

Pelatihan Pembuatan Assessment Pengawasan Kinerja Di Lembaga Mwc Nu Buayan Kabupaten Kebumen

¹Siti Fatimah, ²Imam Subarkah, ³Khaerus Syahidi, ⁴Arwan Adik Priyanto, ⁵Khofifah Eka Septiana

^{1,2}Dosen IAINU Kebumen

³Dosen Universitas Hamzanwadi

^{4,5}Mahasiswa Prodi PAI IAINU Kebumen

Email: stfatimah89@gmail.com

ABSTRAK

Assessment merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebuah lembaga/organisasi. Sebuah assessment yang baik akan menghasilkan data yang objektif dan dapat terukur. Oleh karena itu pengabdian ini dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan pelatihan pembuatan assessment pengawasan kinerja di lembaga MWC NU Kecamatan Buayan Kabupaten Kebumen. Subjek dalam pengabdian ini adalah Syuriyah (Dewan Pengawas) di MWC NU Buayan. Pengabdian ini dilaksanakan selama dua hari dengan melalui empat tahap, yaitu perencanaan, persiapan, implementasi/pelaksanaan, dan evaluasi/refleksi. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa Syuriyah dapat memahami konsep assessment pengawasan kinerja dan cara mengembangkan assessment dengan sangat baik. Penerapan assessment yang dilaksanakan secara kontinu akan menjadikan kinerja sebuah lembaga khususnya di MWCNU Buayan semakin meningkat. Adanya rekomendasi yang diberikan setelah adanya assessment menjadi salah satu indikator keberhasilan sistem kontrol dalam sebuah lembaga/organisasi.

Kata kunci: *Assessment, kinerja, kontrol, MWCNU*

ABSTRACT

Assessment is a technique that can be used to measure the performance of an institution/organization. A good assessment will produce objective and measurable data. Therefore, this service is carried out to provide knowledge and training in making performance monitoring assessments at the MWC NU institution, Buayan District, Kebumen Regency. The subject in this service is Syuriyah (Supervisory Board) at MWC NU Buayan. This service is carried out for two days through four stages, namely planning, preparation, implementation/implementation, and evaluation/reflection. The results of the service show that Syuriyah can understand the concept of performance monitoring assessment and how to develop an assessment very well. The continuous implementation of the assessment will improve the performance of an institution, especially at MWCNU Buayan. The

recommendation given after the assessment is an indicator of the success of the control system in an institution/organization.

Keywords: Assessment, performance, control, MWCNU

Article Info		
Received date:	Revised date:	Published date:

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting dalam membentuk sebuah lembaga/instansi. Chusminah & Haryati (2019) menyebutkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan sebuah perusahaan/lembaga. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam rangka untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan dan menuju kesuksesan sebuah perusahaan/lembaga (Sugijono, 2015). Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai aktivitas SDM yang merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja yang memadai bagi organisasi. Salah satu aktivitas sumber daya manusia yaitu penilaian kinerja (Chusminah & Haryati, 2019).

Sugijono (2015) menyebutkan bahwa penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Dilanjutkan dalam Rani & Mayasari (2015) penilaian kinerja dibutuhkan dalam rangka mengetahui hasil dan tingkat keberhasilan karyawan di sebuah perusahaan/lembaga. Dilanjutkan bahwa kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Christodoulou, dkk (2020) menyebutkan bahwa penilaian kinerja menjadi peran utama. Meskipun hanya salah satu dari banyak proses kegiatan, namun penilaian kinerja

berkontribusi besar dalam efektivitas pengembangan sebuah lembaga/organisasi.

