



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 1200-1207

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Penerapan Sistem Monitoring Dalam Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Aktivitas Penyelenggaraan Pendidikan di Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli

Aslina Telaumbanua^{1✉}, Eliagus Telaumbanua², Eduar Baene³, Peringatan Harefa⁴
Manajemen, Universitas Nias

Email: linnatelaumbanua2018@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui untuk mengetahui bagaimana rumusan masalah yang ada diatas, untuk mewujudkan tujuan tersebut dilakukan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, pengamatan dan dokumentasi, kepada informan yakni pegawai Sempoa Sip TC Gunungsitoli.

Skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang didasari dengan wawancara dalam mengolah data, agar data yang diperoleh lebih akurat. Hasil dari penelitian ini yakni: 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. 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 1 yang dimana terdapat alur wawancara yang dilakukan seacara 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 strategi 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).

Kata Kunci: *Evaluasi Kinerja, Sistem Monitoring*

Abstract

The aim of the research is to find out how formulation existing problems _ above , To realize this goal, data collection techniques were carried out by means of interviews and observations And documentation , to informants ie employee Abacus Sip TC Gunungsitoli . qualitative research based on interviews in processing data, so that the data obtained is more accurate. The results of this research are: Monitoring carried out by Sempoa Sip was carried out by direct monitoring and indirect monitoring. The monitoring carried out by Sempoa Sip Gunungsitoli in this case focuses on monitoring when carrying out work evaluations, where the system used is direct and indirect monitoring and also the evaluation system used is evaluation of leaders to employees, evaluation of employees to employees and evaluation of employees to leader. The implementation of monitoring and evaluation carried out by Sempoa Sip Gunungsitoli is carried out using a documentation method derived from the results of daily learning activities which will become performance assessment indicators during work evaluations. This form of documentation is in the form of class notes. These class notes contain a description of the learning system and learning methods applied when carrying out learning activities. Apart from documenting the implementation of monitoring and evaluation carried out by Sempoa Sip Gunungsitoli, an interview method was also carried out. This interview method was carried out to see the extent of employees' knowledge of the performance carried out so far. This interview method was carried out during a performance evaluation at Sempoa Sip Gunungsitoli, namely once. in six months. The flow of this interview can be seen in table 1, where there is a random interview flow. And the latest method for implementing monitoring and evaluation carried out by Sempoa Sip Gunungsitoli is the method of filling in the Balance Score Card (BSC) which is an additional support in implementing monitoring and evaluation at Sempoa Sip Gunungsitoli. BSC is carried out to ensure that the efforts made are in accordance with Sempoa Sip's overall strategy and vision. This BSC is not only filled in by Sempoa Sip Gunungsitoli employees but also by parents of students to see the results achieved by Sempoa Sip Gunungsitoli. (BSC documentation can be seen in attachment 2).

Keywords: *Evaluation Performance , Monitoring System*

PENDAHULUAN

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 sma 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 utama nya 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 penyelenggaran pendidikan di Sempoa Sip Gunungsitoli guna menghasilkan jasa ataupun keluaran siswa yang bermutu sesuai dengan tujuan atau output yang dijanjikan oleh perusahaan.

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 Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli menggunakan sistem yang tidak efektif dalam melakukan penilaian kinerja sumber daya manusia. Evaluasi kinerja hanya dilakukan melalui pengisian formulir oleh pegawai sendiri, tanpa adanya pengawasan langsung dari pihak yang bertanggung jawab. Hal ini dapat menghasilkan penilaian yang tidak akurat dan adil.

Selain itu, Proses monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia hanya terjadi saat ada audit dari Sempoa Sip Pusat. Hal ini berarti bahwa pengukuran kinerja tidak dilakukan secara teratur dan konsisten. Kinerja pegawai mungkin tidak mendapatkan perhatian yang cukup sepanjang tahun, yang dapat mengurangi efektivitas dalam meningkatkan kinerja. Karena kurangnya pengawasan langsung dan kurangnya pengukuran kinerja yang teratur, penilaian kinerja pegawai mungkin tidak mencerminkan kinerja sebenarnya. Hal ini dapat menghasilkan penilaian yang tidak objektif dan tidak sesuai dengan prestasi sebenarnya.

Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli sebagai perusahaan penyelenggara pendidikan anak usia dini. Jika kinerja sumber daya manusia, terutama pengajar dan staf pendukung,

tidak dievaluasi secara efektif, dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak-anak usia dini. Hal ini bisa mengganggu pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Dengan kurangnya pengukuran kinerja yang tepat dan kurangnya pengawasan langsung, Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli mungkin kesulitan dalam mengidentifikasi potensi masalah kinerja dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkannya.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan kualitatif pada penelitian penulis ini adalah dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat explansi, dan pendekatannya. Sedangkan jenis penelitiannya yaitu kualitatif, dimana penelitian yang dilakukan kepada objek penelitian yang mengalami peristiwa dimana peneliti menjadi instrumen kunci didalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk mengolah data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tingkatan/level pada Program Pembelajaran Sempoa Sip

Sistem Penerapan Monitoring dan Evaluasi Kinerja SDM pada Sempoa Sip Gusit	
Monitoring	Evaluasi Kinerja
Monitoring Langsung	Pimpinan ke Karyawan
Monitoring ini dilakukan oleh tenaga pengajar itu sendiri dalam melihat dan melakukan evaluasi kinerja itu sendiri.	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	Karyawan ke Pimpinan
Monitoring ini dilakukan oleh tenaga pengajar lain atau bantuan alat cctv, dimana tenaga pengajar yang dievaluasi tidak berada pada tempat dilakukannya	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

evaluasi kinerja.

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

1. Metode dokumentasi

Pada metode ini yakni mengumpulkan berbagai bukti baik berupa laporan, atau dokumen pendukung lainnya. Contohnya gambar pengisian BSC dan hasil belajar siswa di Sempoa.

2. Metode survey

Tujuannya untuk menjaring data dari hal yang akan dimonitoring maupun dievaluasi. Contohnya monitoring tidak langsung menggunakan cctv.

3. Metode observasi lapangan

Mengamati data yang ada dilapangan bertujuan untuk lebih meyakinkan dalam penilaian. Metode ini merupakan metode monitoring langsung dimana monitoring ini dilakukan langsung oleh pimpinan sempoa.

4. Metode wawancara

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

Berdasarkan hasil observasi peneliti meilhat bahwa 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 hasil evaluasi hasil belajar peserta didik. Evaluasi hasil belajar ini berisi uraian lengkap hasil penerapan dari sistem pembelajaran dan metode pembelajaran yang diterapkan pada saat dilakukan oleh pegawai kegiatan pelaksanaan

pembelajaran, hal ini menjadi salah satu indikator dikarenakan dinilai menjadi cerminan dari hasil kinerja pegawai Sempoa Sip Gunungsitoli.

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 1 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 strategi 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), selain itu hasil dari evaluasi belajar peserta didik juga menjadi salah satu indikator dalam evaluasi kinerja SDM yang ada.

SIMPULAN

Sempoa Sip adalah sebuah perusahaan yang menyediakan jasa pendidikan non formal untuk anak usia dini. Pendidikan ini melibatkan tenaga pengajar sebagai komponen utama dalam penyelenggaraan program pembelajaran. Pada Evaluasi kinerja sumber daya manusia di Sempoa Sip bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai secara fair dan objektif, mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan dalam kinerja, mengembangkan tujuan karier, serta mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam proses Evaluasi kinerja dilakukan setiap enam bulan, meskipun beberapa ketentuan mengizinkan evaluasi setahun sekali. Proses ini mencakup pengisian formulir, wawancara, dan pengisian Balance Score Card (BSC). Selain itu, hasil evaluasi hasil belajar peserta didik juga menjadi salah satu indikator penilaian kinerja. Monitoring dan evaluasi dilakukan bersamaan, dan proses ini terfokus pada aktivitas harian penyelenggaraan pembelajaran.

