

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru. Manusia di dalam hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang dan papan. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan; dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Hasibuan, 2013).

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, sebagaimana dikatakan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan dengan batasan-batasan yang relatif dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama (DeCenzo et al., 2016). Oleh karenanya siapapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumberdaya (6M), yaitu: *man* (manusia); *money* (kuangan); *material* (peralatan/fisik); *machine* (teknologi); *method* (metode); dan *market* (pasar) (Hasibuan (2013).

Seiring semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan, baik pada tataran lokal/regional, nasional maupun global yang disertai situasi yang serba tidak menentu dan sulit diprediksi (*unpredictable*), tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi sekarang ini semakin meningkat. Dari sisi internal organisasi dihadapkan pada berbagai permasalahan yang meliputi kinerja, produktivitas, pelayanan, anggaran (biaya), waktu, lingkungan, perilaku kerja, dan sebagainya. Sementara dari sisi eksternal, suatu organisasi dihadapkan pada tuntutan (*pressure*) yang semakin meningkat dari berbagai komponen masyarakat (*customer*), dan berbagai perubahan yang sifatnya tidak terduga. Perubahan tersebut memberikan dampak negatif dan positif. Sisi negatif, menimbulkan hambatan dan ancaman bagi kelangsungan hidup tenaga kerja bila tidak dapat mengikutinya akan ketinggalan dan terpinggirkan. Sisi positif, memunculkan ide-ide dan peluang-peluang baru bagi tenaga kerja dalam bertindak dan berorganisasi. Menurut Porter (1997) keunggulan kompetitif adalah kemampuan suatu perusahaan untuk meraih keuntungan ekonomis di atas laba yang mampu diraih oleh pesaing di pasar dalam industri yang sama. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif senantiasa memiliki kemampuan dalam memahami perubahan struktur pasar dan mampu memilih strategi pemasaran yang efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran tentang manajemen organisasi terkait bagaimana seharusnya organisasi dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Setiap organisasi harus diisi dengan tenaga kerja yang memadai, dari awal perekrutan sampai mencapai masa selesainya pekerja tersebut (Salusu, 1996). Permasalahan umum yang sering dihadapi dalam implementasi suatu pekerjaan adalah adanya inkonsistensi antara latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pekerja dengan uraian tugas pekerjaannya sehingga pada saat implementasi hasil dari suatu unit organisasi belum maksimal dimanfaatkan atau diberdayakan. Hal tersebut berdampak pada capaian target utama yang ditandai adanya kesenjangan dari *input* material (material produksi)

dengan hasil yang diharapkan (*output* organisasi) (Syam, 2007). Dengan demikian efektivitas organisasi tidak dapat dicapai dengan pekerja yang ada, ditambah dengan terlambatnya penyesuaian sistem organisasi dengan tuntutan dinamika lingkungan dan *stakeholders* yang menuntut kinerja organisasi. Langkah yang harus dilakukan adalah, organisasi harus mengetahui secara benar apa yang terjadi dan bagaimana aktivitasnya dilapangan dalam mendukung organisasi. Selanjutnya, mereka harus mengetahui fakta aktual di lapangan dibandingkan gambaran ideal (McKenna et al., 2002). Sebuah organisasi yang sukses salah satunya pasti sangat fokus dalam segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pekerja yang dimiliki.

Perencanaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi. Sedangkan pengorganisasian sebagai proses kegiatan penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya yang outputnya adalah struktur organisasi dan uraian tugas dari jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi tersebut. Pelaksanaan didefinisikan sebagai pelaksanaan seluruh proses kegiatan yang merupakan implementasi dari standar yang sudah ditentukan. Pengendalian dalam SDM didefinisikan sebagai proses pengawasan dan pengendalian dari seluruh aspek sumber daya manusia dalam menggerakkan pelaksanaan kegiatan (Mohyi, 1999).

