

**ANALYSIS OF PERFORMANCE APPRAISAL OF FARMER GROUPS
(Case Study of Farmers' Groups in Cinta Damai Village Unit Cooperative
(KUD), Tapung Hilir, Kampar)**

By: Wulan Ayu Ningsih

Wulana783@gmail.com

Supervisor: Okta Karneli

*Business Administration Study Program, Department of Administrative Sciences
Faculty of Social and Political Sciences, Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Kampus Bina Widya, Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293*

ABSTRACT

This research was conducted at the Village Unit Cooperative (KUD) located in Cinta Damai Village, Tapung Hilir District, Kampar Regency. The purpose of this study was to analyze the performance and performance evaluation of farmer groups in the Cinta Damai Village Unit Cooperative (KUD), Tapung Hilir, Kampar. In this research the method used is descriptive qualitative. The sampling technique used in this study is snowball sampling. Data collection techniques through observation, interviews and literature study. Types and sources of data use primary data and secondary data.

The results of this study are the results of the work (performance) of farmer groups based on an assessment that has been able to be said to be good or has been satisfactory for the KUD. The KUD does not judge by ranking, but through the process of taking a number of farmer groups that do work in accordance with the work standards that have been set based on the conclusions reported by the assessors to KUD for a certain period of time. Based on the analysis that has been done, the process of evaluating the performance of farmer groups in KUD has been done quite well. The assessor does not miss anything that becomes the evaluation criteria, in this case in accordance with what is in the field.

Keywords: Performance, Performance Assessment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Desa Cinta Damai merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang memiliki luas wilayah 1.428,87 ha dengan populasi penduduk pada tahun 2018 sebesar 2.564 Jiwa dan jumlah KK sebesar 661 KK, yang sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai petani kebun kelapa sawit. Desa Cinta Damai memiliki sebuah organisasi yang dinamakan Koperasi Unit Desa Cinta Damai.

KUD merupakan lembaga koperasi yang bergerak untuk meningkatkan ekonomi rakyat di desa, menjadi wadah dalam menggerakkan tugas dan tanggung jawab para petani, dan mensejahterakan kehidupan masyarakat desa. Tak hanya menjadi penyokong dalam kegiatan pertanian, namun juga aktivitas perdagangan, pendidikan dan lain sebagainya. Koperasi menjadi harapan yang dapat meningkatkan harkat dan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan ekonomi yang bersumber dari dan dimanfaatkan oleh kalangan pelaku dari masyarakat sendiri (Downey dan Steven, 1992:84).

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi juga disadari oleh pihak KUD Cinta Damai. Kurangnya kesadaran sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya membuat pihak KUD berkeinginan memberikan evaluasi kerja terhadap sumber daya manusia yang mereka miliki agar kinerjanya tak menurun dan tetap stabil. Untuk bisa melihat sejauhmana tingkat kinerja anggotanya maka penilaian kinerja ini mereka lakukan. Selain itu tujuan dari penilaian kinerja ini dilakukan KUD Cinta Damai guna memberi motivasi bagi anggotanya agar lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam hal ini, KUD di Desa Cinta Damai melalui mandor perkebunan yang

sering disebut sebagai mandor mitra dan dibantu asisten setiap tahunnya melakukan penilaian kinerja kelompok tani, agar mereka tahu sejauh mana kelompok tani mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam bekerja untuk bisa terus meningkatkan prestasi kerjanya sesuai dengan keinginan organisasi koperasi tersebut. Penilaian ini tidak hanya berguna untuk organisasi saja, akan tetapi berguna untuk individu yang dinilai juga.

Dari uraian di atas ternyata masih ditemukan beberapa kekurangan yang dilakukan oleh kelompok tani. Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai penilaian kinerja kelompok tani di Desa Cinta Damai. Maka peneliti menarik judul penelitian “ *Analisis Penilaian Kinerja Kelompok Tani (Studi Kasus Kelompok Tani pada Koperasi Unit Desa (KUD) Cinta Damai, Tapung Hilir, Kampar)* ”.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “ Bagaimanakah Penilaian Kinerja Kelompok Tani pada Koperasi Unit Desa (KUD) Cinta Damai, Tapung Hilir, Kampar? ”

Tujuan Penelitian

Untuk Menganalisis Penilaian Kinerja Kelompok Tani pada Koperasi Unit Desa (KUD) Cinta Damai, Tapung Hilir, Kampar.

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis/Akademis
Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama mengenai manajemen sumber daya manusia
- b. Manfaat Praktis
 - 1) Bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Cinta Damai, Tapung Hilir, Kampar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pihak KUD dalam menyikapi

masalah tenaga kerja yang mencakup mengenai penilaian kinerja.

