
- Tangkilisan,hasel Nogi S.(2019) *Manajemen Publik* jakarta: PT. Gramedia

Jurnal/Skripsi:

- Achamdi Sirait. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspem Kantor Cabang Pematang Siantar*. SKRIPSI Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Siantar.
- Alfia Asrul (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan perencanaan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara*. SKRIPSI Unversitas Islam Negri Parepare.
- Imelda Kusmawati (2021). *Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bintang Anugrah Plafindo Palembang*. SKRIPSI Universitas Sriwijaya Palembang.

"PENERAPAN SISTEM MONITORING DALAM MENGEVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA AKTIVITAS PENDIDIKAN DI SEMPOA SIP CABANG KOTA GUNUNGSITOLI"

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
3	eprints.untirta.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
5	www.storania.com Internet Source	1%
6	www.coursehero.com Internet Source	1%
7	www.kompasiana.com Internet Source	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%

repository.iainpare.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	repository.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.bsi.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1 %
13	www.sinarharapan.co Internet Source	1 %
14	digilib.unimed.ac.id Internet Source	1 %
15	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"PENERAPAN SISTEM MONITORING DALAM MENGEVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA AKTIVITAS PENDIDIKAN DI SEMPOA SIP CABANG KOTA GUNUNGSITOLI"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68