Syuriah (Dewan Pengawas) di lembaga MWC NU memiliki tanggung jawab sebagai pengawas dan kontrol. Meninjau Anggaran Rumah Tangga Nahdlatul Ulama sebenarnya tugas dan kewajiban Syuriah tidak hanya sekedar mengevaluasi berjalannya sebuah program, namun Syuriah adalah pemegang kendali organisasi (www.nu.or.id). Selama ini peran tanfidziyah yang lebih menonjol daripada syuriah. Pengawasan dan kontrol yang menjadi tanggung jawab Syuriah yang terjadi selama ini sangat dirasakan tidak berjalan sesuai dengan Anggaran Rumah Tangga NU. Berdasarkan observasi di lembaga MWC NU Buayan pengawasan dan penilaian yang dilakukan oleh Syuriah (Dewan Pengawas) tidak dapat maksimal khususnya selama pandemi Covid-19. Program “*stay at home*” membuat semua kegiatan hampir berhenti khususnya kegiatan yang bertujuan untuk mengevaluasi. Syuriah menyatakan bahwa selama ini belum pernah dilakukan evaluasi secara terukur. Biasanya hanya sebatas menanyakan kepada tanfidziyah apakah kegiatan sudah berjalan dengan baik dan lancar. Sehingga peran Syuriah berjalan sangat minim khususnya dalam monitoring dan evaluasi. Ditambah dengan kurangnya SDM dalam kepengurusan MWCNU Buayan.

Adanya permasalahan tersebut, penting adanya pembinaan dan pelatihan tentang pembuatan assessment monitoring dan evaluasi di lembaga MWCNU Kecamatan Buayan. Setiobudi (2017) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Penggunaan penilaian kinerja ini dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Dangol (2021) menyatakan bahwa untuk menjadi membentuk lembaga/organisasi yang sukses, penilaian kinerja harus dilakukan secara kontinyu sepanjang tahun, dimana pengalaman karyawan, motivasi, pertumbuhan dan perkembangan serta faktor-faktor lainnya ditinjau untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan di atas, pengabdian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan pembinaan dan pelatihan tentang pembuatan assessment monitoring dan evaluasi penilaian kinerja di lembaga MWCNU Kecamatan Buayan Kabupaten Kebumen.

B. METODE

Pengabdian ini dilakukan di Kecamatan Buayan, Kabupaten Kebumen pada Dewan Syuriyah MWC NU Buayan. Kegiatan ini dilaksanakan selama dua hari pada bulan September 2021 di rumah salah satu Dewan Syuriyah MWC NU Buayan. Kegiatan dilakukan pada hari Sabtu dan Minggu pukul 09.00-12.00.

Pelaksanaan pengabdian ini terdiri dari empat tahap, yaitu perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Berikut adalah rincian dari tahapan pengabdian.

1. Tahap perencanaan

Tim pelaksana melakukan koordinasi terkait dengan tujuan dan jadwal kegiatan yang akan dilakukan selama pelatihan. Tahap ini juga merencanakan desain dan konten materi yang akan disampaikan saat pelatihan beserta perangkat-perangkat instrumen yang diperlukan untuk pelatihan.

2. Tahap persiapan

Kegiatan ini dilakukan beberapa kegiatan seperti berkoordinasi dengan Syuriyah MWCNU Buayan tentang rencana program yang akan dijalankan, pembahasan tentang pembuatan assessmen kinerja, dan waktu pelaksanaan kegiatan. Selain itu juga menyiapkan perangkat digital yang akan digunakan seperti laptop/HP.

3. Tahap pelaksanaan

Tahap ini mendeskripsikan tentang pelaksanaan/implementasi kegiatan pembuatan assessmen kinerja. Kegiatan ini dilaksanakan selama dua hari mulai pukul 09.00-12.00 WIB dengan rincian sebagai berikut:

- a. Hari ke-1 : Penanaman pentingnya assessment dalam rangka mengevaluasi sebuah mutu lembaga/kinerja lembaga.
- b. Hari ke-2 : Dewan Syuriyah mempraktikan membuat assessmen kinerja dengan melalui arahan langsung dari tim. Selain itu, dewan syuriah juga diarahkan untuk mengembangkan asesmen kinerja. Pada tahap ini peserta mempresentasikan hasil dari pengembangan assessmen yang telah dibuat.

4. . Tahap evaluasi

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan pembuatan assessmen kinerja yang telah dibuat dan memberikan saran serta masukan. Selain itu, pada tahap ini narasumber juga memberikan *feedback* kepada peserta pelatihan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian dilakukan selama dua hari pada bulan September 2021. Kegiatan ini diikuti oleh Dewan Syuriyah MWCNU Buayan Kabupaten Kebumen. Pelaksanaan pengabdian ini diawali koordinasi dengan Dewan Syuriyah MWCNU terkait dengan jadwal pelaksanaan pelatihan yang akan

dilakukan. Pada pelatihan ini menggunakan perangkat jenis laptop yang dimiliki oleh Syuriah sehingga akan mempermudah dalam melakukan pendampingan.

