

**ADAPTASI SISTEM EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) PANGGANG KABUPATEN
GUNUNGGIDUL DI AWAL PANDEMI COVID-19**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Oleh:

DANING MARTANTI

NIM. 17102040075

Pembimbing:

Bayu Mitra A. Kusuma, S.AP., M.AP., M.Pol.Sc.

NIP. 19900407 201903 1 014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-929/U.n.02/DD/PP.00.9/06/2021

Tugas Akhir dengan judul : ADAPTASI SISTEM EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) PANGGANG KABUPATEN GUNUNGKIDUL DI AWAL PANDEMI COVID-19

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DANING MARTANTI
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040075
Telah diajukan pada : Rabu, 02 Juni 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

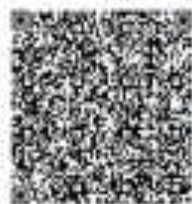


Ketua Sidang

Bayu Mitra Adhyatma Kusuma, M.AP.

SIGNED

Valid ID: 60c7f86c276a



Penguji I

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 60c5948887ad



Penguji II

Mamif Sulhan, MPA

SIGNED

Valid ID: 60c44b20428f12a



Yogyakarta, 02 Juni 2021

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Muehamah, M.Pd.

SIGNED

Valid ID: 60c94b444648

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daning Martanti
NIM : 17102040075
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul ADAPTASI SISTEM EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) PANGGANG KABUPATEN GUNUNGKIDUL DI AWAL PANDEMI COVID-19 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 20 Mei 2021

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Daning Martanti
NIM 17102040075



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Daning Martanti

NIM : 17102040075

Judul Skripsi : ADAPTASI SISTEM EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA)
PANGGANG KABUPATEN GUNUNGKIDUL DI AWAL
PANDEMI COVID-19

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 20 Mei 2021

Ketua Program Studi

H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si.
NIP 19690227 200312 1 001

Pembimbing

Bayu Mitra A. Kusuma, S.AP., M.AP., M.Pol.Sc.
NIP. 19900407 201903 1 014

ABSTRAK

Daning Martanti, NIM. 17102040075. 2021. Adaptasi Sistem Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di Awal Pandemi Covid-19. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Revolusi industri 4.0 membuka ruang komunal baru yang disebut dengan media sosial dimana masyarakat menjadi semakin mudah dalam menyampaikan aspirasi, saran, dan kritik terhadap kinerja pelayanan publik yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, tak terkecuali pada KUA Panggang di Kabupaten Gunungkidul. Produktivitas KUA Panggang ditentukan dari kualitas sumber daya manusia dan penilaian kerjanya, dimana pada awal masa pandemi Covid-19 harus disertai dengan adaptasi penyesuaian protokol kesehatan. Di tengah proses perubahan sosial akibat pandemi tersebut, penilaian yang tetap baik dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan di KUA Panggang membuat peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam bagaimana adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada KUA Panggang di awal pandemi Covid-19.

Penelitian ini mengacu pada teori Michael Armstrong tentang lima tahapan evaluasi kinerja yang meliputi: pencatatan dan analisis evaluasi kinerja, pengambilan sampel dokumentasi kinerja, identifikasi pengalaman evaluasi kinerja, survei sikap pegawai, dan pengkajian ulang peningkatan kinerja lembaga. Teori ini dipilih sebagai pisau analisis karena menekankan pembelajaran terus menerus dimana salah satu tahapannya adalah adaptasi yang ekuivalen dengan tema penelitian ini. Untuk menganalisis fenomena tersebut, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, pendekatan deskriptif, dan metode analisis data interaktif Miles dan Huberman. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara kepada Kepala KUA Panggang, penyuluh, staf pengolah data, staf administrasi, dan dua orang masyarakat pengguna layanan KUA Panggang yang turut memberikan penilaian kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada KUA Panggang di awal pandemi Covid-19 telah berjalan baik yang dibuktikan dengan: *Pertama*, pencatatan dan analisis evaluasi kinerja melalui evaluasi formal dan non formal yang sebelum pandemi dilakukan secara luring telah beradaptasi menjadi daring. *Kedua*, baik sebelum dan setelah terjadi pandemi Covid-19 pengambilan sampel dokumentasi kinerja melalui pencetakan LKB, SKP, dan pengambilan dokumentasi foto, namun setelah terjadi pandemi jumlah dokumentasi foto dikurangi untuk mengurangi kontak kerumunan. *Ketiga*, identifikasi pengalaman evaluasi melalui evaluasi formal dan non formal dimana sebelum pandemi dilakukan melalui luring, setelah terjadinya pandemi juga dirubah secara daring. *Keempat*, survei sikap pegawai sebelum pandemi dilakukan melalui pengamatan oleh Kepala KUA Panggang, setelah terjadinya pandemi Covid-19 dilakukan dengan pengamatan koordinasi melalui grup *whatsapp*. *Kelima*, pengkajian ulang peningkatan kinerja lembaga sebelum dan setelah terjadinya pandemi Covid-19 tetap dilaksanakan secara koordinatif.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, KUA Panggang, Covid-19

MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُوْنَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوْا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.¹

*He has a succession; before him and behind him, protecting him by Allah's command. Allah does not change the condition of a people until they change what is within themselves. And if Allah wills any hardship for a people, there is no turning it back; and apart from Him they have no protector.*²

(Q.S. Ar-Ra'd: 11)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid Syamil Qur'an Yasmina Terjemah dan Tajwid*, Cet.1 (Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014), hlm. 250.

² Talal Itani, *Quran English Translation: Clear, Pure, Easy to Read Modern English*, (Dallas dan Beirut: ClearQuran, 2014), hlm. 89.

HALAMAN PERSEMBAHAN

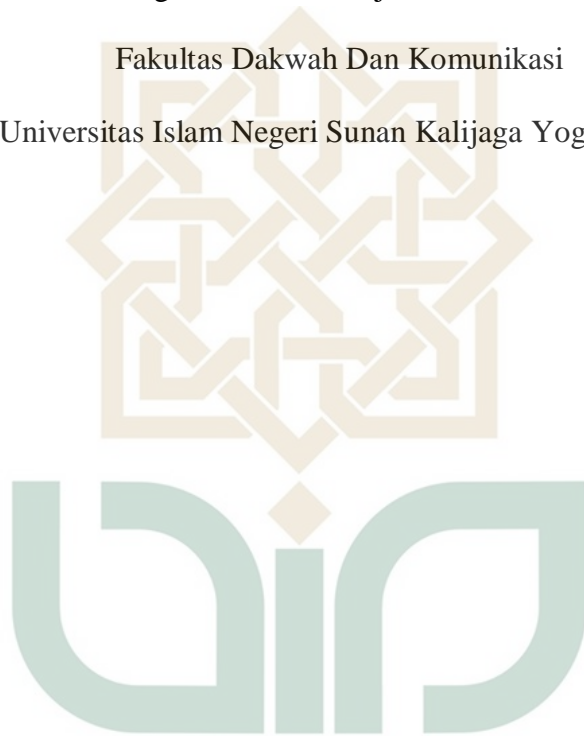
Dengan rasa syukur kepada Allah SWT
skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakaatuh.

Puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan rahmat kepada hamba-Nya tiada henti. Sholawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai, atas kehendak-Nya skripsi yang berjudul Adaptasi Sistem Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di Awal Pandemi Covid-19 dapat selesai dengan lancar.

Skripsi ini disusun bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, dukungan, motivasi, dan doa dari berbagai pihak terutama kedua orang tua peneliti. Untuk itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. H. Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;

4. Bayu Mitra A. Kusuma, S.AP., M.AP., M.Pol.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan masukan dari awal pengerjaan hingga selesainya skripsi ini;
5. Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang selalu memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada peneliti untuk melangkah maju dan lulus cepat dengan kualitas terbaik;
6. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Dakwah yang memberikan kemudahan administrasi bagi peneliti;
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu dan suri tauladan yang baik;
8. Kepala KUA Panggang, Bapak Jemino, S.H.I., Bapak Sigit Triyanto, S.Ag. selaku penyuluh KUA Panggang, Bapak Ibrahim Umar selaku staf pengadministrasi KUA Panggang, Bapak Tukijan, S.E. selaku staf pengolah data KUA Panggang, serta seluruh staf KUA Panggang yang bersedia memberikan izin bagi peneliti dan telah memberikan ilmu serta informasi sebagai bahan penyelesaian skripsi ini;
9. Kedua orang tua peneliti, Bapak Sumari dan Ibu Sumiyarsih, serta kakak tercinta, Dhias Akta Kurniasari yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan doa demi kelancaran studi peneliti;
10. Teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2017 “Meelathera” yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan suara

keras kalian hingga peneliti tetap kuat dan semangat dalam menyelesaikan studi;

11. Teman-teman satu peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) angkatan 2017 yang selalu memberikan semangat berkompetisi untuk menyelesaikan studi;
12. Teman-teman di bawah DPA Bapak Andy Dermawan, M.Ag. angkatan 2017, Nunun, Muhyidin, Kak Ros, Devi, Melly, Ninik, Mbak Dhias, Ilham, Jimly, Erzet, Sagita, Lopeng, Mahdi Hanif dan Hazel yang memberikan masukan dan saran sehingga peneliti bisa membangun semangat dalam mengerjakan skripsi ini;
13. Sahabatku di bangku perkuliahan, Kak Ros, Sherlong, dan Anidut yang telah berkenan memberikan nasehat agar peneliti dapat selalu berada pada jalan yang lurus;
14. Isnaeni Arum Sari, teman satu bimbingan dan seperjuangan dalam penyelesaian skripsi ini yang selalu memberikan masukan dan semangat agar cepat menyelesaikan tugas akhir;
15. Seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan memberikan do'a terbaik atas terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

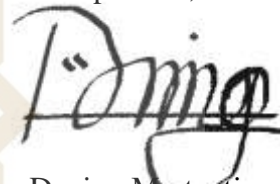
Semoga kebaikan dan keikhlasan seluruh pihak yang telah disebutkan di atas mendapatkan balasan pahala yang berlimpah oleh Allah SWT. Akhirnya, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta kritik yang membangun dari

seluruh pihak agar skripsi ini dapat dipublikasikan dengan hasil yang maksimal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khazanah ilmu pengetahuan bagi pembaca dan seluruh pihak khususnya almamater tercinta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarakaatuh.