Pentingnya pengelolaan SDM diatas, juga berlaku dalam pengelolaan Persemaian Permanen (PP) pada aspek pengelolanya di Direktorat Jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai (PDASHL) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, mulai dari aspek *recruitment*, pendidikan dan pelatihan, pola karir, metode penilaian kinerja, dan pengendalian tenaga kerjanya yang melibatkan banyak orang dan menciptakan kesepahaman hasil kriteria yang benar-benar dibutuhkan oleh unit organisasi persemaian permanen. Oleh karena itu, efektivitas pada pengelola persemaian permanen harus difokuskan pada target organisasi dalam hal rehabilitasi hutan dan lahan. Persemaian permanen telah menjadi salah satu *icon* utama Ditjen PDASHL, oleh karena itu implementasinya harus

mencerminkan tema organisasi, yaitu “Daerah Aliran Sungai (DAS) Sehat untuk Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup” dengan meningkatkan penyediaan dan penggunaan benih tanaman hutan yang berkualitas. Ini menjadi produk unggulan Ditjen PDASHL untuk selalu menyediakan bibit tanaman yang siap tanam dengan kualitas terbaik bagi proses RHL.

Persemaian permanen mampu melibatkan banyak pihak dan berbagai sumberdaya yang meliputi tenaga teknis pada level puncak yang menduduki kepala satuan unit manajemen kerja sampai dengan pelaksana di lapangan dan juga tenaga pendukung yang memberikan kontribusi administrasi. Ditjen PDASHL serta Balai Pengelolaan DAS dan Hutan Lindung (BPDASHL) sebagai pelaksana langsung di lapangan dari persemaian permanen, tidak terlepas dari karakteristik masing-masing daerah, sesuai dengan kondisi wilayah kerja dan masyarakat lokalnya yang akan menjadi tenaga kerja pengelola. Oleh karena itu, program persemaian permanen harus dievaluasi pada aspek pengelolanya karena dalam implementasinya masih ada beberapa persemaian permanen yang secara teknis *output* bibitnya masih belum memenuhi standar yang dikriteriakan organisasi (Itjen KLHK, 2015). Selain itu masih ada beberapa penyimpangan dalam pelaksanaan dilapangan baik dari segi fisik pekerjaan maupun pelaksanaan proses kegiatannya (BPK-RI, 2016).

Persemaian permanen disebut juga persemaian tetap, yaitu kegiatan produksi bibit, baik melalui cara vegetatif maupun generatif, yang dilaksanakan secara menetap biasanya mempunyai beberapa ciri yaitu, mempunyai lokasi yang tetap, sarana dan prasarana permanen, arealnya luas (kurang lebih 2 Ha), teknik persemaian sudah modern, untuk pembuatan bibit dalam jumlah besar, teknologi tinggi dan murah. Jadi bisa dikatakan bahwa dalam persemaian permanen proses produksi dan distribusi harus seimbang sehingga bisa dilakukan terus menerus (Persemaian Hutan Kalimantan, 2012).

Kegiatan persemaian permanen telah berlangsung sejak tahun 2011 di setiap propinsi dan sampai saat ini telah terbangun sebanyak 57 Persemaian Permanen dengan kapasitas produksi satu juta batang setiap unitnya per tahun. Program Persemaian Permanen ditujukan untuk membantu percepatan rehabilitasi

sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2008 dan terakhir diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 2020 tentang rehabilitasi dan reklamasi hutan, di samping itu program persemaian permanen diharapkan mampu menyerap tenaga kerja dari masyarakat dengan berbagai latar belakang pendidikan dan sosial.

Setiap unit persemaian permanen mampu menyerap 50 orang tenaga kerja; sampai dengan saat ini jumlah tenaga kerja yang mampu diserap 57 persemaian permanen kurang lebih 2.500 orang. Seluruh tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari tingkat SD hingga perguruan tinggi. Selain itu, pekerjanya juga dapat berasal dari kaum laki-laki maupun perempuan. Seluruh tenaga kerja tersebut dikelola dalam satu unit persemaian permanen dengan tata kelola sumber daya manusia yang disesuaikan.

