



Performance Assessment of Civil Servants (PNS) in the Sub-Section for Oversight Facilities of the DPRD Secretariat of Lahat Regency

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sub-Bagian Fasilitas Pengawasan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat



Desi Mariani^a
Tri Rusilawati^b
Amaludin^c

Article history:

Submitted: 09-03-2023

Revised: 10-04-2023

Accepted: 19-05-2023

Keywords:

Assessment, performance, civil servants

Abstract

Work performance appraisal is a process of evaluating employee work results based on the work assigned to them. Performance appraisal is used as a basis for assessing the success and failure of a Civil Servant (PNS) in carrying out activities following predetermined targets to realize organizational goals. Assessment of civil servant work performance consists of elements of employee work objectives (SKP PNS) with a weight of 60% and also work behavior with a weight of 40%. The purpose of this study was to find out how performance appraisal works in assessing the work of civil servants and see whether the existing performance appraisal system is reliable, and can be used as a basis for performance appraisal and employee achievement development according to organizational goals, especially in the Supervision Facilitation Sub-Division of the DPRD Secretariat of Lahat Regency. The research method used in this study is a qualitative approach in which the research carried out is descriptive which describes the actual phenomena in the field. Data collection techniques are interviews, observations, and documents related to research. Data analysis techniques in this study were carried out qualitatively. This study uses indicators of the effectiveness of Cascio's performance evaluation, especially in covering relatedness, sensitivity, reliability, practicality, and acceptability. The results of this study are that the Employee Work Target instruments (SKP) and work behavior used as a whole have been effective when viewed from the perspective of relevance, sensitivity, reliability, acceptability, and practicality. However, the work behavior instrument still requires objectivity from the appraiser so that the assessment results are not based on the subjectivity of the appraiser himself.

Keywords: Assessment, performance, civil servants.

^a Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Terbuka, Indonesia

^b Universitas Sereho Lahat, Sumatera Selatan, Indonesia

^c Universitas Sereho Lahat, Sumatera Selatan, Indonesia

Abstrak

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian hasil kerja pegawai berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP PNS) dengan bobot 60 % dan juga perilaku kerja dengan bobot sebesar 40 %. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penilaian prestasi kerja dalam menilai hasil kerja PNS dan melihat apakah sistem penilaian kinerja yang ada dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi khususnya pada Sub Bagian Fasilitasi Pengawasan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yang menggambarkan fenomena sebenarnya di lapangan. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan dokumen yang terkait dengan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Penelitian ini menggunakan indikator efektifitas penilaian kinerja Cascio khususnya pada meliputi keterkaitan, kepekaan, keterandalan, kperaktisan dan dapat diterima. Hasil Penelitian ini adalah bahwa instrumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang digunakan secara keseluruhan sudah berjalan efektif jika dilihat dari sisi relevansi, sensitivitas, reliabilitas, ekseptabilitas, kepraktisan. Namun, dari instrumen perilaku kerja masih dibutuhkan objektivitas dari penilai agar hasil penilaian tidak berdasarkan subjektifitas dari penilai sendiri.

Kata Kunci : Penilaian, kinerja, PNS

JURNAL ISIP VOICE Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ©2023.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

Corresponding author:

Desi Mariani

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Terbuka, Indonesia

Email address: desi03570@gmail.com

1Pendahuluan

Peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi pemerintahan sangatlah penting dan di imbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemampuan yang dimiliki oleh seorang PNS harus benar - benar baik sehingga mampu menyelesaikan semua tugas yang dibebankan dan diharapkan menghasilkan hasil kerja yang baik, baik secara kualitas maupun kuantitas (Triyanto et al., 2021).

Agar PNS dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka PNS perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang yang diudukinya. (Maulina & Achmad, 2020) Kinerja PNS dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja PNS, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja PNS sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi (SUDARMANTO, 2009).

Menurut (Septiana, 2021) Penilaian Kinerja adalah Suatu Sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Sedangkan menurut (Noviyanto & Purnawan, 2022) Penilaian Kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang Pegawai.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN, dinyatakan Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang di dasarkan pada sistem prestasi dan karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS (Maulina & Achmad, 2020).

Sesuai dengan Surat Edaran MENPAN-RB Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 tentang penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja PNS tahun 2021 terbagi atas 2 (dua) Periode. Penilaian Kinerja PNS pada Tahun 2021 yaitu Periode I (Januari sampai dengan Juni Tahun 2021), Periode II (Juli sampai dengan Desember Tahun 2021)..