Yogyakarta, 20 Mei 2021

peneliti,



Daning Martanti
NIM.17102040075



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Kajian Pustaka	7
E. Kerangka Teori	11
F. Metode Penelitian	27
G. Sistematika Pembahasan	37
BAB II GAMBARAN UMUM KUA PANGGANG	38
A. Letak Geografis	38
B. Sejarah Pendirian	40
C. Visi, Misi, dan Motto	42
D. Struktur Organisasi, Uraian Tugas Pokok dan Fungsi	43
E. Nilai Budaya Kerja	51
F. Maklumat Pelayanan	52
BAB III PEMBAHASAN	53
A. Pencatatan dan Analisis Evaluasi Kinerja	54
B. Pengambilan Sampel Dokumentasi Kinerja	68

C. Identifikasi Pengalaman Evaluasi Kinerja	71
D. Survei Sikap Pegawai	78
E. Pengkajian Ulang Peningkatan Kinerja Lembaga	82
BAB IV PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	102
1. Panduan Wawancara/ <i>Interview Guide</i>	103
2. Daftar Riwayat Hidup	108
3. Dokumentasi	109



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Nama Kepala KUA Panggang	50
Tabel 3.1. Standar Pelayanan Publik KUA Panggang Gunungkidul Berdasarkan PMA Nomor 34 Tahun 2016	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Rangkaian Pembelajaran yang Terus Menerus Menurut Michael Armstrong	24
Gambar 1.2. Teknik Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman	34
Gambar 1.3. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	35
Gambar 1.4. Triangulasi Sumber Data	36
Gambar 2.1. Denah KUA Panggang Kabupaten Gunungkidul	39
Gambar 2.2. Struktur Organisasi dan Pejabat Struktural KUA Panggang Kabupaten Gunungkidul	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin modern seperti saat ini menyediakan berbagai peluang sekaligus tantangan yang besar. Revolusi industri 4.0 membawa kemajuan teknologi yang memungkinkan terjadinya otomatisasi hampir di seluruh sektor kehidupan masyarakat termasuk di sektor pemerintah.³ Oleh karena itu, perkembangan teknologi digital harus dimanfaatkan secara bijak oleh setiap individu. Potensi manfaat revolusi industri 4.0 tidak hanya dalam perkembangan teknologi digital saja, akan tetapi juga pada perbaikan produktivitas, peningkatan layanan kepada pelanggan, serta mewujudkan efisiensi sumber daya dan fleksibilitas dalam menanggapi masalah. Terwujudnya potensi manfaat tersebut akan memberi dampak positif bagi sebuah lembaga pada suatu wilayah.⁴

Peningkatan kualitas layanan pada sebuah lembaga merupakan salah satu potensi manfaat di era revolusi industri 4.0. Di satu sisi, keterbukaan informasi dan layanan publik memudahkan masyarakat dalam mencari informasi serta memudahkan lembaga pemerintah dalam meningkatkan maupun mempertahankan kualitas pelayanan. Di sisi lain, revolusi 4.0 juga membuat masyarakat semakin cerdas sehingga mereka menuntut pelayanan

³ Muhammad Yahya, "Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia", *Tesis*, (Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2018), hlm. 6.

⁴ Hoedi Prasetyo dan Wahyudi Sutopo, "Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset", *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri Vol. 13 No. 1*, (2018), hlm. 18, DOI: 10.14710/jati.13.1.17-26.

yang prima dari lembaga pemerintah. Masyarakat kini dapat dengan mudah menyampaikan aspirasi, kritik, dan saran kepada lembaga pemerintah melalui media sosial yang saat ini sudah banyak digunakan seperti *facebook*, *instagram*, *twitter*, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut maka lembaga pemerintah seperti Kantor Urusan Agama (KUA) harus selalu meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini karena KUA merupakan lembaga yang menjadi ujung tombak pemerintah dalam menangani hajat hidup masyarakat luas di bidang keagamaan.

Mewujudkan pelayanan yang berkualitas tentu memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu upaya untuk memastikan kualitas SDM pada suatu lembaga selalu dalam keadaan prima adalah dengan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja merupakan proses menilai tenaga kerja agar prestasi dan kemampuan selama bekerja dapat diketahui. Evaluasi kinerja sering dikenal dengan istilah penilaian kinerja yang merupakan deskripsi sistematis, formal, dan evaluatif terhadap kualitas pekerjaan yang memiliki standar tertentu mengenai kelebihan serta kekurangan karyawan secara individu maupun kelompok.⁵ Penilaian kinerja merupakan salah satu proses dalam sistem pengendali manajemen untuk mengukur dan menilai bagaimana kontribusi SDM yang ada terhadap kinerja lembaga.⁶

⁵ Annisa Wijayanti dan Supra Wimbari, "Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja pada PT. HKS", *Jurnal Psikologi Vol. 11 No. 2*, (2012), hlm. 1, DOI: 10.14710/jpu.11.2.14.

⁶ Yos Indra Mardatillah *et al.*, "Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bank XYZ dengan Human Resource Scorecard", *e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol. 1 No. 1*, (2013), hlm. 24.

Evaluasi kinerja SDM menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja lembaga dan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Lembaga pada umumnya akan melakukan evaluasi kinerja untuk mengetahui sejauh mana kemampuan SDM dalam memahami tugas yang telah diberikan oleh lembaga. Evaluasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi SDM untuk menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas. Lembaga yang tidak melaksanakan evaluasi kinerja SDM tidak dapat melihat dan mengukur sejauh mana kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa evaluasi kinerja yang tepat sasaran akan menunjang kemajuan lembaga

Apabila dilihat dari sisi ekonomi, SDM merupakan sumber ekonomi yang paling utama. Secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh lembaga, tidak berarti apabila mereka tidak memiliki SDM yang berkompeten dan profesional. Sederhana apapun teknologi ketika lembaga memiliki SDM yang baik, terampil, dan cerdas maka permasalahan yang dihadapi oleh lembaga dapat segera diatasi.⁷ SDM pada dasarnya adalah orang yang bekerja sekaligus berfungsi sebagai aset lembaga yang menjadi motor penggerak rencana operasional lembaga menjadi kegiatan lembaga secara nyata.⁸

Mengingat bahwa kualitas SDM yang selalu prima merupakan jaminan mutu kinerja, maka KUA sebagai lembaga pemerintah yang menangani hajat hidup masyarakat luas wajib untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Perlu

⁷ Purwanto, "Arti dan Peran Sumber Daya Manusia", *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Vol. 2 No. 2*, (2005), hlm. 141, DOI: 10.21831/jep.v2i2.644.

⁸ Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Cet. 5, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), hlm. 37-38.

dipahami bahwa KUA merupakan lembaga di bawah naungan Kementerian Agama yang berada di wilayah kecamatan. KUA sebagai unit kerja terbawah dalam struktur kelembagaan Kementerian Agama memiliki tugas dan peran yang sangat penting. Berdasarkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 517 Tahun 2001, KUA memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dalam bidang urusan agama Islam di wilayah kecamatan. Peran KUA diantaranya adalah melayani masyarakat terkait pelaksanaan pencatatan nikah, pengurusan dan pembinaan masjid, zakat, waqaf, baitul mal, ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah.⁹

Produktivitas lembaga pemerintah seperti KUA tidak hanya dilihat dari aspek fisik seperti perkembangan sarana dan prasarana penunjang, namun yang lebih menentukan adalah peningkatan kualitas penilaian kinerja SDM. Hal tersebut juga berlaku untuk KUA Panggang yang selalu dituntut untuk menjaga kualitas SDM demi memberikan pelayanan prima di wilayah kerjanya. Terlebih di kondisi pandemi Covid-19 ini tentu KUA Panggang harus melakukan berbagai adaptasi penyesuaian agar sesuai dengan protokol kesehatan yang diatur oleh pemerintah pusat. Pada kondisi pandemi yang terjadi sejak awal tahun 2020 ini, tentu tidak mudah bagi KUA Panggang untuk mempertahankan produktivitas lembaga dengan segala batasan-batasan yang ada seperti penerapan sistem kerja *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO). Oleh karena itu, perlu dilakukan adaptasi evaluasi kinerja

⁹ Sulaiman, "Problematika Pelayanan Kantor Urusan Agama Anamuban Timur Nusa Tenggara Timur", *Jurnal Analisa Vol. XVII No. 2*, (2011), hlm. 248. DOI: 10.18784/analisa.v18i2.136.