Berdasarkan pantauan di lapangan, struktur pengelola Persemaian Permanen terdiri dari: manajer persemaian, pelaksana teknis, pelaksana administrasi dan keuangan, kepala mandor, mandor penanaman, mandor pemeliharaan tanaman, mandor sarana dan prasarana, dan pelaksana teknis lapangan/para pekerja yang seluruhnya memiliki fungsi masing-masing. Dalam sistem pengendalian tenaga kerjapun dikendalikan oleh masing-masing unit persemaian permanen, mulai dari pelaksanaan rekrutmen, pelatihan, karir, dan pengendaliannya. Berdasarkan data Ditjen PDASHL (2020), diperoleh informasi bahwa hampir 80% tenaga kerja persemaian permanen belum mengikuti pelatihan teknis terkait persemaian dan pembibitan terutama mulai dari pelaksana sampai dengan mandor persemaian permanen. Dari sisi karir, umumnya para tenaga kerja persemaian permanen belum memiliki pola karir yang jelas. Artinya bahwa, mereka yang berkeja di persemaian permanen belum mengetahui akan kemana jenjangnya selama mereka bekerja. Selain itu, pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja belum banyak diketahui prosesnya pengembangan karir itu sendiri. Umumnya mereka yang dapat bekerja hanya melalui proses pengenalan kedekatan maupun kekerabatan antar individu yang ada di unit pengelola maupun kantor Balai PDASHL yang menjadi penanggungjawab persemaian permanen. Kondisi sumber daya manusia tersebut, secara *output* berupa

produksi bibit dirasakan belum cukup optimal; hal ini terlihat dari kualitas jumlah produksi yang baru mencapai 80% telah sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan ulasan tersebut merujuk pentingnya peran SDM dalam pengelolaan persemaian permanen guna menghasilkan kualitas dan kuantitas bibit yang baik sesuai harapan organisasi, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang “Evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam pengelolaan program persemaian pemanen yang mengambil studi kasus di BPDASHL Citarum Ciliwung dan Cimanuk Citanduy Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan” dengan menggunakan model evaluasi *CIPP (Context, Input, Proses and Product)* dan memadukannya dengan metode *Analytical Hierarchy Proses (AHP)* untuk mengetahui prioritas penanganan mana yang paling penting dan tidak penting.

1.2 Pembatasan Masalah

Fokus dalam pelaksanaan penelitian adalah: Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Program Persemaian Permanen BPDASHL Ciliwung Citarum dan Cimanuk Citanduy Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, selanjutnya yang menjadi sub fokus adalah:

1. Latar belakang dan tujuan dari kebijakan pengembangan kinerja sumber daya manusia dalam mengelola persemaian pemanen yang meliputi visi misi, landasan filosofi organisasi, rencana strategis, dasar penyusunan program.
2. Perencanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia mengelola persemaian pemanen dalam meningkatkan keberhasilan organisasi yang meliputi: struktur organisasi, pembagian tugas, sumber daya manusia, serta prosedur.
3. Pelaksanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia meliputi proses penyusunan dasar pertimbangan, proses perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan program.
4. Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan progradevaluasi kinerja sumber daya manusia dalam mendukung pengembangan kemampuan berbasis kompetensi.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan fokus serta sub fokus penelitian yang dipaparkan diatas, maka penelitian ini berorientasi pada evaluasi kinerja sumber daya manusia pengelolaan program persemaian pemanen dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana latar belakang dan tujuan sistem kebijakan pengembangan sumber daya manusia dalam pelaksanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia yang meliputi visi misi, landasan filosofi organisasi, rencana strategis, dasar penyusunan program?
2. Bagaimana perencanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang meliputi struktur organisasi, pembagian tugas, sumber daya manusia, serta prosedurnya?
3. Bagaimana pelaksanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia yang meliputi proses penyusunan dasar pertimbangan, proses perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan program?
4. Bagaimana hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam mendukung pengembangan kemampuan berbasis kompetensi?

1.4 Tujuan dan **Signifikansi** Penelitian

Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis latar belakang dan tujuan kebijakan kinerja sumber daya manusia dalam pelaksanaan pengembangan evaluasi kinerja karyawan yang meliputi visi misi, landasan filosofi organisasi, rencana strategis, dasar penyusunan program.
2. Untuk menganalisis perencanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang meliputi struktur organisasi, pembagian tugas, sumber daya manusia, serta prosedurnya.