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (Creswell, 2018). Fokus penelitian ini adalah Kinerja PNS pada Sub bagian Fasilitas Pengawasan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Dalam penelitian ini yang menjadi objek utama (Purnawan et al., 2022) penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Sub Bagian fasilitas Pengawasan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan / observasi lapangan dan pengamatan terhadap dokumen (Creswell, 2014). Menurut Creswell dalam (Purnawan, 2020) Dokumen yang dikumpulkan adalah dokumen yang relevan dengan masalah dan fokus penelitian seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS dan Surat Edaran MENPAN-RB Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja PNS, dan lain - lain dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2010).

Performance Assessment of Civil Servants (PNS)...
(Mariani, Desi et al)

3. Hasil dan Pembahasan

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian hasil kerja pegawai berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan dan ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan - kekurangan dan kelebihan - kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil Pada Sub bagian fasilitasi Pengawasan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Unsur - unsur yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sub Bagian Fasilitasi Pengawasan Sekretariat DPRD kabupaten Lahat adalah :

1. Kesetiaan;
2. Prestasi kerja;
3. Tanggung jawab;
4. Ketaatan;
5. Kejujuran;
6. Kerjasama;
7. Prakarsa; dan
8. Kepemimpinan.

Tata cara penilaian

Penilaian dilakukan oleh pejabat penilai, yaitu atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai dengan ketentuan serendah - rendahnya Kepala Urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Pejabat Penilai melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap - tiap tahun. Jangka waktu penilaian adalah mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan. Nilai pelaksanaan pekerjaan di nyatakan dengan sebutan angka sebagai berikut :

1. amat baik = 91-100
2. baik = 76-90
3. cukup = 61-75
4. sedang = 51-60

5. kurang = 50 kebawah

Nilai untuk masing - masing unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, adalah rata - rata dari nilai sub-sub unsur penilaian. Setiap unsur penilaian ditentukan dulu nilainya dengan angka, kemudian ditentukan nilai sebutannya. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Pejabat Penilai baru dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan, apabila telah membawahkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang - kurangnya 6 (enam) bulan. Apabila daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diperlukan untuk suatu mutasi kepegawaian, sedangkan Pejabat Penilai belu 6 (enam) bulan membawahi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, maka pejabat penilai tersebut dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan bahan-bahan yang ditiggalkan oleh pejabat penilai yang lama.

Penyampaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang telah diisi diberikan oleh Pejabat Penilai kepada Pegawai Sipil yang dinilai. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dinilai meyetujui penilaian terhadap dirinya seperti tercantum dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka ia membubuhkan tanda tangannya pada tempat yang tersedia. Pegawai Negeri Sipil wajib mengembalikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka ia membubuhkan tanda tangannya pada tempat yang tersedia. Pegawai Negeri wajib mengembalikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang telah ditanda tangani olehnya kepada Pejabat Penilai selambat-lambatnya dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang telah ditandatangani oleh pejabat penilai dan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dinilai dikirimkan oleh Pejabat Penilai kepada atasan pejabat Penilai, yaitu atasan langsung dari Pejabat Penilai, selambat-lambatnya (empat belas) hari terhitung mulai diterimanya kembali Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dari Pegawai Negeri Sipilyang dinilai.

Keberatan Terhadap Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dinilai keberatan atas nilai dalam Daftar Penilaian Pekerjaan baik sebagian atau seluruhnya, maka ia dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada Atasan Pejabat Penilai. Keberatan tersebut dikemukakan dalam tempat yang tersedia dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan disertai alasan-alasannya. Keberatan tersebut diatas disampaikan melalui saluran hirarki dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya Daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan tersebut. keberatan yang diajukan melebihi batas waktu 14 (empat belas) hari tidak dapat di pertimbangkan lagi. Pejabat Penilai memberikan tanggapan tertulis atas keberatan dari Pegawai Negeri Sipil yang di nilai pada tempat yang tersedia dan mengirimkan Daftar penilaian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Atasan Pejabat Penilai selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai saat ia menerima kembali Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dari Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Keputusan Atasan Pejabat Penilai

Atasan Pejabat Penilai memeriksa dengan saksama Daftar Penilaian pelaksanaan Pekerjaan yang disampaikan kepadanya. Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, Atasan Pejabat penilai dapat mengadakan perubahan nilai yang tercantum dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Perubahan yang dilakukan oleh Atasan Pejabat Penilai tidak dapat diganggu gugat. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan baru berlaku sesudah ada pengesahan dari Atasan Pejabat Penilai Pejabat Penilai yang merangkap sebagai Atasan Pejabat Penilai Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat pembina Kepegawaian Daerah adalah Pejabat Penilai dan atasan Pejabat Penilai tertinggi dalam lingkungan masing-masing.