Sempoa Sip Gunungsitoli menerapkan metode monitoring langsung dan tidak langsung, serta tiga metode evaluasi, yaitu pimpinan ke karyawan, karyawan ke karyawan, dan karyawan ke pimpinan. Beberapa keterbatasan dalam penerapan sistem monitoring dan evaluasi meliputi ketidaksesuaian jadwal evaluasi dengan tingkat kenaikan peserta

didik, keterbatasan dana, dan sarana prasarana yang tidak mendukung. Dengan sistem ini, Sempoa Sip berusaha untuk memastikan bahwa kinerja sumber daya manusia, terutama tenaga pengajar, sesuai dengan standar perusahaan dan memenuhi kebutuhan pendidikan anak usia dini. Evaluasi kinerja ini menjadi alat untuk mengidentifikasi kelemahan dan potensi perbaikan dalam penyelenggaraan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan. (2018) 'Evaluasi Sistem Pembelajaran Cetakan Pertama', Yogyakarta, Media Pressdindo.
- Ali Lukman. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Jakarta, Prenamedia Group.
- Amsler. (2019) 'Efektivitas dan penerapan sistem informasi monitoring (SIM)', Pengantar Manajemen, Depok, Prenadamedia.
- Arikunto. (2018) 'Metodologi Penelitian Kuantitatif', Jakarta, Bumi Aksara.
- Aris Rusdiana. (2018) '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', Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badryah. (2022) 'Manajemen SDM Abad 21: Sumber Daya Manusia', Jakarta, Mitra Wacana Media.
- De Simone. (2018) 'Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas (Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis)', Jakarta.
- Dessler, Garry. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan', Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia.
- Edy, Wirawan. (2020) 'Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi', Jakarta, Rajawali Press.
- Emzir. (2022) 'Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data', Rajawali Pers.
- Hanggraeni. (2020) 'Sumber Daya Manusia', Yogyakarta, CV. Mestika Jaya.
- Hasan, S. (2018) 'Penyelenggaraan Pendidikan: Dilengkapi dengan Metode Kualitatif', Bandung, Salemba Empat.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2018) Albari, Andalas.
- Maghfiratul Hidayah. (2021) 'System monitoring dan evaluasi proses pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi professional Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Pare-pare', SKRIPSI Unversitas Islam, Sulawesi Selatan, Universitas Islam Negeri Pare-Pare.
- Moleong, Lexy J. (2019) 'Metode Penelitian Kualitatif', Bandung, PT. Rosdakarya.
- Namzir. (2021) 'Metode Penelitian', Bogor, Ghalia Indonesia.

- Narawi Ismail, Fajri. (2018) 'Perilaku Organisasi', Jakarta, Prenadamedia Group.
- Nugroho Riant, Malayu S.P. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sanjaya, W. (2019) 'Strategi Pembelajaran', Jakarta, Kencana.
- Simanjuntak, P.J. (2019) 'Manajemen Evaluasi Kinerja', Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Subandi. (2018) 'Peran pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan di Kota Makassar', Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Hasanudin, Makassar.
- Sugiyono. (2018) 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D', Bandung, Alfabeta.
- _____ (2019) 'Metode Penelitian Bisnis Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, KOMBINASI, Dan R&D', Bandung, CV. Alfabeta.
- _____ (2020) 'Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif', Bandung, CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy, S. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Jakarta, Gahalia.
- Tirtarahardja, Umar and S. L. La Sulo. (2021) 'Pengantar Pendidikan', Jakarta, Rineka Cipta.
- Undang – Undang 1945 BAB XII Tentang Pendidikan dan Kebudayaan Pasal 31 Ayat 1
- Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Pasal 31 ayat 2
- Undang – Undang No. 20 tahun 1945 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 12 Ayat 1
- Undang – Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3
- Usman, Husaini and Purnomo Setiadi Akbar. (2020) 'Metodologi Penelitian Sosial', Jakarta, Bumi Aksara.
- Wirawan. (2019) 'Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia', Bandung, Pustaka Jaya.