

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Suatu organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dengan pelaksanaan misinya yang harus dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, sesuai dengan visi organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan pengetahuan, metode, dan pendekatan dalam pengelolaan manusia yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan: "suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi"⁽¹⁶⁾.

Suatu instansi perusahaan atau organisasi akan dapat berjalan dengan baik bila memiliki sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, salah satunya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual

atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikator pengembangan SDM menurut⁽¹⁷⁾ sebagai berikut:

a. Pendidikan

Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan

b. Pelatihan

Membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan

c. Promosi

Proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

2. Key Performance Indicator (KPI)

Key Performnace Indicators (KPI) merupakan sebuah pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan dan kinerja suatu tim, organisasi atau individu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi dari KPI sendiri yaitu untuk memantau dan mengevaluasi sejauh mana Tingkat keberhasilan dalam menvpapai target bisnis atau operasional perusahaan. KPI berkaitan dengan tujuan spesifik yang dapat diukur secara kuantitatif dan memberikan panduan tentang apa yang perlu dicapai serta target apa saja yang telah tercapai atau belum.(18)

Key Performance Indicators (KPI) merupakan sebuah pengukuran kuantitatif dalam evaluasi kinerja organisasi yang memiliki berbagai persepektif dan menjadi acuan pencapaian target organisasi (19). Di PT Bumi Pandaan Plastik, KPI yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan meliputi:

- Kinerja

Meliputi beberapa indikator : kecepatan dalam menyortir, ketelitian selama proses sortir, kemampuan mengikuti prosedur dan konsistensi dalam hasil kerja

- Absensi dan kefokusan selama jam kerja

Meliputi beberapa indikator : kehadiran dan kelengkapan absensi, tidak mengobrol selama proses sortir dan konsentrasi pada tugas

- Penyelesaian target

Meliputi beberapa indikator : penyelesaian target harian dan penyelesaian target mingguan.

KPI harus relevan dengan startegi bisnis perusahaan dan dapat diukur secara objektif, spesifik, relevan dan memiliki batasan waktu. Perusahaan yang berpedoman pada KPI dapat mengidentifikasi tren, mengevaluasi kinerja dan melakukan tindakan perbaikan yang berhubungan dengan MSDM.

3. Perencanaan pensiun

Perencanaan pensiun adalah proses mengelola transisi karyawan dari dunia kerja menuju masa pensiun. Perencanaan pensiun mencakup mengidentifikasi sumber-sumber pendapatan, memperkirakan biaya, menerapkan program Tabungan dan mengelola aset resiko ⁽¹⁴⁾. Ada beberapa alasan mengapa individu dipensiunkan salah satunya karena faktor usia, diantara lain ⁽¹⁴⁾ :

1. Pekerja lanjut usia yang telah lambat dalam bekerja dan tidak memenuhi persyaratan standar produktivitas yang ditentukan perusahaan
2. Pekerja lanjut usia secara fisik kurang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan
3. Pendapatan pekerja lanjut usia akan menambah beban perusahaan, yang rasionya sudah tidak realistis lagi dengan peningkatan kinerjanya.

B. Kajian model evaluasi

Model evaluasi adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk mengevaluasi suatu sistem atau program (20). Berbagai aspek yang dapat dievaluasi oleh model ini seperti, efektivitas, efisiensi, keandalan dan keamanan. Model evaluasi juga dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas suatu sistem atau program baik itu yang sudah ada ataupun baru dibuat. Beberapa model evaluasi yang umum digunakan salah satunya adalah CIPP yaitu untuk mengevaluasi suatu program atau sistem dengan mempertimbangkan *konteks*, *input*, *proses* dan *product* (21). Model evaluasi

CIPP adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk menegvaluasi suatu sistem atau program (22). Pemilihan model evaluasi yang tepat sangat penting sebab untuk memastikan proses evaluasi dilakukan dengan benar dan apakah hasil dari evaluasi tersebut telah mencapai tujuan yang diinginkan. Model ini dikembangkan oleh Strufflebeam dan Shinkfield pada tahun 1985 (22). Model ini terdiri dari empat komponen yaitu :

1. Konteks

Konteks mencakup faktor-faktor seperti tujuan program, kebijakan yang terkait, kondisi sosial dan ekonomi dimana program dijalankan. Evaluasi konteks bertujuan untuk memahami faktor-faktor tersebut apakah mempengaruhi implementasi program (23).

2. Input

Input adalah sumber daya yang digunakan untuk mengimplementasikan program. Evaluasi input bertujuan untuk mengevaluasi apakah sumber daya yang ada cukup untuk mencapai tujuan program (24).