Daftar Penilaian Pekerjaan yang dibuat oleh Pejabat Penilai yang merangkap menjadi Atasan Pejabat Penilai tidak dapat diganggu gugat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang menjabat sebagai Pejabat Negara atau dtugaskan di luar instansi induknya. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dibuat oleh Pejabat Penilai dari instansi asal tempat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan bertugas sebelum diangkat sebagai Pejabat Negara. Daftar penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan/diperbantukan pada instansi pemerintah lain dibuat oleh pejabat Penilai pada instansi tempat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipekerjakan/diperbantukan.

Penyampaian Daftar penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan merupakan dokumen kepegawaian yang bersifat rahasia. Daftar penilaian Pelaksanaan Pekerjaan disimpan untuk 5 (lima) tahun mulai tahun pembuatannya. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang telah lebih dari 5 (lima) tahun tidak digunakan lagi dan dapat dimusnahkan menurut tata cara yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.

Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja

PNS Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja PNS Tahun 2021 terbagi atas (dua) Periode yaitu (1). Periode I (Januari sampai dengan Juni Tahun 2021), Tata cara penyusunan Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun Tahun 2011 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. (2). Periode II (Juli sampai dengan Desember tahun 2021), Tata cara penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja PNS mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang manajemen Kinerja PNS. Menurut aturan terbaru, ada dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai

(SKP), penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP Nomor 30 tahun 2019 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan, prinsipnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. SKP itu pada dasarnya membuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.

4Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian hasil kerja pegawai berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan dan ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan - kekurangan dan kelebihan - kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil Pada Sub bagian fasilitasi Pengawasan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
2. Unsur - unsur yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sub Bagian Fasilitasi Pengawasan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat adalah Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan. Unsur- unsur inilah yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri sipil agar penilaian Pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.
3. Dua Aspek penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sub Bagian Fasilitasi pengawasan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat yaitu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian terhadap perilaku.

Saran

1. Perlu adanya unsur-unsur yang dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk keberhasilan dalam pencapaian Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Agar pelaksanaan keberhasilan dan ketidak berhasilan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya dan melaksanakan pekerjaannya maka perlu diadakan Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP).

5. Daftar Pustaka

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Second Edi). University of Nebraska.
- Maulina, C. S., & Achmad, N. (2020). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Idi Work Culture of the State Civil Apparatus at the Idi Tunong Subdistrict Office of East Aceh Regency. *Perspektif*, 9(2), 270–284.
- Noviyanto, H., & Purnawan, H. (2022). *Analysis of the Performance of the North Bengkulu Regency DPRD in Collecting Community Aspirations During the Recess of Commission I for the 2020 Second Session Period Analisis Kinerja DPRD Kabupaten Bengkulu Utara Dalam Penjaringan Aspirasi Masyarakat Pa*. 3(2), 1–13.
- Purnawan, H. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DANA DESA DI DESA MAKARTITAMA DAN DI DESA ULAK MAS KECAMATAN LAHAT KABUPATEN LAHAT. *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, 9(1), 35–55.
- Purnawan, H., Noviyanto, H., & Tauran. (2022). IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 4 TAHUN 2010 TENTANG PELAYANAN ADMINISTRASI TERPADU KECAMATAN (PATEN) DI KECAMATAN MULAK ULU KABUPATEN LAHAT. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 11(2), 229–237.
- Septiana, S. (2021). Pengaruh Penghargaan (Reward), Budaya Kerja Dan Harapan Berkembang Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 446–465. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.626>
- SUDARMANTO. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif Dan R & D*. ALFABETA.
- Triyanto, D., Purnawan, H., Saputra, B., Padang, U. N., Governance, G., Publik, P., Bengkulu, K., Governance, G., Service, P., & City, B. (2021). Penerapan Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Puskesmas Betungan Kota Bengkulu Application of Good Governance Principles in Public Services At the Betungan Community Health Center , Bengkulu City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*.