bagi pegawai karena sistem kerja yang diterapkan tersebut memberikan dampak pada terselesaikannya pekerjaan, pembagian tugas, dan penyampaian evaluasi kinerja dengan dibatasinya jumlah pegawai yang terjadwal WFO. Namun dalam kondisi yang demikian sulit, ternyata masyarakat masih menilai bahwa pelayanan di KUA Panggang tergolong baik dengan melihat Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada pengisian kuesioner oleh masyarakat pengguna layanan KUA Panggang di tahun 2020 ini saat peneliti melakukan observasi awal.¹⁰

Pelayanan yang tergolong baik pada masa pandemi Covid-19 ini membuat peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam bagaimana adaptasi evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan di KUA Panggang untuk memastikan SDM yang ada dalam kondisi yang baik. Selain itu juga menarik untuk dikaji apa yang menjadi faktor pendukung serta penghambat adaptasi evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan di KUA Panggang selama pandemi Covid-19 ini. Oleh karena itu, peneliti berketetapan untuk mengambil judul penelitian berikut ini “Adaptasi Sistem Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di Awal Pandemi Covid-19”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimanakah adaptasi sistem

¹⁰ Observasi kinerja Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang, Kabupaten Gunungkidul, Tanggal 2 November 2020

evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang di awal pandemi Covid-19?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis bagaimanakah adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang di awal pandemi Covid-19.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada aspek sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada suatu lembaga. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi ilmiah yang nantinya dapat digunakan sebagai referensi khususnya pada aspek sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia, terlebih adaptasinya untuk menghadapi situasi yang tidak menentu dan banyak keterbatasan seperti pandemi Covid-19.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul dalam melaksanakan tanggungjawab lembaga dan mempertahankan kualitas pelayanannya khususnya pada aspek sistem evaluasi kinerja

sumber daya manusia sehingga pelayanan publik di masa pandemi Covid-19 yang belum diketahui kapan selesainya ini tetap berjalan dengan baik.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka disusun untuk menunjukkan orisinalitas penelitian dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Dalam kajian pustaka ini, peneliti berupaya melakukan *review* pada publikasi yang dipandang paling *up to date* dan relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini melalui Google Cendekia. Publikasi terkini yang berhasil dihimpun oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Pertama, artikel jurnal karya Muhamad Irfan Rama yang diterbitkan pada tahun 2020 dengan judul “Kinerja Pegawai terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Studi Kasus pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Unaaha)”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian berdasarkan indikator kualitas kerja dan pengetahuan kerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Unaaha dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut sangat menunjang keberhasilan organisasi yang merupakan modal

utama bagi pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Unaaha dalam menjalankan kegiatan yang dapat menunjang pencapaian kinerja.¹¹

Kedua, artikel jurnal karya Samir Patsan yang diterbitkan pada tahun 2020 dengan judul “Evaluasi Kinerja Penyuluh Agama Non PNS Kota Makassar Pasca Diklat pada Balai Diklat Keagamaan Makassar”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh agama Non PNS pasca diklat teknis substantif penyuluh agama Non PNS yang dilaksanakan di Balai Diklat Keagamaan Makassar cukup tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dari kehadiran, ketepatan dalam membuat dan menyeter laporan rutin, penyusunan Rencana Kerja Operasional (RKO) dan Strategi Operasional (SO) berdasarkan juknis, pemetaan dan pemilihan model, metode dan pendekatan bimbingan dan penyuluhan serta dampak yang dirasakan masyarakat sasaran binaan dalam bentuk perubahan perilaku, penguasaan informasi dan wawasan tentang masalah kehidupan, kemasyarakatan, dan keagamaan serta meminimalisir kejahatan di lingkungan masyarakat binaan.¹²

Ketiga, artikel jurnal karya Lailina Jamilah, Nurul Umi Ati, dan Suyeno yang diterbitkan pada tahun 2019 dengan judul “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perkawinan pada Kantor Urusan Agama (Studi Kasus di Kantor Urusan Agama Kecamatan

¹¹ Muhammad Irfan Rama, “Kinerja Pegawai terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Studi Kasus pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Unaaha)”, *Jurnal Aksara Publik Vol. 4 No. 3*, (2020), hlm. 99-116.

¹² Samir Patsan, “Evaluasi Kinerja Penyuluh Agama Non PNS Kota Makassar Pasca Diklat pada Balai Diklat Keagamaan Makassar”, *Jurnal Widyaiswara Indonesia Vol. 1 No. 1*, (2020), hlm. 37-46.

Lowokwaru Kota Malang). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai dalam memenuhi komponen standar pelayanan berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 15 Tahun 1024 oleh Kantor Urusan Agama dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pencatatan perkawinan sudah cukup baik. Hal ini terbukti dari dua komponen standar pelayanan yang sudah dilaksanakan dengan baik, yaitu komponen standar pelayanan terkait proses penyampaian layanan (*service delivery*) serta komponen standar pelayanan terkait proses pengelolaan pelayanan (*manufacturing*). Upaya yang sudah dilakukan KUA Kecamatan Lowokwaru dalam meningkatkan kualitas pelayanan yaitu penggunaan SIMKAH (Sistem Informasi Nikah) serta adanya program diklat yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Faktor pendukung dari efektivitas kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang tinggi, kemampuan sumber daya manusia yang mumpuni serta disiplin kerja yang tinggi. Faktor penghambat yaitu kurang memadainya sarana dan prasarana yang disediakan serta keterbatasan sumber daya manusia.¹³

Keempat, artikel jurnal karya Sifatul Aliyah dan Bayu Mitra A.

Kusuma yang diterbitkan pada tahun 2019 dengan judul “Tuntutan Kinerja dalam Keterancaman Kerja: Dilema Penyuluh Agama Non Pegawai Negeri

¹³ Lailina Jamilah, Nurul Umi Ati, dan Suyeno, “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perkawinan pada Kantor Urusan Agama (Studi Kasus di Kantor Urusan Agama Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)”, *Jurnal Respon Publik Vol. 13 No. 1*, (2019), hlm. 40-51.

Sipil”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menekankan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah melalui Kementerian Agama secara aktif telah berusaha untuk memberdayakan penasihat agama non-PNS dengan Sistem Manajemen Informasi-Informasi Islam dan aplikasi E-PAI. Selain itu pemerintah telah melakukan upaya seperti pelatihan dan pembinaan, memeriksa laporan kinerja, membuat pedoman atau perturan yang jelas, dan meningkatkan gaji hingga 100 persen.¹⁴

Kelima, artikel jurnal karya Muhammad Laili Sanusi dan Dahniar yang diterbitkan pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada 16 Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar)”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stressor dari lingkungan, dari organisasi, dan stressor dari pribadi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Pegawai KUA di Kabupaten Banjar. Stressor dari organisasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar.¹⁵

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan peneliti melalui penelusuran pada Google Cendekia yang diwakili oleh kelima artikel jurnal di atas, dapat diketahui bahwa publikasi hasil penelitian terkait sistem evaluasi

¹⁴ Sifatul Aliyah dan Bayu Mitra A. Kusuma, “Tuntutan Kinerja dalam Keterencanaan Kerja: Dilema Karir Penyuluh Agama Non Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Ilmiah Syiar Vol. 19 No. 1*, (2019), hlm. 55-67, DOI:10.29300/syr.v19i1.2265.

¹⁵ Muhammad Laili Sanusi, “Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada 16 Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar)”, *Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 2 No. 3*, (2014), hlm. 261-271, DOI: 10.20527/jwm.v2i3.18.

kinerja sumber daya manusia di KUA maupun lembaga lainnya di bawah naungan Kementerian Agama sebenarnya sudah cukup banyak, namun yang menjadi catatan adalah belum ada penelitian yang membahas tentang isu spesifik adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19 sebagaimana yang akan dilakukan oleh penelitian ini. Dengan demikian maka kebaruan atau *novelty* dari penelitian ini menjadi jelas sehingga nantinya akan memberikan pengetahuan baru.

E. Kerangka Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu faktor penentu utama dari baik buruknya kinerja serta maju mundurnya lembaga. Dengan kata lain keberhasilan suatu lembaga dapat dilihat dari kinerja SDM yang dimiliki sebagai penunjang kegiatan operasional. Islam memandang penting akan adanya SDM yang professional dalam memegang sebuah amanah pekerjaan. Hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Anfal ayat 27 yang artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu*

*mengkhianati amanah yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.*¹⁶

Menurut Samsudin yang dikutip oleh Mumuh Mulyana, SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi atau lembaga.¹⁷ SDM juga dapat dipandang sebagai individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.¹⁸ Hal tersebut sebagaimana menurut Armstrong yang dikutip oleh Puspita Wulansari dan kawan-kawan, bahwa SDM didefinisikan sebagai strategi dan pendekatan manajemen yang terintegrasi dalam mengelola aset organisasi yang paling berharga. SDM merupakan orang yang bekerja dan berkontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Adapun Ivancevich menjelaskan bahwa SDM merupakan suatu fungsi di dalam sebuah organisasi yang bertujuan mengoptimalkan pendayagunaan tenaga kerja di dalamnya. Optimalisasi tersebut

¹⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Semesta Qur'an, 2015), hlm. 180.

¹⁷ Mumuh Mulyana, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Ranggagading Vol. 10 No. 2*, (2010), hlm. 166.

¹⁸ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9 No. 2*, (2019), hlm. 954.

dikaitkan dengan pencapaian kinerja lembaga secara keseluruhan.¹⁹

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan di atas, maka secara lebih komprehensif dapat dipahami bahwa SDM adalah orang atau tenaga kerja yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab dari atasan untuk menghasilkan produk dari suatu lembaga yang menjadi aset penting dan memiliki fungsi-fungsi yang kinerjanya menjadi tolok ukur keberhasilan lembaga.