Tahap pelaksanaan diawali dengan memberikan pemahaman tentang konsep assessmen kinerja dan pentingnya assessmen kinerja dalam rangka mencapai visi misi dan tujuan sebuah lembaga. Selanjutnya tim memberikan penjelasan tentang bagaimana cara membuat assessmen kinerja. Pada sesi ini terlihat partisipasi aktif peserta yang antusias dengan bertanya pada bagian yang belum dipahami. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa peserta sangat senang dan semangat untuk mengikuti pelatihan ini. Dikarenakan sebelumnya lembaga belum pernah mengadakan monitoring dan evaluasi dengan menggunakan assesmen kinerja.



Gambar 1. Kegiatan Pelatihan Pembuatan Assessmen Kinerja

Dalam proses pembuatan assessmen, tim menjelaskan tentang indikator-indikator penilaian kinerja. Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai panduan dalam membuat assessmen. Adanya indikator ini akan menjadikan assessmen yang dibuat menjadi objektif dan tepat dalam melakukan pengukuran. Rezeki (2018) menyebutkan bahwa indikator menjadi panduan

utama dalam pembuatan sebuah assessmen sehingga kedudukan indikator adalah kunci dalam pengembangan sebuah assessmen.

Tabel 1. Pengetahuan dan Keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Memahami konsep assessment	95	Sangat Baik
2	Memahami pentingnya assessment	100	Sangat Baik
3	Memahami cara membuat indikator assessmen kinerja	85	Baik
4	Memahami cara membuat assessmen kinerja	90	Sangat Baik
Rata-Rata Skor		92,50	Sangat Baik

Tabel 1 menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan peserta dalam memahami konsep assessment dan membuat assessmen masuk kategori sangat baik yaitu dengan rata-rata skor adalah 92,50. Memahami cara membuat indikator assessmen memiliki skor yang paling rendah dibandingkan dengan aspek yang lain dikarenakan peserta belum memahami bagaimana cara membuat indikator dalam sebuah penyusunan instrumen. Terlebih untuk membuat indikaor harus menggunakan sumber referensi baik dari buku atau jurnal. Hal ini cukup menghambat peserta dalam membuat assessmen. Sedangkan aspek pemahaman peserta akan pentingnya assessmen menjadi aspek yang paling tinggi skornya. Hal ini dikarenakan peserta sangat menyadari bahwa evaluasi kinerja sebuah lembaga/organisasi sangat penting untuk dilakukan dalam rangka mengetahui ketercapaian keberhasilan sebuah lembaga dalam mengelola sebuah organisasi, salah satunya adalah dengan menggunakan sebuah assessmen pengukuran kinerja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh

Dangol (2021) bahwa untuk menjadi membentuk lembaga/organisasi yang sukses, penilaian kinerja harus dilakukan secara kontinyu. Rani & Mayasari (2015) menyebutkan bahwa tujuan dari adanya penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat menjadi dasar evaluasi bagi karyawan dalam memperbaiki kualitas diri.

Tabel 2. Manfaat yang diperoleh setelah pelatihan pembuatan assessment

No	Aspek	Sebelum	Sesudah
1	Pelaksanaan assessment	Syuriah tidak menggunakan assessment secara objektif	Syuriah menggunakan assessmen yang objektif dan terukur
2	Waktu pelaksanaan	Monitoring biasanya hanya dilakukan ketika ada lembaga mengadakan lembaga dan hanya sebatas memonitoring keberhasilan sebuah program	Dapat dilakukan kapan saja dan setiap waktu sehingga dapat dilakukan secara kontinu misalnya dengan menggunakan aplikasi google form
3	Feedback	Biasanya hanya jika bertemu ketika ada kegiatan sehingga tidak menentu	Feedback dapat didapatkan dengan segera setelah responden mengisi link google form
4	Arsip assessmen	Memerlukan tempat	Langsung

	penyimpanan manual	tersimpan secara otomatis di server google form sehingga dapat dibuka kapan saja
5	Hasil tanggapan dari responden	Hanya beberapa saja yang dapat diobservasi dan wawancara ketika bertemu dengan responden dapat mengisi sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 2 menunjukkan bahwa pelatihan pembuatan assessmen dalam rangka evaluasi/kontrol manajemen sebuah lembaga khususnya di MWCNU Buayan memberikan manfaat yang sangat besar. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bahwa pembuatan assessmen kinerja memberikan pemahaman dan pengalaman yang sangat besar bagi Syuriah di MWCNU dalam rangka mengevaluasi dan memonitoring kinerja. Mendo, dkk (2019) menyatakan bahwa adanya pusat assessmen menjadikan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi dan kinerja. Wijayanti & Wimbarti (2012) menyebutkan bahwa sistem atau proses penilaian kinerja memiliki fungsi yang sangat penting bagi personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan/lembaga, jika tidak berjalan atau terkomunikasikan dengan baik, maka hal ini akan menghalangi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan/lembaga.

Tahap akhir dalam pengabdian ini adalah tahap refleksi/evaluasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kegiatan pelatihan ini diharapkan dapat diterapkan secara kontinu agar kegiatan monitoring dan evaluasi berjalan sesuai dengan Anggaran Dasar Rumah Tangga NU. Pembuatan assessmen ini diperlukan perangkat digital yang mendukung

seperti laptop/komputer atau smartphone. Namun tidak semua dewan syuriyah memiliki laptop/komputer/HP sehingga perlu dibentuk admin yang bertugas untuk membuat perangkat instrumen evaluasi dan monitoring yang memiliki sarana dan prasarana lengkap.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelatihan pembuatan assessmen yang dilakukan pada Dewan Syuriyah MWCNU Buayan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan dapat memberikan pengetahuan kepada Syuriyah tentang pentingnya pembuatan assessmen dalam rangka meningkatkan mutu kualitas MWCNU Buayan.
2. Pelatihan dapat menambah keterampilan baru dalam membuat assessmen dari membuat indikator assessmen sampai menjabarkan indikator kedalam bentuk pernyataan/butir instrumen.
3. Pelatihan assessment ini memberikan manfaat yang positif bagi Syuriyah dalam mengevaluasi dan memonitoring manajemen MWCNU Buayan yaitu mendapatkan hasil monitoring dan evaluasi yang lebih objektif dan terukur.
4. Dengan adanya tambahan pemahaman tentang pembuatan assessmen dengan aplikasi google form sangat memberikan kontribusi yang besar bagi dewan pengawas MWCNU sebagai inovasi dalam melakukan pengawasan dan motoring evaluasi di era revolusi industri 4.0.

Saran dan tindak lanjut setelah kegiatan pengabdian ini adalah diharapkan Dewan Syuriyah dapat menerapkan dan mengaplikasikan pembuatan assessmen secara kontinu sehingga monitoring dan evaluasi manajemen WMVNU dapat berjalan sesuai dengan Anggaran Dasar Rumah Tangga NU. Perlu adanya admin/sekretaris yang bertugas untuk membuat

digital assessment yang memiliki perangkat memadai seperti memiliki laptop/HP dan akses internet/WiFi.

DAFTAR PUSTAKA

- Christodoulou, S., Louca, A., & Petasis, A. (2020). Employees Perception on Performance Appraisal Effectiveness in The Cyprus Public Sector (EAC). *International Journal of Human Capital Management*, Vol 4 (1): 26-41.
- Chusminah, & Haryati, R.A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta*. Vol 3 (1): 61-70.
- Dangol, P. (2021). Role of Performance Appraisal System and Its Impact on Employees Motivation. *Quantitative Economics and Management Studies*. Vol 2 (1): 13-26.
- Mendo, A.Y., Asnawi, M.A., Kadullah, M.R.P. (2019). Pengaruh Penerapan Assessment Centre Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. BPR Parodana Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 1 (3): 392-403
- Rani, I.H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol 3 (2): 164-170.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*. Vol 3 (3): 170-182.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*. Vol 11 (3): 214-222.
- Wijayanti, A., & Wimbrati, S. (2012). Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS. *Jurnal Psikologi*. Vol. 11 (2): 1-13.
- <https://www.nu.or.id/post/read/13490/peran-syuriyah-nu-harus-lebih-menonjol>