
EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI BAGIAN SDM PADA PERUM BULOG DIVRE SUMSEL BABEL

¹Amirudin Syarif, ²Novensi Faurin

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma, amirudinsyarif@gmail.com

²Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma, novefaurin@gmail.com

Abstarct - *Perum Bulog Divre Sumsel Babel is a State-Owned Enterprise in the field of food logistics. In carrying out its duties Perum Bulog certainly needs to have good employee performance for the survival of the company in the future in accordance with the expected company goals in accordance with applicable regulations. The formulation of the problem of this research is how the performance of Perum Bulog in the HR department and the purpose of this study is to determine employee performance and performance appraisal. The object of research is located on Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1 Ilir Timur II Palembang. Data collection techniques using interview methods, primary and secondary data. The quality of employees will lead to the ability of employees to carry out their duties. The ability of employees is expected to be able to complete several tasks and responsibilities that will later provide optimal results. With the capabilities of the employees are expected to drive company performance personally and will produce company effectiveness. And employee discipline can also affect the resulting performance, if the employee does the jobdesk according to a predetermined schedule then the resulting performance results are good too and all are arranged according to the schedule.*

Keywords: *Human Resouces, the performance, evaluation.*

Abstrak - Perum Bulog Divre Sumsel Babel merupakan Badan Usaha Milik Negara dalam yang bergerak dalam bidang logistik pangan. Dalam menjalankan tugasnya Perum Bulog pastinya perlu memiliki kinerja karyawan yang baik untuk kelangsungan perusahaan di masa depan sesuai dengan tujuan perusahaan yang diharapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyan Perum Bulog di bagian SDM dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan dan penilaian kerjanya. Objek penelitian beralamat di jalan Perintis Kemerdekaan No.1 Ilir Timur II Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, data primer dan sekunder. Kualitas karyawan akan mengarah pada kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan karyawan diharapkan akan dapat menyelesaikan beberapa tugas dan tanggung jawab yang nantinya akan memberikan hasil yang optimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan akan mendorong kinerja perusahaan secara personal dan akan menghasilkan efektivitas perusahaan. Dan kedisiplinan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, jika karyawan mengerjakan *jobdesk* sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan maka hasil kinerja yang dihasilkan baik pula dan semua tersusun sesuai dengan *schedule*.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja, Evaluasi

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor utama bagi perusahaan atau organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai karyawan yang berpengetahuan serta ketrampilan yang tinggi. Agar dapat mengurus perusahaan yang optimal diperlukan kinerja karyawan yang juga tinggi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu modal penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Seperti yang diterapkan juga pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik BULOG dalam melakukan proses evaluasi kerjanya. Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum BULOG adalah perusahaan

umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Perum BULOG juga melakukan proses evaluasi kinerja karyawannya yang dilakukan secara rutin guna meningkatkan kapasitas SDM yang ada dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Perum BULOG Sumsel dan Babel sebagai perusahaan yang cukup besar memiliki banyak karyawan yang terbagi kedalam beberapa divisi kerja, salah satunya ialah Divisi SDM dan Umum. Divisi SDM dan Umum mempunyai *jobdesc* yang berkenaan dengan kinerja karyawan yang ada pada Perusahaan Umum BULOG seperti kedisiplinan, kemampuan memahami *jobdesc* serta kemampuan berinovatif dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan perusahaan.

Divisi SDM Perum BULOG dalam memaksimalkan fungsi dan perannya melakukan tugas sesuai dengan *jobdesc* yang telah dilakukan. Seperti dalam pengelolaan absensi karyawan, dimana divisi SDM melakukan rekapitulasi absensi karyawan setiap hari. Bagi karyawan yang tidak dapat hadir wajib melampirkan surat izin, namun pada proses pelaksanaan kerap kali karyawan Perum BULOG mengirimkan surat izin tidak tepat waktu sehingga menyulitkan Divisi SDM dalam melakukan rekapitulasi. Selain itu sesuai dengan hasil pengamatan penulis, terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya saat jam kerja.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilaksanakan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [1][2].

2.2 Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dan juga untuk mengetahui apabila ada keterlambatan atau penyimpangan agar segera diperbaiki. Tujuan penilaian kinerja [3][4]:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan dapat memberikan kesempatan karyawan untuk mengambillangkah-langkah yang dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas kinerja melalui keuntungan yang diberikan oleh organisasi.
- b. Gaji disesuaikan dengan apa yang telah dikerjakan oleh pegawai sebagai bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan juga dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Penempatan posisi atau jabatan dilihat dari keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.
- d. Dalam penilaian kinerja karyawan dibutuhkan pelatihan yang mana akan digunakan sebagai alat dalam mengetahui kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat menjadi informasi dalam pelatihan berikutnya yang lebih efektif.
- e. Membantu karyawan dalam merencanakan karir yang sesuai dengan keahliannya dan menyelaraskan dengan kebutuhan organisasi.