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi bertanggungjawab dalam mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau SDM yang dimiliki. Organisasi juga harus selalu berusaha untuk memonitor kebutuhan SDM agar tercipta suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja.²⁰ hal tersebut karena SDM memiliki fungsi strategis dalam menunjang kehidupan organisasi atau lembaga. Adapun fungsi-fungsi SDM menurut R. Wayne Mondy dalam Ari Desri Waldi adalah sebagai berikut: *Pertama*, perencanaan karir.²¹ Perencanaan karir merupakan proses berkelanjutan dimana seseorang dituntut untuk mengevaluasi kemampuan dan minat karyawan sendiri, mempertimbangkan

¹⁹ Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, dan Arif Partono Prasetyo, “ Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten”, *Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 14 No. 2*, (2014), hlm. 164, DOI: 10.25124/jmi.v14i2.360.

²⁰ Intan Fransiska Arunde, Jullie J. Sondakh, dan Anneke Wangkar, “Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Sulutgo”, *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7 No. 3*, (2019), hlm. 3709.

²¹ Ari Desri Waldi, “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 Musholla (AMM) Yogyakarta”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), hlm. 16.

kesempatan karir alternatif, menyusun sasaran karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas perencanaan secara praktis. Proses tersebut dapat membuat karyawan berupaya meningkatkan kinerja melalui peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan peningkatan minat bekerja.²² Jadi, dapat dikatakan bahwa perencanaan karir merupakan langkah-langkah yang dapat ditempuh oleh karyawan dalam mengidentifikasi kebutuhan untuk mencapai karirnya selama mengemban tugas atau pekerjaan dalam suatu lembaga. Perencanaan karir sangat diperlukan bagi karyawan untuk mengetahui seberapa mampu mereka dapat menyeimbangkan antara kemampuan mereka dengan tanggungjawab yang diberikan oleh lembaga.

Kedua, pengembangan karir.²³ Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan lembaga untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang memadai tersedia ketika dibutuhkan. Karir-karir individu dan kebutuhan lembaga tidak terpisah dan berbeda. Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan lembaga dalam membantu karyawan untuk pencapaian karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang dimaksud peneliti merupakan usaha lembaga untuk membantu karyawan dalam mengembangkan serta meningkatkan keterampilan dan keahlian

²² Anggia Sari Lubis dan Arief Hadian, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan", *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora Vol. 2 No. 2*, (2017), hlm. 247.

²³ Ari Desri Walidi, "Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja... hlm. 17.

mereka untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Hal tersebut dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dari lembaga yang juga bersangkutan dengan karir karyawan. Fungsi perencanaan dan pengembangan karir menjadi salah satu aspek dari SDM yang sangat berkontribusi dalam keberhasilan pengelolaan lembaga.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi atau lembaga dikenal dengan istilah 6M, yaitu *man*, *material*, *method*, *money*, *machine*, dan *market*. Dari berbagai sumber daya tersebut, *man* atau manusia dipandang sebagai unsur yang terpenting. Hal tersebut karena untuk mengendalikan sumber daya yang lain dibutuhkan manusia yang memiliki kompetensi dan kapasitas. Oleh karena itu, tidak mengherankan bila kerap dikatakan bahwa manajemen SDM identik dengan manajemen itu sendiri. Menurut Hani Handoko yang dikutip oleh Muhamad Mustaqim, menjelaskan bahwa manajemen SDM sebagai suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan lembaga.²⁴

Sedangkan menurut Baiq Setiani, manajemen SDM merupakan ilmu tentang bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan

²⁴ Muhamad Mustaqim, "Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus)", *Jurnal Penelitian Vol. 10 No. 2*, (2016), hlm. 403-404, DOI: 10.21043/jupe.v10i2.1817.

bersama. Manajemen SDM berkaitan dengan desain dan penerapan sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.²⁵ Adapun menurut Denok Sunarsi, manajemen SDM merupakan seperangkat pendekatan strategis dan konsisten untuk pengelolaan aset lembaga yang paling berharga. SDM dianggap sebagai tulang punggung sebuah lembaga yang berkontribusi untuk pencapaian kinerja lembaga.²⁶

Jadi, berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dipahami secara lebih lengkap bahwa manajemen SDM adalah suatu proses atau langkah-langkah dalam mengatur dan mengelola pendayagunaan SDM yang ada dalam suatu lembaga. Proses tersebut berfokus pada kegiatan perencanaan, rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan karir, evaluasi, serta hubungan karyawan. Penelitian ini akan fokus pada salah satu kegiatan penting di dalam siklus manajemen SDM yaitu evaluasi, dimana akan menekankan pada proses adaptasi sistem evaluasi kinerja pada sebuah lembaga di awal pandemi Covid-19.

2. Sistem Evaluasi Kinerja

a. Pengertian Sistem Evaluasi Kinerja

Sistem merupakan sekumpulan elemen-elemen yang bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan dengan menerima masukan dan

²⁵ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya Vol. 1 No. 1*, (2013), hlm. 39.

²⁶ Denok Sunarsi, "Penerapan MSDM Strategis dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam Menyongsong Revolusi 4.0", *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Vol. 3 No. 1*, (2019), hlm. 222, DOI: 10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233.

menghasilkan keluaran dalam suatu proses transformasi. Fungsi dasar sistem adalah sebagai masukan (*input*) yang selanjutnya akan diproses, sebagai pemroses (*processing*) untuk mentransformasikan suatu masukan menjadi keluaran, serta sebagai keluaran (*output*) sebagai tujuan utama sistem tersebut dijalankan.²⁷ Sebagaimana pendapat Pratama dalam Prabowo dan Syani yang dikutip oleh Surya Ramadhan dan kawan-kawan, bahwa sistem merupakan sekumpulan prosedur yang saling berkaitan dan saling terhubung untuk melakukan suatu tugas bersama-sama.²⁸ Dengan kata lain dapat dipahami bahwa sistem merupakan kumpulan elemen dengan tata cara yang berinteraksi dan berhubungan satu sama lain untuk menyelesaikan proses tertentu.

Adapun evaluasi kinerja atau yang juga sering disebut dengan istilah penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebagaimana pendapat Simamora yang dikutip oleh Ghofar Taufiq bahwa dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal

²⁷ Wulan Ayu dan Ilham Perdana, "Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Web di PT. Qwords Company International", *Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 14 No. 3*, (2014), hlm. 248, DOI: 10.25124/jmi.v14i3.386.

²⁸ Surya Ramadhan, Sumitro Sarkum, dan Iwan Purnama, "Sistem Informasi Penilaian Kerja Pegawai Berbasis Web pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu", *Jurnal Teknik Komputer Vol. 5 No. 1*, (2019), hlm. 93, DOI: 10.31294/jtk.v4i2.

khusus sesuai bidang tugasnya.²⁹ Payaman J. Simanjuntak dalam Alamsyah Hamonangan Simbolon dan Walid Mustafa Semiring juga mengemukakan bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, atau unit-unit kerja dalam suatu lembaga sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan.³⁰ Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa evaluasi kinerja menjadi faktor penting dari pelaksanaan fungsi manajemen dalam suatu lembaga.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa sistem evaluasi kinerja merupakan proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh atasan untuk menilai prestasi kerja karyawan yang dimiliki. Pelaksanaan evaluasi kinerja disesuaikan dengan tanggungjawab dan tugas yang telah diberikan kepada karyawan pada bidangnya masing-masing. Dengan adanya evaluasi kinerja, lembaga dapat melihat hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu dengan tetap mempersiapkan strategi peningkatan dan perbaikan kinerja setelah pelaksanaan evaluasi kinerja tersebut. Lembaga dapat mengidentifikasi kebutuhan perbaikan, pelatihan, serta pengembangan apabila diperlukan tindak lanjut dari adanya evaluasi kinerja.

²⁹ Ghofar Taufiq, "Implementasi Logika Fuzzy Tahani untuk Model Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan", *Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. 12 No. 1*, (2016), hlm. 13, DOI: 10.33480/pilar.v12i1.254.