3. Untuk menganalisis pelaksanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia yang meliputi proses penyusunan dasar pertimbangan, proses perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan program.
4. Untuk menganalisis hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam mendukung pengembangan kemampuan berbasis kompetensi.

Penelitian manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan evaluasi kinerja karyawan, dapat memahami konsep-konsep kinerja karyawan serta mempelajari permasalahan-permasalahan implementasi kebijakan dari hasil penelitian diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis. Secara akademis hasil penelitian ini bisa berguna untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya masalah kinerja karyawan. Lebih luas lagi dapat digunakan oleh regulator sebagai bahan pertimbangan atau kajian untuk merumuskan kebijakan-kebijakan baru, mengevaluasi kebijakan yang sedang berjalan maupun menggantikan kebijakan yang kurang sesuai dengan kebutuhan manajemen sumber daya manusia yang dihadapi. Sedangkan manfaat praktis hasil ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan program persemaian pamanen khususnya staf umum bidang personalia untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan dan mendapatkan jawaban bagaimana dapat memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan kebijakan pengembangan kinerja karyawan dalam mengelola sumber daya manusia.

1.5 State of The Art

State of the Art dilakukan melalui penelusuran, penelaahan literatur (*literature review*), dan melakukan analisis terhadap jurnal-jurnal yang relevan dengan penelitian ini. *State of the art(SotA)* atau keunikan penelitian sepatutnya memberikan dan menjelaskan kebaruan penelitian (*research novelty*) terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Kebaruan setidaknya dapat berupa topik, penemuan, inovasi, model & pendekatan, obyek, kasus, subjek, metode, maupun metodologi penelitian dan hal lainnya (Mayuni, 2018).

Penelitian yang pernah dilakukan antara lain oleh Ho et al. (211); dengan judul “*Evaluation of the Suicide Prevention Program in Kaohsiung City, Taiwan, Using the CIPP Evaluation Model*”. Model evaluasi yang digunakan adalah CIPP yang dimodifikasi untuk mengevaluasi program pencegahan bunuh diri di Kaohsiung. Empat model evaluasi yang diterapkan untuk mengevaluasi Lembaga KSPC: evaluasi konteks latar belakang dan asal pusat, evaluasi masukan dari sumber daya dari pusat, evaluasi proses kegiatan proyek pencegahan bunuh diri, dan evaluasi produk dari pemastian tujuan proyek. Tahun 2005 sampai 2008, jumlah sesi telepon konseling (1432, 2010, 7051, 12517) dan garis krisis panggilan (0, 4320, 10339, 14502) meningkat. Karena peningkatan kasus bunuh diri dilaporkan (1328, 2625, 2795, dan 2989, masing-masing), kasus yang tidak dilaporkan di masa lalu, kita telah semakin mampu menghubungi orang-orang yang membutuhkan bantuan. Selama periode waktu yang sama, setengah tahun tingkat bunuh diri kembali upaya menurun secara signifikan bagi mereka yang menerima pelayanan, dan tingkat bunuh diri (21,4, 20,1, 18,2, dan 17,8 per 100.000 penduduk, masing-masing) juga mengalami penurunan. Program pencegahan bunuh diri di Kaohsiung bernilai menerapkan secara terus menerus jika kendala keuangan ditangani.

Selanjutnya penelitian Mirzazadehet al. (2016) yang berjudul: *Undergraduate medical education programme renewal: a longitudinal context, input, process and product evaluation study* disampaikan bahwa para peserta didik pada fakultas kedokteran dan asset pada program tradisional kedokteran sangat memberi peran penting dalam keberhasilan tujuan dari program studi. Berbagai sumber seperti mahasiswa kedokteran, anggota fakultas, administrator, dan lulusan, yang menjadi objek penelitian memberikan dampak cukup tinggi. Model CIPP memiliki potensi untuk memandu para pembuat kebijakan untuk secara sistematis mengumpulkan data evaluasi dan untuk mengelola reaksi stakeholder pada setiap tahap reformasi dalam rangka untuk membuat keputusan. Namun, model dapat mengakibatkan beban evaluasi dan gagal untuk mengatasi beberapa pertanyaan evaluasi yang tidak direncanakan.

Mohammad Neyazi et al. (2016) berjudul: *Evaluation of selected faculties at Tehran University of Medical Sciences using CIPP model in students and graduates point of view* Narges Neyazia disampaikan bahwa evaluasi dari pendidikan tinggi memiliki peningkatan permintaan untuk informasi tentang kualitas akademik, yang memberikan kontribusi untuk akuntabilitas antar otoritas dan mempengaruhi peringkat universitas. Di lembaga pendidikan, tujuan pendidikan adalah menghasilkan siswa berpengetahuan dan meningkatkan kualitas sistem universitas. Model *CIPP* yang digubakan peneliti di empat fakultas yang dipilih dari *Teheran University of Medical Sciences (TUMS)* yaitu kesehatan masyarakat, Keperawatan dan Kebidanan, Rehabilitasi dan Ilmu Kedokteran menemukan tingkat kualitas program sarjana di sudut pandang mahasiswa dan lulusan dan ditentukan titik lemah mereka. Peneliti merekomendasikan beberapa langkah untuk meningkatkan tujuan dan misi program, dialokasikan anggaran, kurikulum dan menyediakan sistem untuk komunikasi dengan lulusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan et al. (2015) dengan judul yaitu: *A Conceptual Framework for Mechatronics Curriculum Using Stufflebeam CIPP Evaluation Model* menyampaikan bahwa evaluasi berarti sebuah studi yang telah ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu pengamat untuk menilai nilai dan manfaat dari suatu objek. Evaluasi ini dapat dilakukan pada setiap kegiatan yang memiliki tujuan. Model ini juga memvisualisasikan representasi konseptual dari suatu kegiatan tentang hubungan mereka antara berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Dengan menggunakan model, kegiatan penilaian dapat dilakukan sepenuhnya dan signifikan. Peneliti memilih model evaluasi Stufflebeam *CIPP* karena efektivitasnya untuk mendapatkan hasil sumatif formatif dan, untuk menemukan keputusan, dan juga masalah kemampuan pemecahan. Dalam tulisan ini, penulis mencoba untuk menentukan tahap dimensi dan elemen konteks, input, proses dan produk dalam implementasi kurikulum Mekatronika. Metode yang digunakan adalah analisis dokumen, dengan mengacu dari penelitian sebelumnya. Meninjau sastra dapat digunakan sebagai panduan untuk para peneliti. Sebagai hasil, para peneliti akan mengidentifikasi aspek-aspek studi berdasarkan dimensi konteks, input, proses dan produk. kerangka konseptual yang dimaksudkan untuk

digunakan dalam pelaksanaan studi evaluasi Diploma di Mechatronic Engineering di politeknik terhadap kebutuhan industri di Malaysia. Bahkan, aspek penelitian ini dapat digunakan untuk menilai program Mekatronika dalam hal kinerja secara keseluruhan dan signifikan. model evaluasi Stufflebeam CIPP digunakan dan dirancang tidak hanya untuk membuktikan keputusan tetapi bertindak sebagai fixer di mana informasi tersebut dapat digunakan sebagai panduan untuk merancang sebuah program. Artinya, konsep *CIPP* dapat dijadikan rujukan dalam penelitian terkait tenaga kerja sebagai pengelola suatu unit usaha.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya pada prinsipnya memang menggunakan model *CIPP* sebagai alat analisis namun tidak terlihat adanya penggunaan metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)* secara menyatu, yang mana *HHP* ini merupakan skala perbandingan berpasangan untuk kepentingan relatif yaitu menilai secara perbandingan tingkat kepentingan suatu elemen dengan elemen lain (Saaty, 1994). Perpaduan model *CIPP* dengan metode *AHP* berharap mendapatkan hasil yang lebih komprehensif mengenai evaluasi program pengembangan evaluasi kinerja karyawan, di sisi lain objek penelitian ini yaitu BPDASHL Citarum Ciliwung dan Cimanuk Citanduy Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan belum pernah melakukan penelitian evaluasi kinerja karyawan yang merupakan salah satu isu kritis dalam menghadapi persaingan yang semakin tidak menentu.