Anwar Prabu (2009) membahas lebih khusus tentang tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut [5]:

- a. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- b. Meningkatkan saling pengertian sesama karyawan tentang persyaratan kinerja
- c. Mengajak karyawan untuk berdiskusi tentang keinginan atau inspirasi karyawan agar berjalannya peningkatan kinerja
- d. Menentukan kembali tujuaan perusahaan untuk kedepan, agar karyawan tau dan termotivasi untuk mencaai tujuan sesuai dengan keahliannya.

-
- e. Mengecek kembali susunan pelatihan dan pengembangan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan di dalam pelatihan tersebut untuk meningkatkan kinerja. Apabila tidak ada hal-hal yang perlu diubah maka disetujui untuk dilaksanakan pelatihan diklat tersebut.

Berdasarkan tujuan evaluasi kinerja yang telah dijelaskan di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan dari evaluasi atau penilaian kinerja adalah sebagai berikut [6][7]:

- a. Untuk memperbaiki kinerja perusahaan
- b. Untuk mengetahui pencapaian tujuan perusahaan
- c. Penyesuaian gaji dan kompensasi
- d. Untuk pengembangan perusahaan

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yaitu untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan di bagian SDM pada Perum Bulog Divre Sumsel Babel

3.2 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Perum Bulog Divre Sumsel Babel yang lokasinya beradadijalan Perintis Kemerdekaan No. 1 Ilir Timur II Palembang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

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

- a. Wawancara

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

- b. Metode Observasi

Metode observasi adalah proses pengamatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Metode ini menghasilkan data yang lebih rinci mengenai perilaku (subjek), benda atau kejadian (objek) karena peneliti melakukan observasi langsung melalui kegiatan magang atau praktek kerja lapangan di Perum Bulog Divre Sumsel Babel yang bertujuan agar mendapatkan informasi berdasarkan data yang sebenarnya.

- c. Dokumentasi

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

- d. Studi Pustaka

Suatu metode pengumpulan data dengan membaca buku-buku di perpustakaan dan sumber studi pustaka lainnya.

3.4 Metode Analisis Data

Pengamatan ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan cara menyusun data-data yang telah dikumpulkan yang kemudian diklarifikasikan dan menetapkan standar serta kedudukan unsur-unsur satu dengan unsur yang lainnya sehingga dapat dianalisa dan diinterpretasikan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Adapun hasil dari observasi penulis yang dilakukan di Perum Bulog Divre Sumsel Babel memperhatikan bahwa karyawan kadang datang terlambat dan tidak masuk tanpa memberi kabar dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan di kantor. Jadi perlu dilakukan evaluasi dengan cara memberikan sanksi apabila kejadian tersebut terulang maksimal dua kali. Sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dan juga dari hasil observasi di Perum Bulog Divre Sumsel Babel memperhatikan kemampuan karyawan yang dilihat kemampuannya berinovasi dalam melakukan penjualan langsung di pasar-pasar tradisional guna memperkenalkan produk Rumah Pangan Kita (RPK).

Kualitas pegawai akan mengarah kepada kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan akan mempengaruhi kerja seseorang karena dengan kemampuan karyawan diharapkan dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menghasilkan sesuatu yang optimal. Dengan kemampuan yang dimiliki pegawai diharapkan akan mendorong kinerja perusahaan secara personal dan akan menghasilkan efektivitas perusahaan.

4.2 Pembahasan

Terdapat aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja karyawan dalam Anwar Prabu (2009) sebagai berikut [5]:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Kedisiplinan Karyawan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kecakapan
- g. Tanggung Jawab

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menguraikan secara singkat tentang aspek-aspek penilaian kinerja yang telah disebutkan di atas yang didapat penulis melalui wawancara dengan ketua bidang SDM di Perum Bulog Divre Sumsel Babel sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan sikap yang dipegang teguh dalam suatu relasi atau hubungan, yang mana sikap itu dapat menjaga hubungan yang baik agar berjalannya suatu tujuan yang akan dicapai. Kesetiaan juga berarti loyalitas, seorang karyawan dikatakan bisa diarahkan sesuai dengan instruksi maka seseorang tersebut memiliki loyalitas yang tinggi. Pada Perum Bulog Divre Sumsel Babel jumlah karyawan di bagian SDM yaitu sebanyak 21 orang data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dan data yang sudah ada. Dari data tersebut menunjukkan semua karyawan selalu bekerja dengan instruksi atasan dan mengerjakan tugasnya sesuai dengan *jobdesk* masing-masing.

b. Prestasi Kerja

Kualitas bekerja dapat diketahui dari hasil pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kuantitas kerja pegawai dapat dilihat dari jam kerja pegawai atau seberapa lama pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dari waktu yang ditentukan. Dari hasil wawancara yang didapat penulis, karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan. Maka dapat dikatakan karyawan prestasi kerja yang baik sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan Perum Bulog Divre Sumsel Babel.

c. Kedisiplinan Karyawan

Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara terbuka dengan Bapak ketua SDM di Perum Bulog Divre Sumsel Babel memiliki beberapa kriteria dalam penilaian kedisiplinan karyawan salah satunya absensi karyawan yang setiap harinya dilakukan rekapitulasi oleh divisi SDM Perusahaan Umum BULOG. Absensi karyawan pada Perusahaan Umum BULOG menggunakan sistem terkomputerisasi melalui aplikasi online resmi milik Perum Bulog yang secara otomatis langsung terinput ke dalam sistem.