³⁰ Alamsyah Hamonangan Simbolon dan Walid Mustafa Semiring, "Evaluasi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa", *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA Vol. 3 No. 2*, (2015), hlm. 148, DOI: 10.31289/jppuma.v3i2.901.

b. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dilaksanakan tidak hanya semata-mata untuk melepas status sebagai pelaksanaan implementasi dari fungsi manajemen pada sebuah lembaga. Akan tetapi, tujuan evaluasi kinerja juga untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja lembaga melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia atau SDM lembaga. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan yaitu: sangat baik, baik, sedang, atau kurang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan dalam Roy Mubarak, penilaian prestasi penting dilakukan bagi lembaga untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan lembaga selanjutnya.³¹

Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Syaeful Anas Aklani sebagai berikut: *Pertama*, meningkatkan rasa saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. *Kedua*, mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. *Ketiga*, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. *Keempat*, mendefinisikan atau merumuskan

³¹ Roy Mubarak, "Sistem Cerdas Berbasis Konsep Fuzzy Logic untuk Evaluasi Kinerja Karyawan", *Jurnal Teknologi Informasi Vol. 11 No. 2*, (2017), hlm. 36.

kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. *Kelima*, memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.³²

c. Prinsip Sistem Evaluasi Kinerja

Sistem evaluasi kinerja tidak dapat dilakukan tanpa berpedoman pada prinsip-prinsip pelaksanaan yang baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wirawan dalam Asep Rudi Hartono dan Maya Setiawardani, prinsip evaluasi kinerja yang baik adalah sebagai berikut: *Pertama*, relevansi. Sistem evaluasi kinerja harus relevan atau ada hubungannya dengan sejumlah faktor lembaga, seperti strategi dan tujuan lembaga. Standar kinerja harus ada relevansinya dengan pencapaian strategi dan tujuan lembaga. *Kedua*, reliabilitas. Reliabilitas berarti konsistensi penilaian dari sistem evaluasi kinerja, dimana sistem evaluasi kinerja dapat dipercaya jika seorang karyawan yang dinilai oleh dua orang penilai independen menghasilkan nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda. Reliabilitas evaluasi kinerja dapat dicapai melalui uji coba standar kinerja dan instrumen evaluasi kinerja.³³

³² Syaeful Anas Aklani, "Metode Fuzzy Logic untuk Evaluasi Kinerja Pelayanan Perawat (Studi Kasus: RSIA Siti Hawa Padang)", *Jurnal Edik Informatika Vol. 1 No. 1*, (2014), hlm. 37-38, DOI: 10.22202/jei.2014.v1i1.1435.

³³ Asep Rudi Hartono dan Maya Setiawardani, "Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan", *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3 No. 1*, (2017), hlm. 77.

Ketiga, sensitivitas. Evaluasi kinerja harus dapat membedakan kinerja yang sangat baik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk. Definisi setiap dimensi kinerja harus ada dalam standar kinerja agar sistem evaluasi kinerja dapat dikatakan sensitif, misalnya dimensi disiplin kerja didefinisikan ukuran disiplin tinggi, sedang, dan buruk dalam standar kinerjanya. *Keempat*, akseptabilitas. Sistem evaluasi kinerja dapat diterima oleh pihak yang berkaitan dengan evaluasi kinerja, misalnya lembaga itu sendiri, karyawan yang dievaluasi, serta dapat diterima oleh manajer. *Kelima*, praktikal, yang berarti bahwa sistem evaluasi kinerja harus praktis, mudah dipahami, dan dapat dilaksanakan oleh para manajer dengan mudah. Sistem evaluasi kinerja yang praktis setidaknya memiliki tiga kriteria, yaitu sederhana, tidak memerlukan banyak waktu, serta tidak berisiko tinggi.³⁴

d. Evaluasi Kinerja Model Michael Armstrong

Pemantauan kinerja bagi sumber daya manusia atau SDM dalam suatu lembaga tentu sangat penting dilakukan dengan salah satu cara yaitu melalui evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja yang baik dapat dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada mereka yang terlibat, misalnya kepada manajer, individu, dan tim terkait bagaimana mereka bekerja. Pelaksanaan evaluasi dapat dilakukan oleh anggota dari tim proyek atau oleh fungsi SDM. Hasil evaluasi dapat diumpun balikkan kepada seluruh pihak yang berkepentingan dan

³⁴ Asep Rudi Hartono dan Maya Setiawardani, "Pengaruh Evaluasi Kinerja... hlm. 77-78.

dianalisis untuk mendapatkan taksiran mengenai kebutuhan terhadap perubahan-perubahan proses atau tuntutan akan pelatihan. Proses analisis dapat menentukan sejauh mana peningkatan kinerja organisasi dalam pelaksanaan manajemen kinerja.³⁵

Manajemen kinerja dapat dipantau melalui beberapa proses seperti yang telah dikemukakan oleh Michael Armstrong dalam Surya Dharma sebagai berikut: *Pertama*, mencatat dan menganalisis penilaian kinerja. Dengan proses pencatatan dan analisis maka dapat membantu untuk mengetahui bagaimana manajer menggunakan manajemen kinerja. *Kedua*, mengambil sampel dokumentasi evaluasi kinerja. Pengambilan sampel dokumentasi dilakukan agar dapat menjadi bukti bahwa evaluasi kinerja telah dilaksanakan. *Ketiga*, wawancara empat mata dengan para manajer untuk mengidentifikasi pengalaman yang mereka temui dalam bidang manajemen kinerja dan di mana mereka membutuhkan lebih banyak dukungan. *Keempat*, melakukan survei mengenai sikap karyawan dan kelompok-kelompok diskusi yang terfokus. *Kelima*, mengkaji ulang peningkatan pada kinerja dari lembaga.³⁶

Pada dasarnya, terdapat beberapa macam model evaluasi kinerja yang dapat diimplementasikan pada suatu lembaga atau organisasi. Akan tetapi, peneliti memilih model evaluasi kinerja yang

³⁵ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Cet. 6, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 273-274.

³⁶ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah...* hlm. 275.

dikemukakan oleh Michael Armstrong³⁷ karena model tersebut menekankan pembelajaran yang terus menerus. Dalam pembelajaran yang terus menerus tersebut salah satu tahapannya adalah adaptasi yang tentunya ekuivalen atau cocok dengan judul penelitian ini yakni adaptasi sistem evaluasi kinerja pada sebuah lembaga di awal pandemi Covid-19. Adapun penjelasan dari adaptasi evaluasi kinerja tersebut akan dijelaskan pada bagian di bawah ini.

e. Adaptasi Evaluasi Kinerja

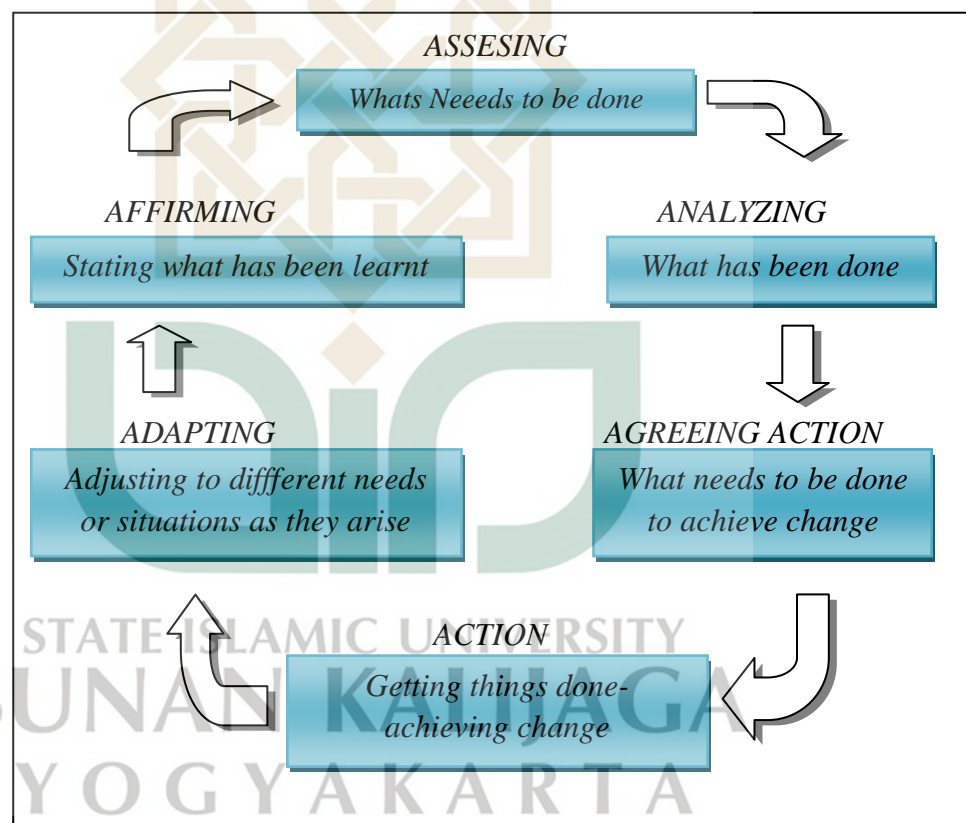
Kemunculan wabah penyakit bukanlah hal baru di Indonesia. Dalam kurun waktu 2003-2014 saja beberapa wabah global bermunculan seperti SARS tahun 2003, Flu Burung tahun 2007, dan Flu Babi tahun 2009. Selain itu, wabah global lain seperti MERS tahun 2012, Flu Burung varian baru tahun 2013, serta Ebola tahun 2014 juga bermunculan. Secara umum enam wabah tersebut dapat tertangani dengan cepat oleh pemerintah Indonesia, hingga pada akhirnya awal tahun 2020 datanglah Covid-19 yang memporak-porandakan dunia.³⁸ Munculnya wabah Covid-19 membuat seluruh tatanan kehidupan berubah, baik dari aspek ekonomi, religi, sosial, budaya, politik bahkan pendidikan. Oleh karena itu, adaptasi ini perlu dilakukan karena untuk menghadapi pandemi Covid-19 yang telah merubah seluruh tatanan kehidupan, termasuk adaptasi sistem evaluasi kinerja di sebuah

³⁷ Michael Armstrong, *Performance Management*, (New York: McGraw Hill, 1995).