3. Proses

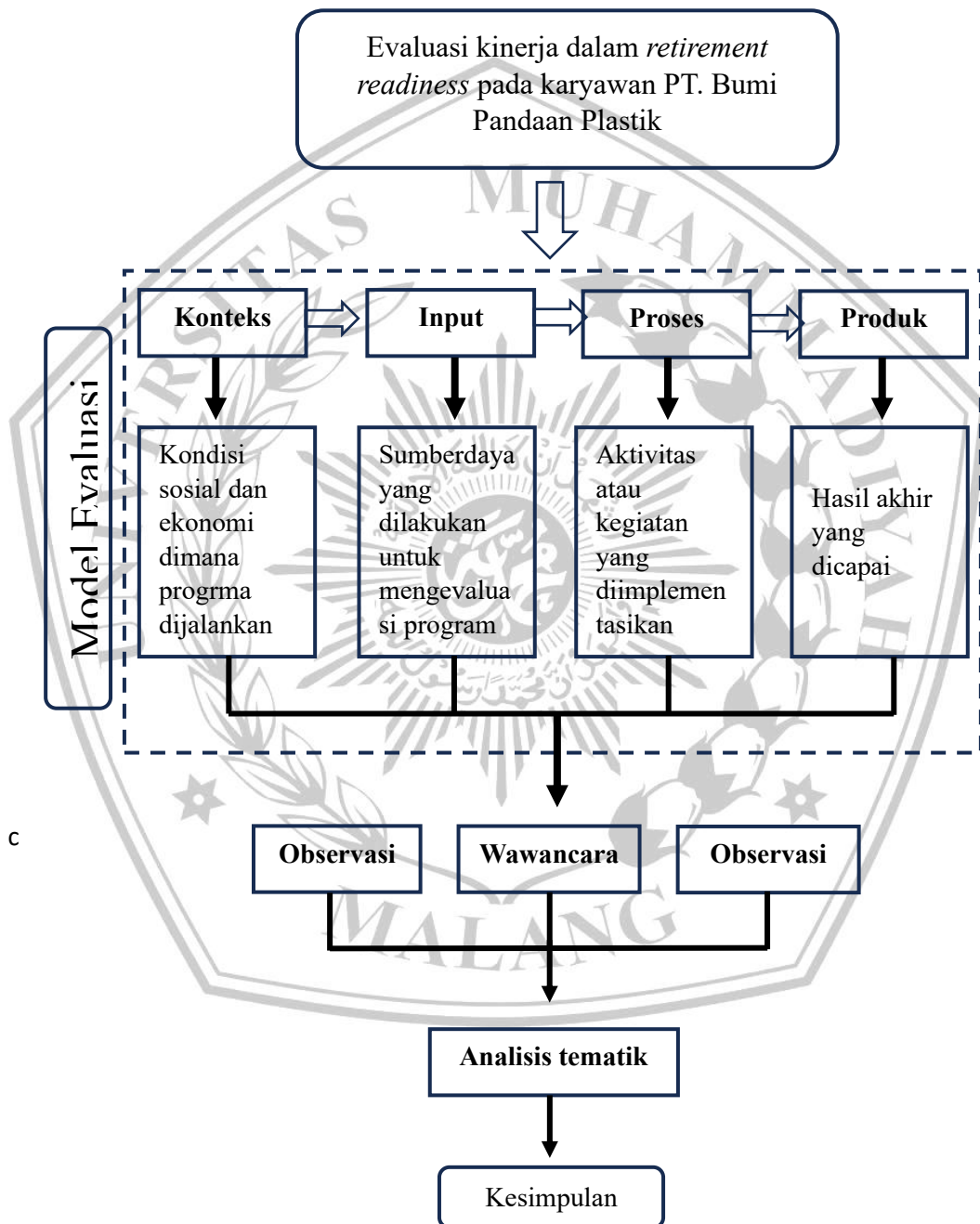
Proses adalah bagaimana cara program diimplemetasikan dan memastikan program terlaksana sesuai kriteria yang telah ditentukan (25).

4. Produk

Produk adalah hasil yang dicapai oleh program seperti peningkatan kualitas peserta program. Tujuan evaluasi ini untuk mengetahui apakah penerapan program telah berhasil sesuai tujuan dan apakah hasil yang

dicapai sesuai harapan. Informasi tentang hal ini sebagai penentu apakah program dapat dilanjutkan atau tidak (26).

Gambar 2. 1 Kerangka CIPP



Sumber :Peneliti, 2024