- 2) Bagi karyawan atau tenaga kerja, diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan atau tenaga kerja sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.
- 3) Bagi peneliti dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai penilaian kinerja terhadap tenaga kerja dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan penilaian kinerja sumber daya manusia.

Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Nawawi (2003:37) membagi pengertian sumber daya manusia menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Menurut Sadili Samsudin (2010:1) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sayuti Hasibuan (2000:3) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

2. Pengertian Kinerja

Dalam pengertian kinerja itu sendiri menurut Veithzai Rivai (2005:309) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Stoner dalam Priyono (2010:185) kinerja adalah kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (1993:394) merupakan

suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

3. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Ruky dalam Zainal (2015:406) penilaian kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tersebut. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh pihak organisasi. Handoko dalam Priyono (2010:187) menyatakan bahwa penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini guna memberikan umpan balik kepada pegawai terhadap tanggung jawab yang sudah mereka selesaikan.

Dari teori diatas pihak KUD memiliki kriteria sendiri yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai kelompok taninya, yaitu :

1. Disiplin
Aktif dalam kegiatan timbang Tandan Buah Segar(TBS)
2. Administrasi (Waktu)
Pencatatan hasil timbang tersusun rapi dan cepat dilapor ke KUD Cinta Damai
3. Pengawasan
Selalu kontrol truk angkutan pada saat muatan TBS

Menurut Gary Dessler (2006:327) proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap, yaitu :

1. Mendefinisikan Pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.
2. Penilaian Kinerja, berarti membandingkan kinerja

sesungguhnya dari bawah dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Memberikan Umpan Balik, penilaian kinerja membutuhkan umpan balik yang artinya bawah dan atasan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawah dan membuat rencana untuk pengembangan apapun yang dibutuhkan.

4. Pengertian Koperasi Unit Desa (KUD)

Menurut Sudarsono dan Edilius (2002:217) Koperasi Unit Desa adalah koperasi serba usaha yang meliputi semua bidang kegiatan ekonomi masyarakat pedesaan, seperti pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, kerajinan, industri, kelisrikan desa, jasa serta melaksanakan fungsi-fungsi :

1. Perkreditan
2. Pengolahan dan pemasaran hasil produksi
3. Penyediaan dan penyaluran sarana-sarana produksi serta barang-barang keperluan sehari-hari dan jasa-jasa lainnya.
4. Kegiatan perekonomian lainnya, seperti perdagangan, pengangkutan dan sebagainya.

Metode Penelitian

a. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:41) objek penelitian adalah sebagai sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Peneliti memilih melakukan penelitian terhadap kelompok tani, penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa (KUD) Cinta Damai, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar.

b. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi, dengan pengertian ini maka informan dapat dikatakan sama dengan responden apabila memberikan keterangannya karena

dipancing oleh peneliti (Arikunto, 2002:122). Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Ketua KUD Cinta Damai
- 2) Mandor Perkebunan (Mandor Mitra)
- 3) Asisten Perusahaan
- 4) Ketua Kelompok Tani
- 5) Anggota Kelompok Tani

c. Teknik Sampling

Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:68).

d. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

e. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka.

f. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil kerja kelompok tani dianggap sudah bisa memuaskan bagi pihak KUD, karena mereka memang meletakkan persentase yang cukup rendah untuk menilai kelompok tani yang berprestasi. Pihak KUD tidak menilai dengan melalui peringkat, akan tetapi melalui proses pengambilan sejumlah kelompok tani yang memang bekerja sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan berdasarkan laporan kesimpulan yang di laporkan pihak penilai kepada KUD selama periode waktu tertentu.

1. Disiplin

adanya sikap yang kurang disiplin di tunjukkan oleh beberapa kelompok tani dan sikap lalai terhadap pekerjaannya untuk mengikuti jadwal timbang, sehingga sering terjadi absen, namun hal itu hanya dilakukan oleh sebagian kecil dari

kelompok tani yang memang sulit untuk diberi arahan. Hal ini nantinya perlu diperhatikan lebih lanjut agar tidak terjadi masalah atau kekurangan dalam pelaksanaan tugas kelompok tani.

2. Administrasi

Kemampuan sebagian besar kelompok tani yang memiliki prestasi baik melakukan penyerahan hasil timbang begitu TBS diangkut ke dalam truk selesai, sedangkan untuk yang memiliki prestasi rendah, mereka bisa menyerahkan hasil timbang nya 3-4 hari atau bahkan untuk yang benar-benar sulit diarahkan bisa sampai seminggu keterlambatan itu terjadi. Namun mereka yang terlambat menyerahkan hasil timbang sampai seminggu itu hanya segelintir orang atau sebagian kecil dari kelompok tani saja.