³⁸ Bayu Mitra A. Kusuma dan Theresia Octastefani, "Hak Beragama, Kebijakan Asimetris, dan Sense of Crisis di Masa Pandemi Covid-19", Irsyadunnas *et al.* (Ed.), *Covid-19 dan Transformasi Keberagamaan*, (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2020), hlm. 192.

organisasi atau lembaga. Hal tersebut sebagaimana adaptasi yang dikemukakan oleh Michael Armstrong dalam Surya Dharma bahwa rangkaian pembelajaran terus menerus yang diilustrasikan pada gambar berikut.³⁹

Gambar 1.1.
Rangkaian Pembelajaran yang Terus Menerus
Menurut Michael Armstrong



Berdasarkan gambar di atas, maka dapat diterjemahkan bahwa tahapan pembelajaran yang terus menerus adalah: *Pertama, assesing* yang berarti menilai. Pada proses ini perlu disiapkan apa saja yang perlu dilakukan. *Kedua, analyzing* yang berarti menganalisa apa yang

³⁹ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah...* hlm. 157.

telah dilakukan. *Ketiga, agreeing action* yang berarti menyetujui tindakan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai perubahan. *Keempat, action* yang artinya tindakan untuk menyelesaikan berbagai hal mencapai perubahan. *Kelima, adapting* yang berarti beradaptasi, menyesuaikan dengan kebutuhan atau situasi yang berbeda saat muncul. *Keenam, affirming* yang artinya menegaskan, menyatakan apa yang telah dipelajari. Pembelajaran terus menerus itulah yang kemudian menarik peneliti guna mendalami adaptasi sistem evaluasi kinerja di KUA Panggang Kabupaten Gunungkidul pada awal pandemi Covid-19.

3. Kantor Urusan Agama (KUA)

a. Pengertian KUA

Salah satu lembaga pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat adalah Kantor Urusan Agama atau KUA. Maju mundurnya Kementerian Agama ditentukan oleh maju mundurnya KUA di wilayah kecamatan, karena KUA menjadi line terdepan bagi Kementerian Agama. KUA kecamatan sebagai unit teknis Kementerian Agama terdepan memiliki posisi dan kedudukan yang sangat penting dalam rangka pencitraan Kementerian Agama secara menyeluruh di mata masyarakat.⁴⁰ KUA adalah lembaga yang bernaung di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia yang melaksanakan tugas berdasarkan peraturan pemerintah, baik undang-

⁴⁰ Nasrul Darambe, "Manajemen Kantor Urusan Agama Teladan Kecamatan Wolio Kota Baubau", *Jurnal Pemikiran Islam Vol. 5 No. 1*, (2019), hlm. 154, DOI: 10.31332/zjpi.v5i1.1040.

undang pernikahan maupun Menteri Agama. KUA juga merupakan salah satu lembaga pencatatan pernikahan yang bertugas mendaftarkan dan mengurus kelengkapan administrasi pernikahan.⁴¹ KUA merupakan instansi terdepan Kementerian Agama yang mempunyai kedudukan sangat strategis dan berhadapan langsung di bidang Urusan Agama sebagai unit pelayanan teknis.⁴²

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka KUA merupakan lembaga yang berada di bawah naungan Kementerian Agama dalam bidang urusan agama Islam dengan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung. Bentuk pelayanan yang diberikan berupa pelayanan pernikahan, talak, rujuk, serta kegiatan bimbingan keagamaan. KUA menjadi bagian dari Kementerian Agama yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan dan bimbingan kepada masyarakat. Peran penting tersebut dirangkum pada tugas dan fungsi pokok KUA untuk melaksanakan tanggungjawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Tugas dan Fungsi Pokok KUA

Pelaksanaan tugas dan fungsi pokok oleh Kantor Urusan Agama atau KUA dilandasi dengan Peraturan Menteri Agama atau PMA Nomor 34 tahun 2016. Berdasarkan peraturan tersebut, maka

⁴¹ Givo Almuttaqin, "Sistem Informasi Pendaftaran Pernikahan Berbasis Online Menggunakan Metode Waterfall (Studi Kasus: Kantor Urusan Agama Kecamatan Mandau-Duri)", *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi Vol. 2 No. 2*, (2016), hlm. 52, DOI: 10.24014/rmsi.v2i2.2608.

⁴² M Zaid Abdurrahman, "Hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada KUA Kecamatan Sekabupaten Tapin", *Jurnal Kindai Vol. 13 No. 1*, (2017), hlm. 1.

KUA memiliki tugas dan fungsi pokok sebagai berikut: *Pertama*, pelaksanaan pelayanan, pengawasan, pencatatan, dan pelaporan nikah dan rujuk. *Kedua*, penyusunan statistik layanan dan bimbingan masyarakat Islam. *Ketiga*, pengelolaan dokumentasi dan sistem informasi manajemen KUA Kecamatan. *Keempat*, pelayanan bimbingan keluarga sakinah. *Kelima*, pelayanan bimbingan kemasjidan. *Keenam*, pelayanan bimbingan hisab ruyat dan pembinaan syariah. *Ketujuh*, pelayanan bimbingan dan penerangan agama Islam. *Kedelapan*, pelayanan bimbingan zakat dan wakaf. *Kesembilan*, pelaksanaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan KUA Kecamatan.⁴³ Apabila melihat begitu besarnya urgensi tugas pokok dan fungsi KUA, maka jelaslah bahwa sistem evaluasi kinerja SDM pada KUA Panggang Kabupaten Gunungkidul menjadi sangat penting untuk diteliti, terlebih terkait adaptasinya di awal pandemi covid-19 agar pelayanan tetap berjalan dengan maksimal.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sebagaimana menurut Creswell dalam J. R. Raco mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan atau penelusuran untuk

⁴³ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan.

mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Gejala sentral dapat diketahui oleh peneliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak terkait atau narasumber dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan apa yang akan diteliti. Informasi dan data yang telah diperoleh kemudian akan diolah oleh peneliti sebagai bahan analisis dari penelitiannya. Hasil analisis berupa penggambaran atau deskripsi dari tema penelitian.⁴⁴ Penelitian ini menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam tentang Adaptasi Sistem Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di awal Pandemi Covid-19.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan pihak yang dijadikan sebagai narasumber pada sebuah penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah sumber daya manusia atau SDM pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang yang menjadi sumber informasi dan pengumpulan data. Adapun subjek penelitian tersebut adalah: (1) Kepala KUA Panggang, (2) Pegawai KUA Panggang, dan (3) Masyarakat yang mengakses layanan di KUA Panggang.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan topik masalah yang menjadi perhatian pada sebuah penelitian. Objek pada penelitian ini adalah

⁴⁴ J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Cet. 1, (Jakarta: Grasindo, 2010), hlm. 7

seluruh kegiatan atau aktivitas yang berkaitan dengan adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di awal pandemi Covid-19.

3. Sumber Data

Sumber data dalam sebuah penelitian merupakan subjek penelitian dimana data atau informasi dapat diperoleh. Adapun sumber data pada penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari narasumber yang bersangkutan, sedangkan sumber data sekunder dapat diperoleh melalui literatur. Wawancara kepada Kepala KUA Panggang, Pegawai KUA Panggang, dan masyarakat yang mengakses layanan di KUA Panggang dijadikan sebagai sumber data primer pada penelitian ini. Sedangkan sumber data sekunder akan peneliti peroleh melalui hasil penelitian terdahulu, jurnal yang relevan, serta referensi lain yang dapat mendukung penelitian ini. Untuk mendapatkan data yang diperlukan baik primer maupun sekunder, *officially* peneliti melakukan penelitian ini selama kurang lebih dua bulan terhitung sejak tanggal 5 Februari sampai tanggal 31 Maret 2021 berdasarkan surat tugas dari kampus dan penerimaan dari lembaga bersangkutan. Namun, untuk memperdalam penelitian ini, peneliti juga berinisiatif untuk memperpanjang masa penelitian dengan seizin lembaga yang bersangkutan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Salah satu teknik untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian adalah melalui wawancara. Wawancara merupakan proses mengumpulkan data atau informasi dengan cara mengajukan berbagai macam pertanyaan secara langsung kepada narasumber. Wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti bersifat terstruktur dan tidak terstruktur dengan pihak terkait yang akan diwawancarai. Pertanyaan yang diajukan kepada narasumber berkaitan dengan adaptasi evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di awal Pandemi Covid-19. Alat bantu yang digunakan peneliti pada proses wawancara adalah *interview guide*, *handphone* sebagai alat perekam, dan alat tulis untuk mencatat beberapa pernyataan bila diperlukan. Wawancara akan dilakukan kepada Kepala KUA Panggang, Pegawai KUA Panggang, dan masyarakat yang mengakses layanan di KUA Panggang.

b. Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik yang berlangsung secara terus menerus secara alami untuk menghasilkan fakta.⁴⁵ Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi dengan mengamati dan

⁴⁵ Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)", *Jurnal At-Taqaddum Vol. 8 No. 1*, (2016), hlm. 26.

melakukan pencatatan secara langsung di lokasi penelitian. Peneliti mendatangi lembaga yang dijadikan sebagai objek penelitian untuk mendapatkan informasi terkait adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di awal pandemi Covid-19. Adapun data yang diperlukan pada penelitian ini adalah kondisi lembaga tempat penelitian serta seluruh aktivitas yang berkaitan dengan sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia di awal pandemi Covid-19.

c. Dokumentasi

Purwono dalam Kadek Sonia Piscayanti mengemukakan bahwa dokumentasi adalah kegiatan yang berkaitan dengan photo dan penyimpanan photo serta pengumpulan, pengelolaan informasi dalam bidang pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bukti penunjang dokumen.⁴⁶ Dengan kata lain, dokumentasi adalah proses mengumpulkan data penunjang kegiatan penelitian yang dapat berupa foto, brosur dan informasi lain yang masih relevan dengan penelitian. Dokumen yang dibutuhkan pada penelitian ini berupa data-data yang berkaitan dengan adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di awal pandemi Covid-19.

⁴⁶ Kadek Sonia Piscayanti, "Studi Dokumentasi dalam Proses Produksi Pementasan Drama Bahasa Inggris", *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Vol. 47 No. 2-3*, (2014), hlm. 95, DOI: 10.23887/jppundiksha.v47i2-3.4861.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Sebagaimana Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong bahwa analisis data adalah proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis kerja tersebut.⁴⁷ Dengan kata lain, teknik analisis data merupakan proses yang digunakan untuk mengelola data yang diperoleh dari lembaga atau tempat penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis model Miles dan Huberman⁴⁸ yang dikutip oleh Sugiyono yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.⁴⁹

Pertama, pengumpulan data, tahap awal peneliti melakukan pengumpulan data secara umum terhadap situasi sosial objek yang diteliti, merekam semua yang didengar dan dilihat. *Kedua*, reduksi data yang berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada

⁴⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. 36, Edisi Revisi, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 280.

⁴⁸ Matthew B. Miles dan Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of a New Method*, (London: Sage Publication, 1994).

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 130

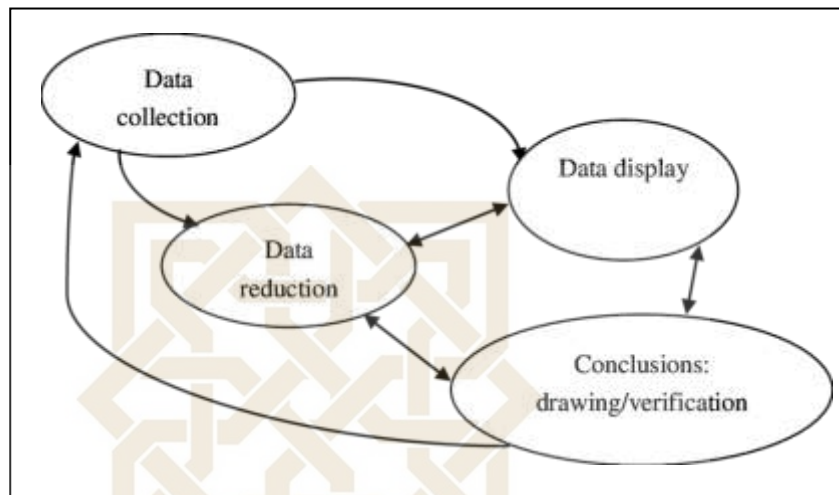
hal-hal yang penting, dan dicari tema.⁵⁰ Data yang diperoleh kemudian diseleksi untuk memperoleh gambaran yang jelas dan sesuai dengan pembahasan yang dibutuhkan. *Ketiga*, penyajian data, peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian singkat berupa narasi, tabel, bagan, serta bentuk lainnya sesuai dengan kebutuhan peneliti. *Keempat*, penarikan kesimpulan, hasil penelitian akan dijelaskan secara jelas, ringkas, dan lengkap pada bagian kesimpulan berdasarkan data-data yang diperoleh dan dianalisa serta telah diverifikasi sebelumnya. Pada dasarnya ada beberapa teknik analisis data yang dapat digunakan dalam penelitian, namun peneliti memilih teknik analisis data model Miles dan Huberman karena model ini bersifat fleksibel, dimana apabila masih ada kekurangan data maka pengumpulan data tambahan dapat dilakukan sewaktu-waktu selama proses penelitian dan penulisan masih berlangsung.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁵⁰ Kiki Hardiyanti, Astalini, dan Dwi Agus Kurniawan, “Sikap Siswa terhadap Mata Pelajaran Fisika di SMA Negeri 5 Muaro Jambi”, *Jurnal Edufisika Vol. 3 No. 2*, (2018), hlm. 7, DOI: 10.22437/edufisika.v3i02.4522.

Gambar 1.2.

Teknik Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman⁵¹



6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data digunakan untuk membuktikan nilai kebenaran dan konsistensi data dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji kredibilitas dengan melakukan pengecekan data melalui metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.⁵² Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber,

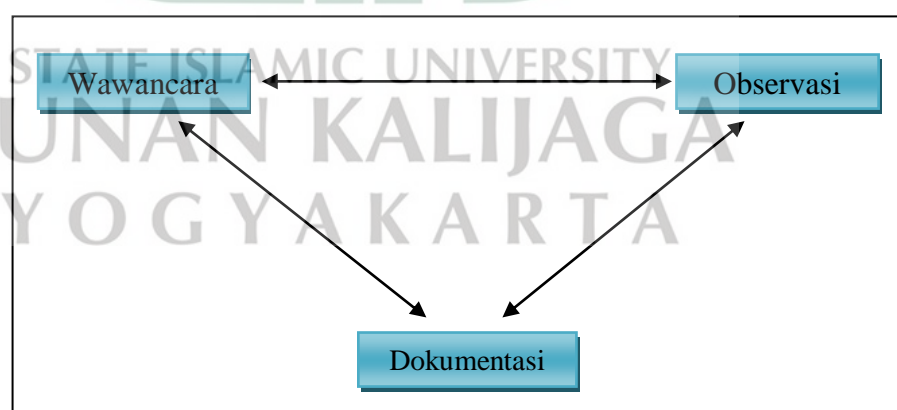
⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D...* hlm. 10.

⁵² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...* hlm. 321-330.

triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.⁵³ Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber untuk pengujian keabsahan data penelitian.

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh melalui wawancara, kemudian dicek melalui observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Apabila dengan tiga teknik tersebut pengujian kredibilitas data menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar, atau hanya karena berbeda sudut pandang saja.

Gambar 1.3.
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data⁵⁴



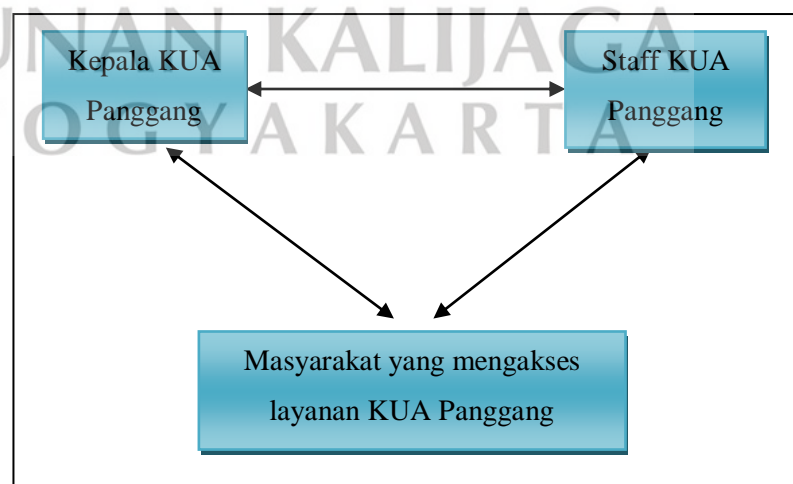
⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cet. 23, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 273.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D...* hlm. 274.

Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Misalnya untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan ke teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari ketiga sumber tersebut kemudian dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti akan menghasilkan kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut. Pada penelitian ini peneliti melakukan triangulasi sumber yang diilustrasikan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1.4.

Triangulasi Sumber Data⁵⁵



⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D...* hlm. 274.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ditulis untuk memberikan gambaran umum terkait rancangan pembahasan sebagai acuan dalam berfikir secara sistematis. Adapun rancangan sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut: BAB I, merupakan bagian pendahuluan sebagai dasar penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. BAB II, menjelaskan tentang gambaran umum lokasi atau tempat penelitian yaitu Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul. Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan terkait profil lembaga yang meliputi sejarah singkat berdirinya lembaga, letak geografis, visi dan misi lembaga, program kegiatan, dan hal lain yang relevan terkait profil lembaga. BAB III, merupakan bagian pembahasan yang akan membahas secara mendalam dan detail tentang adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul di awal pandemi Covid-19. BAB IV, bagian penutup yang meliputi kesimpulan dan rekomendasi untuk Kantor Urusan Agama (KUA) Panggang Kabupaten Gunungkidul.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang mendalam yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada KUA Panggang di awal pandemi Covid-19 apabila ditinjau menggunakan lima tahapan dalam teori Armstrong telah berjalan baik, dengan rincian sebagai berikut: *Pertama*, pada tahap pencatatan dan analisis evaluasi kinerja sebelum pandemi evaluasi formal dan non formal dilaksanakan secara tatap muka atau luring, sedangkan setelah terjadi pandemi Covid-19 evaluasi formal dan non formal dilakukan secara virtual atau daring. *Kedua*, sebelum pandemi Covid-19 dan setelah terjadi pandemi Covid-19 pengambilan sampel dokumentasi kinerja dilakukan dengan mencetak LKB dan SKP serta pengambilan dokumentasi berbentuk foto. Pada tahap ini tidak ada perbedaan yang signifikan antara sebelum dan setelah terjadinya pandemi Covid-19, perbedaan hanya pada jumlah dokumentasi foto yang berkurang karena kegiatan pelayanan di luar kantor yang melibatkan masyarakat secara langsung dibatasi.

Ketiga, pada tahap identifikasi pengalaman evaluasi kinerja sebelum pandemi Covid-19 dilaksanakan melalui evaluasi formal dan non formal dengan tatap muka atau luring, sedangkan setelah terjadinya pandemi Covid-19 dilaksanakan secara virtual atau daring sehingga

menambah peningkatan teknologi informasi bagi pegawai KUA Panggang melalui aplikasi *zoom meeting*. *Keempat*, survei sikap pegawai, pada tahap ini sebelum pandemi Covid-19 dan setelah terjadinya Covid-19 tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan yaitu melalui pengamatan oleh Kepala KUA Panggang pada kinerja pegawai setiap harinya. Perbedaan terletak pada proses pengamatan bahwa sebelum adanya pandemi Covid-19 pengamatan dilakukan secara langsung di KUA Panggang namun di awal pandemi Covid-19 pengamatan pada pegawai yang terjadwal WFH melalui koordinasi grup *whatsapp*. *Kelima*, pada tahap pengkajian ulang peningkatan kinerja lembaga, sebelum dan setelah terjadinya pandemi Covid-19 tidak terdapat perbedaan yaitu tetap dilaksanakan melalui koordinasi dengan menyampaikan arahan dan masukan bagi pegawai KUA Panggang.

Faktor pendukung pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai di awal pandemi Covid-19 terletak pada kemajuan teknologi informasi yaitu pertemuan virtual melalui aplikasi *zoom meeting* dan presensi *online*. Namun dibalik pelaksanaan evaluasi kinerja yang berjalan dengan baik, KUA Panggang mengalami beberapa hambatan berupa pekerjaan yang menumpuk karena penerapan sistem kerja WFH dan WFO secara paralel.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, peneliti dapat merekomendasikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan positif baik untuk lembaga maupun untuk peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Adaptasi sistem evaluasi kinerja sumber daya manusia pada KUA Panggang di awal pandemi Covid-19 telah berjalan baik, akan tetapi perlu adanya beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai KUA Panggang yaitu berupa pengadaan pelatihan Microsoft Office dan aplikasi-aplikasi penunjang kegiatan daring lainnya bagi seluruh pegawai KUA Panggang. Terlebih untuk pegawai yang telah memasuki usia lansia perlu dilakukan pendampingan tersendiri agar mereka tidak tertinggal dalam proses adaptasi yang berjalan. Selain itu, KUA Panggang perlu pengadaan ruang tunggu yang dilengkapi dengan tempat duduk yang memadai minimal sepuluh tempat duduk supaya dalam masa pandemi Covid-19 ketika banyak pelayanan, masyarakat dapat menunggu di luar PTSP dengan nyaman dan tentunya dapat menjaga jarak antara satu dengan yang lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan tindak lanjut bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan metode penelitian lainnya misalnya metode *Human Resources Scorecard*

untuk lebih disempurnakan lagi agar dapat memperluas dan menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang evaluasi kinerja sumber daya manusia yang terus beradaptasi dengan perkembangan zaman.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. Zaid, “Hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada KUA Kecamatan Sekabupaten Tapin”, *Jurnal Kindai Vol. 13 No. 1*, 2017.
- Aklani, Syaeful Anas, “Metode Fuzzy Logic untuk Evaluasi Kinerja Pelayanan Perawat (Studi Kasus: RSIA Siti Hawa Padang)”, *Jurnal Edik Informatika Vol. 1 No. 1*, 2014.
- Aliyah, Sifatul dan Bayu Mitra A. Kusuma, “Tuntutan Kinerja dalam Keterencanaan Kerja: Dilema Karir Penyuluh Agama Non Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Ilmiah Syiar Vol. 19 No. 1*, 2019.
- Almuttaqin, Givo, “Sistem Informasi Pendaftaran Pernikahan Berbasis Online Menggunakan Metode Waterfall (Studi Kasus: Kantor Urusan Agama Kecamatan Mandau-Duri)”, *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi Vol. 2 No. 2*, 2016.
- Armstrong, Michael, *Performance Management*, New York: McGraw Hill, 1995.
- Arunde, Intan Fransiska, Jullie J. Sondakh, dan Anneke Wangkar, “Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Sulutgo”, *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7 No. 3*, 2019.
- Ayu, Wulan dan Ilham Perdana, “Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Web di PT. Qwords Company International”, *Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 14 No. 3*, 2014.
- Darambe, Nasrul, “Manajemen Kantor Urusan Agama Teladan Kecamatan Wolio Kota Baubau”, *Jurnal Pemikiran Islam Vol. 5 No. 1*, 2019.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Cet. 6, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Hardiyanti, Kiki, Astalini, dan Dwi Agus Kurniawan, “Sikap Siswa terhadap Mata Pelajaran Fisika di SMA Negeri 5 Muaro Jambi”, *Jurnal Edufisika Vol. 3 No. 2*, 2018.
- Hartono, Asep Rudi dan Maya Setiawardani, “Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan”, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3 No. 1*, 2017.

- Hasanah, Hasyim, “Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)”, *Jurnal At-Taqaddum Vol. 8 No. 1*, 2016.
- Itani, Talal, *Quran English Translalion: Clear, Pure, Easy to Read Modern English*, Dallas dan Beirut: ClearQuran, 2014.
- Jamilah, Lailina, Nurul Umi Ati, dan Suyeno, “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perkawinan pada Kantor Urusan Agama (Studi Kasus di Kantor Urusan Agama Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)”, *Jurnal Respon Publik Vol. 13 No. 1*, 2019.
- Kantor Urusan Agama Panggang, *KUA Kecamatan Panggang Tahun 2019: Melayani dengan Ikhlas*, Gunungkidul: KUA Panggang, 2019.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an Terjemah dan Tajwid Syamil Qur’an Yasmina Terjemah dan Tajwid*, Cet. 1, Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014.
- _____, *Al-Qur’an Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir Bil Hadis*, Bandung: Semesta Qur’an, 2015.
- Keputusan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Kementerian Agama.
- Kusuma, Bayu Mitra A. dan Theresia Octastefani, “Hak Beragama, Kebijakan Asimetris, dan Sense of Crisis di Masa Pandemi Covid-19” Irsyadunnas *et al.* (Ed.), *Covid-19 dan Transformasi Keberagamaan*, Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2020.
- Lubis, Anggia Sari dan Arief Hadian, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan”, *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora Vol. 2 No. 2*, 2017.
- Mardatillah, Yos Indra *et al.*, “Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bank XYZ dengan Human Resource Scorecard”, *e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol. 1 No. 1*. 2013.
- Miles, Matthew B. dan Michael Huberman., *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of a New Method*, London: Sage Publication, 1994.

- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. 36, Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mubarok, Roy. “Sistem Cerdas Berbasis Konsep Fuzzy Logic untuk Evaluasi Kinerja Karyawan”. *Jurnal Teknologi Informasi Vol. 11 No. 2*. 2017.
- Mulyana, Mumuh, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan”, *Jurnal Ilmiah Ranggagading Vol. 10 No. 2*, 2010
- Mustaqim, Muhamad, “Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus)”, *Jurnal Penelitian Vol. 10 No. 2*, 2016.
- Nawawi, Hadari, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Cet. 5, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Patsan, Samir, “Evaluasi Kinerja Penyuluh Agama Non PNS Kota Makassar Pasca Diklat pada Balai Diklat Keagamaan Makassar”, *Jurnal Widya Swara Indonesia Vol. 1 No. 1*, 2020.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan.
- Piscayanti, Kadek Sonia, “Studi Dokumentasi dalam Proses Produksi Pementasan Drama Bahasa Inggris”, *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Vol. 47 No. 2-3*, 2014.
- Prasetyo, Hoedi dan Wahyudi Sutopo, “Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset”, *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri Vol. 13 No. 1*, 2018.
- Purwanto, “Arti dan Peran Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Vol. 2 No. 2*, 2005.
- Raco, J. R., *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Cet. 1, Jakarta: Grasindo, 2010.
- Rama, Muhammad Irfan, “Kinerja Pegawai terhadap Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Studi Kasus pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Unaaha)”, *Jurnal Aksara Publik Vol. 4 No. 3*, 2020.

- Ramadhan, Surya, Sumitro Sarkum, dan Iwan Purnama, "Sistem Informasi Penilaian Kerja Pegawai Berbasis Web pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu", *Jurnal Teknik Komputer Vol. 5 No. 1*, 2019.
- Sanusi, Muhammad Laili, "Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada 16 Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar)", *Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 2 No. 3*, 2014.
- Setiani, Baiq, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya Vol. 1 No. 1*, 2013.
- Simbolon, Alamsyah Hamonangan dan Walid Mustafa Semiring, "Evaluasi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa", *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA Vol. 3 No. 2*, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cet. 23, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sulaiman, "Problematika Pelayanan Kantor Urusan Agama Anamuban Timur Nusa Tenggara Timur", *Jurnal Analisa Vol. XVII No. 2*, 2011.
- Sunarsi, Denok, "Penerapan MSDM Strategis dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam Menyongsong Revolusi 4.0", *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Vol. 3 No. 1*, 2019.
- Susan, Eri, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9 No. 2*, 2019.
- Taufiq, Ghofar, "Implementasi Logika Fuzzy Tahani untuk Model Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan", *Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. 12 No. 1*, 2016.
- Waldi, Ari Desri, "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 Musholla (AMM) Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018.

- Wijayanti, Annisa dan Supra Wimbarti, “Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja pada PT. HKS”, *Jurnal Psikologi Vol. 11 No. 2*, 2012.
- Wulansari, Puspita, Andre Harjana Damanik, dan Arif Partono Prasetio, “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten”, *Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 14 No. 2*, 2014.
- Yahya, Muhammad, “Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia”, *Tesis*, Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2018.