Proses Absensi dilakukan pada pagi hari dan sore hari saat jam keputungan kerja. Pada proses pelaksanaannya sistem absensi melalui aplikasi ini sangat berguna untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan, namun pola absensi dua waktu yang diterapkan tidak terlalu maksimal guna menilai tingkat disiplin karyawan. Karena pada faktanya melalui pengamatan secara langsung yang penulis lakukan, masih terdapat banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaannya, terkadang datang terlambat dan melakukan absensi secara manual, tentu hal ini dapat menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan dan juga karyawan keluar saat jam kerja masih berlangsung. Tentu hal ini membuat pekerjaan tidak berjalan efektif karena waktu yang harusnya digunakan untuk melakukan *jobdesc* yang telah diatur perusahaan terbuang percuma.

Selain itu proses pengajuan izin kerja yang masih digunakan secara manual menggunakan pengiriman surat izin, penulis kira tidak efektif karena hal ini tidak relevan lagi dengan perkembangan zaman yang telah canggih. Karena faktanya penulis mencermati masih ada karyawan yang tidak mengirimkan surat izin saat tidak kerja, atau bahkan terlambat mengirimkan surat izin di keesokan harinya, tentu hal ini menghambat fungsi dan peran divisi SDM.

d. Kreativitas

Perusahaan Umum BULOG merupakan perusahaan yang memiliki dua fungsi sekaligus yakni menjadi perusahaan penopang ketahanan pangan Negara Indonesia juga memiliki fungsi bisnis di bidang logistik. Dalam hal ini Perum BULOG melakukan penjualan berbagai jenis sembako yang dikemas melalui program Rumah Pangan Kita (RPK). Program ini tentu menjadi fungsi bisnis yang coba dimaksimalkan oleh Perusahaan Umum BULOG. Dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam memaksimalkan peran dan fungsinya merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna memperoleh tujuan perusahaan secara maksimal. Kemampuan karyawan berinovasi juga menjadi penilaian yang menjadi bahan evaluasi kinerja karyawan. Penulis berhasil mencermati bahwa SDM Perusahaan Umum BULOG melakukan fungsi dan perannya sesuai *jobdesc* yang telah diatur oleh perusahaan. Karyawan Perusahaan Umum BULOG dalam melakukan fungsinya sebagai perusahaan yang mengelola bisnis pada bidang logistik juga kerap kali melakukan inovasi seperti melakukan penjualan langsung di pasar-pasar tradisional guna memperkenalkan produk Rumah Pangan Kita (RPK).

Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan, maka kinerja perusahaan akan semakin tinggi pula untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam suatu perusahaan sehubungan dengan pelaksanaan tugas sangat ditentukan oleh karyawannya. Tujuan akan berhasil bila memperhatikan kualitas dan kemampuan pekerjaannya, karena dengan melihat dari segi kemampuan yang dapat mengatasi kemungkinan yang terjadi dalam lingkungannya.

e. Kerjasama

Dalam organisasi/perusahaan kerjasama sangatlah diperlukan untuk mencapai tujuan bersama, selain itu kerjasama membuat pekerjaan menjadi ringan dan mempererat tali persaudaraan antar sesama karyawan. Di Perum Bulog Divre Sumsel Babel kerjasama sangat diterapkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. **Kecakapan**

Kemampuan fisik, taktis, dan teknik perseorangan dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi. Seperti yang dilakukan oleh karyawan Perum Bulog Divre Sumsel Babel memiliki kecakapan dalam melakukan standart kerjayang tinggi baik perseorangan atau kelompok. Kecakapan itu sebagian besar didapatkan dari latihan.

g. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab karyawan merupakan hal wajib yang harus dimiliki, setiap karyawan memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dimana terdapat tanggung jawab yang diemban dan harus dijalankan sebagaimana mestinya. Karyawan Perum Bulog Divre Sumsel Babel telah melakukan tugas dan kewajibannya dimana setiap *jobdesk* yang diberikan pastinya selalu dikerjakan oleh karyawan hingga batas waktu yang telah ditetapkan pemimpin.

5. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan kerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumsel Babel belum berjalan baik dikarenakan masih ada karyawan sering tidak ada di tempat saat jam kerja, dan sering terlambat.
2. Karyawan bulog memiliki kemampuan berinovatif yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula
3. Memiliki loyalitas kerja yang baik dan mempunyai tanggung jawab yang bisa dipercaya untuk dijalankan sesuai dengan tugas masing-masing
4. Memiliki kemampuan kerjasama atau *teamwork* yang baik yang dapat membantu jalannya pelaksanaan tugas bersama

Referensi

- [1] Aditya Reza, Regina. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang
- [2] Mahsun. (2013). *Pengukuran Kinerja Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- [3] Rivai, Veithzal, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [4] Syamsuddinnor. (2014). *Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin*. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- [6] Wibowo. (2010) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- [7] Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.