3. Pengawasan

Dalam hal pengawasan kelompok tani sudah maksimal, karena pihak penilai tidak pernah melihat adanya laporan mengenai TBS yang tertinggal saat dilakukan pengangkutan ke dalam truk muatan.

Metode yang digunakan pihak KUD adalah *work standard* (standar kerja), ini sudah tepat untuk dilakukan sebagai cara menilai pekerjaan kelompok tani, sesuai dengan proses penilaian, yaitu penilaian dilakukan melalui pengamatan langsung yang dimana pekerjaan kelompok tani merupakan pekerjaan lapangan yang membutuhkan pemantauan atau pengamatan secara langsung dalam perihal melihat bagaimana kelompok tani bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya dalam jadwal timbang.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, proses penilaian kinerja kelompok tani di KUD ini dilakukan sudah sesuai dengan teori yang digunakan. Pihak penilai tidak melewatkan apapun yang menjadi kriteria penilaian, dalam hal ini sesuai dengan yang ada di lapangan, akan tetapi tidak adanya sanksi tegas bagi

yang melakukan kesalahan atau kelalaian melemahkan proses penilaian dan hasil penilaian. Nantinya perlu ada perbaikan lagi untuk bisa menjadikan proses penilaian kinerja ini sempurna. Kriteria yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam proses penilaian adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin : Memang adanya sikap yang kurang disiplin di tunjukkan oleh beberapa kelompok tani dan sikap lalai terhadap pekerjaannya untuk mengikuti jadwal timbang, sehingga sering terjadi absen, namun hal itu hanya dilakukan oleh sebagian kecil dari kelompok tani yang memang sulit untuk diberi arahan
- b. Administrasi : Kemampuan sebagian besar kelompok tani yang memiliki prestasi baik melakukan penyerahan hasil timbang begitu TBS diangkut ke dalam truk selesai, sedangkan untuk yang memiliki prestasi rendah, mereka bisa menyerahkan hasil timbang nya 3-4 hari atau bahkan untuk yang benar-benar sulit diarahkan bisa sampai seminggu keterlambatan itu terjadi. Namun mereka yang terlambat menyerahkan hasil timbang sampai satu minggu itu hanya segelintir orang atau sebagian kecil dari kelompok tani saja.
- c. Pengawasan : Dalam hal pengawasan kelompok tani sudah cukup baik atau bahkan sangat baik, karena pihak penilai tidak pernah melihat adanya laporan mengenai TBS yang tertinggal saat dilakukan pengangkutan ke dalam truk muatan.

Metode yang digunakan pihak KUD adalah *work standard* (standar kerja), ini sudah tepat untuk dilakukan sebagai cara menilai pekerjaan kelompok tani, sesuai dengan proses penilaian, yaitu penilaian dilakukan melalui pengamatan langsung yang dimana pekerjaan kelompok tani merupakan pekerjaan lapangan yang

membutuhkan pemantauan atau pengamatan secara langsung dalam perihal melihat bagaimana kelompok tani bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan nya dalam jadwal timbang.

b. Saran

1. Dalam melakukan proses penilaian kinerja terhadap anggotanya sebaiknya bisa lebih baik lagi. Dengan adanya pemberian sanksi yang lebih tegas terhadap anggotanya apabila melakukan kesalahan yang sudah berlarut-larut agar ada rasa jera dan lebih bertanggung jawab dalam mengemban tugasnya dan tidak ada kelompok tani yang absen dan lalai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
2. Adanya penambahan metode penilaian kinerja guna mempermudah lagi penilai dalam melakukan penilaian terhadap anggota agar lebih efisien. Misalnya seperti menambah menggunakan metode rating scale, sehingga akan mempermudah anggotanya untuk mengetahui lebih mengenai kualitas kerja mereka masing-masing berada pada urutan keberapa.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2002). *Strategi Membangun Motivasi dalam Pembelajaran Orang Dewasa*. Bandung: Adira.

Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kespuluh*. Jakarta: PT.Indeks.

ali Pers

Downey, W.D. dan S.P. Erickson. (1992). *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Erlangga.

Mondy, R. W. dan Robert M. N. III. (1993). *Human Resource Management*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher

Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sudarsono dan Edilius. (2002). *Koperasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT:Rineka.

Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Zainal, V.R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajaw