

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2011 TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA SAMARINDA

Nurroniah¹, Dr. Rita Kala Linggi, M.Si², Budiman, S.IP, M.Si³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda . Penelitian dimaksud untuk memberikan pandangan terhadap masyarakat agar bisa lebih memahami pentingnya peraturan daerah yang sudah ditetapkan oleh pemerintah tentang pegawai. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2016 sampai dengan November 2016. Penelitian dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara langsung dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun yang menjadi narasumber yaitu Untuk Key Informan dalam penelitian ini penulis memilih Kepala Bidang Ketahanan, Seni, Budaya, Agama, Masyarakat, dan Ekonomi di Kesatuan Bangsa Dan Politik Samarinda, untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sesuai dengan kebutuhan penulis. Data-data yang didapatkan, dianalisis dengan menggunakan analisis data interaktif Milles, Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda.

Kata Kunci: *Implementasi, penilaian, prestasi, kerja*

Pendahuluan

Sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia, penilaian atau evaluasi terhadap kinerja pegawai jelas merupakan hal yang sangat penting sebagaimana dikatakan Siagian (2004: 223) bahwa penilaian tersebut merupakan bagian yang penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: nurroniah444@gmail.com

² Pembimbing I Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Pembimbing II Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 ini lebih menonjolkan aspek penilaiannya pada prestasi kerja yang sesungguhnya, sebagaimana juga ditegaskan dalam peraturan tersebut: “bahwa untuk mewujudkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja, dan dengan tata cara penilaian yang terbuka”. Secara garis besarnya, peraturan ini mengharuskan setiap PNS untuk membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang akan menjadi acuan kerja bagi PNS yang bersangkutan dengan jelas, sebab dalam SKP telah ditetapkan target kuantitas, kualitas, waktu dan biaya untuk setiap sasaran kerja. Dengan demikian, PNS yang bersangkutan kelak juga akan mengetahui sejauhmana realisasi atau pencapaian target tersebut dalam sesuatu periode. Sebaliknya, PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS (Pasal 6 PP 46/2011).

Penilaian kinerja PNS dengan pendekatan SKP membawa harapan baru dalam pengembangan karir PNS. Asumsinya jika diterapkan berdasarkan prinsip telah dikemukakan (objektif; terukur; akuntabel; partisipatif; dan transparan) tentu diharapkan membawa dampak positif bagi kemajuan organisasi. Para pegawai akan termotivasi bekerja dengan sebaik-baiknya, karena diberi penghargaan berupa paket remunerasi (tambahan penghasilan). Bagi organisasi juga bermanfaat dalam rangka pengembangan program *human resources development* (pengembangan SDM), diantaranya dapat menempatkan orang pada posisi yang tepat.

Informasi dari lingkungan kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda menunjukkan penyelesaian SKP 2014 dapat dikatakan sudah baik. Beberapa orang pegawai menunjukkan hasil penilaian dengan kategori sangat baik yang bersumber dari hasil penilaian pencapaian SKP dan aspek perilaku yang harus sangat baik pula. Namun hal ini tidak serta menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai telah dilakukan sebagaimana diharapkan..

Adanya insentif tambahan yang menjadi bagian dari penegakan disiplin kehadiran para pegawai di kantor, yakni pemotongan insentif tambahan atas ketidakhadiran pegawai yang dikontrol dengan mesin absen otomatis (*finger print*). Kenyataannya dijumpai juga pegawai yang sering keluar saat jam kerja, mengingat *finger print* hanya bisa mendeteksi saat waktu masuk kerja dan jam pulang kerja. Artinya, kemampuan perangkat keras sebagai alat kontrol terbatas untuk membantu mengevaluasi aspek perilaku. Sementara dari aspek prestasi kerja nyata, bagaimanapun jika SKP terlalu mudah untuk dicapai, maka dengan mudah hasil penilaiannya menjadi sangat baik.

Guna mengetahui lebih jauh bagaimana Peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 diimplementasikan, maka perlu dilakukan suatu penelitian. Untuk itu, maka penulis mengambil judul penelitian ini sebagai: “Implementasi Peraturan

Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda”.

Kerangka Dasar Teori

Kebijakan Publik

Pengertian kebijakan dikemukakan Koontz dan O'Donnell (dalam Nasucha, 2004: 14), yaitu: “suatu pernyataan umum yang memandu pikiran dalam pembuatan keputusan“. Sedangkan publik adalah berhubungan dengan orang banyak. Karena setiap kebijakan pemerintah berhubungan dengan masyarakat luas, maka kebijakan publik seringkali juga disebut dengan kebijakan pemerintah. Menurut Setiyadi (2006: 1), kebijakan publik dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu sebelum dan pasca terbentuknya. Yang pertama (sebelum), melihat dari proses proses pembentukan sedangkan yang kedua (pasca) memandang dari setelah menjadi produk kebijakan, berupa perundangan dan atau peraturan publik.

Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Budi Winarno implementasi kebijakan bila dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan: “Alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan” (Winarno 2002:102). Menurut Joko Widodo (2011;85) Implementasi Kebijakan Publik merupakan salah satu harapan dari proses kebijakan publik (*public policy process*) sekaligus studi yang sangat *crucial*. Bersifat crucial karena bagaimanapun baiknya suatu kebijakan, kalau tidak dipersiapkan dan direncanakan secara baik dalam implementasinya, maka tujuan dari pada kebijakan tersebut tidak bias diwujudkan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah konsep yang sangat akrab di bidang manajemen sumber daya manusia. Karena itu, ada beragam definisi yang disampaikan para masing-masing penulis, Diantaranya: Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) menyatakan prestasi kerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”; Hariandja (2002:105) menyatakan prestasi kerja sebagai “hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Sementara Malayu Hasibuan (2005:105) memberikan pengertian prestasi kerja sebagai “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Penilaian Prestasi Kerja

Dalam bahasa Inggris, kinerja disebut juga dengan *performance*, sementara penilaian disebut dengan *appraisal*, sehingga penilaian kinerja sering disebut dengan istilah *performance appraisal*. Namun menurut Mangkunegara (2003: 69), beberapa istilah lainnya juga digunakan yang mana maknanya sama dengan atau identik dengan penilaian kinerja, yaitu:

- a) *performance rating*;
- b) *personnel assesment*
- c) *employee evaluation*;
- d) *merit rating*;
- e) *efficiency rating*; dan
- f) *service rating* (Mangkunegara, 2003: 69)

Pengertian penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja menurut Pangabean (2002: 66) adalah "sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu". Sementara Mangkunegara (2003: 69) mendefinisikannya sebagai: "suatu proses penilaian prestasi yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya". Sementara Nawawi (2008: 236) memberikan definisi sebagai "usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (sumber daya manusia) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan".

Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lama

Upaya pembinaan PNS di Indonesia secara lebih terarah telah menjadi perhatian pemerintah sejak lama. Hal ini dapat dilihat dari telah direvisinya beberapa undang-undang yang mengatur pegawai negeri sipil selama ini. Undang-Undang No. 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan Pokok-Pokok Kepegawaian yang dinilai sudah tidak mampu lagi mengakomodir perubahan-perubahan yang dibutuhkan pada masa itu, sehingga diubah dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Sehubungan dengan berbagai perubahan dalam sistem pemerintahan negara RI yang berimplikasi terhadap manajemen PNS seperti antara lain otonomi daerah, maka Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang ditetapkan tanggal 30 September 1999.

Walaupun undang-undang kepegawaian tersebut di atas telah direvisi, peraturan pelaksanaannya tetap menggunakan regulasi yang lama, sehingga apa yang dimaksud sistem penilaian kinerja PNS lama disini adalah sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri

Sipil yang berakhir pada tahun 2013. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah :

- a) Kesetiaan;
- b) Prestasi kerja;
- c) Tanggungjawab;
- d) Ketaatan;
- e) Kejujuran;
- f) Kerjasama;
- g) Prakarsa; dan
- h) Kepemimpinan.

Yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah. Unsur kesetiaan terdiri atas sub-sub unsur penilaian, misalnya tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan; menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah; serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, atau golongan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

Sistem Penilaian Prestasi Kerja PNS Baru

Penilaian terhadap unsur SKP berarti penilaian terhadap realisasi rencana kerja yang telah disusun. Penilaiannya dapat meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya kerja (Pasal 7). Sementara penilaian unsur perilaku kerja adalah penilaian terhadap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Aspek perilaku yang dinilai mencakup: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan (Pasal 12).

Berdasarkan uraian di atas serta Penjelasan PP No. 406/2011, penerapannya dapat diringkas sebagai berikut:

Pertama, Setiap PNS berkewajiban menyusun SKP setiap awal tahun berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Instansi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap SKP didasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang tanggung jawab, dan uraian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja. SKP dibuat berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut: 1) *Jelas*: Kegiatan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas; 2) *Dapat diukur*: Kegiatan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain maupun secara kualitas seperti hasil kerja sempurna, tidak ada

kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan. dan lain-lain; 3) *Relevan*: Kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing. 4) *Dapat dicapai*: Kegiatan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kemampuan PNS; 5) *Memiliki target waktu*: Kegiatan yang dilakukan harus dapat ditentukan waktunya (satu tahun).

Kedua, unsur Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam penilaian prestasi kerja PNS ini meliputi aspek; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian kepemimpinan dilaksanakan khusus bagi PNS yang menduduki jabatan structural.

Ketiga, SKP disusun oleh PNS yang bersangkutan dan diajukan untuk disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja. Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh Pejabat Penilai maka keputusannya diserahkan kepada Atasan Pejabat Penilai dan bersifat final.

Keempat, setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran prestasi kerja. Target atau sasaran kerja pegawai tersebut meliputi aspek sebagai berikut: a) *Kuantitas (target output)* yang satuannya dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain. b) *Kualitas (target kualitas)* yang dapat memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, yang langsung pada penetapan dari 0 hingga paling tinggi 100 (seratus). c) *Waktu (target waktu)*, yakni pertimbangan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan. d) *Biaya (target biaya)*, yakni biaya berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain.

Kelima, Hasil rekomendasi penilaian prestasi kerja digunakan untuk peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan prestasi kerja, pengembangan potensi dan karir PNS yang bersangkutan serta pengembangan manajemen, organisasi dan lingkungan kerja.

Tantangan Terhadap Perubahan Regulasi

Renald Kasali (2012) menggaris-bawahi beberapa poin tentang tantangan dalam perubahan. *Pertama*, ada yang namanya *resist of change* (keengganan untuk berubah). Hal inilah yang terus akan menghambat terjadinya perubahan atau memperlambat laju perubahan tersebut. Diantaranya yakni untuk menuju perubahan maka akan menemui beberapa kerumitan. Sama halnya dengan mendaki gunung, banyak sekali medan yang harus dilewati dan membutuhkan waktu untuk mencapainya. Hal inilah menjadi penghambat orang-orang untuk berubah. *Kedua*, yang menghambat seseorang untuk berubah yakni adanya ketakutan dalam dirinya. Karena ia sudah terbiasa melakukan rutinitas yang itu-itu saja. Ditambah lagi bahwa ia telah nyaman berada pada *comfort zone* (zona nyaman) yang telah diciptakannya. Ditambah lagi adanya perhitungan untung ruginya jika menjalani perubahan. Banyak orang tidak melakukan perubahan

karena memikirkan untung rugi jika ia berubah. Dan cenderung hanya memikirkan keuntungan dengan tidak berubah tanpa memikirkan kerugiannya. *Ketiga*, tidak adanya *change agent* (agen perubahan). Padahal *change agent* sangat penting untuk menuju perubahan. Bayangkan jika dalam suatu kompleks terjadi pemadaman listrik, masing-masing penghuni kompleks tidak akan protes karena sama-sama padam, dan lebih cenderung mengandalkan orang lain yang akan melaporkan pemadaman lampu tersebut. *Change agent* tidak perlu banyak orang. Karena dengan sedikit orang namun orang tersebut mampu menggerakkan orang lainnya untuk bertindak, itulah yang dinamakan *change agent*. *Terakhir*, adalah *leadership*. Cenderung memiliki jiwa manajer yang patuh pada tupoksi (tugas pokok dan fungsi). Hal ini juga menjadikan perubahan pada diri seseorang terhambat.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuannya, penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian deksriptif, sebab ditujukan untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap akan diberlakukannya sistem penilaian kinerja baru, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, menggantikan sistem penilaian lama yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Sementara pendekatan penelitian lebih pada pendekatan kualitatif.

Hasil Penelitian

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda

Hasil penelitian dan pembahasan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, yang mengarah kepada kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan administrasi publik. Hal ini tidak lepas dari peran penting dari sistem kerja PNS di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda dalam mencapai prestasi kerja.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa yang menjadi objek penelitian ini adalah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, dengan beberapa fokus penelitian yang telah penulis kemukakan pada bab terdahulu, maka dapat dilihat pada penyajian data dan hasil penelitian berikut ini.

Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan suatu organisasi lembaga resmi pemerintah daerah yang dapat melaksanakan kegiatan penetapan kebijakan

operasional pembinaan, pengawasan dan pengendalian peningkatan kapasitas bina ideologi dan wawasan kebangsaan, kewaspadaan nasional ketahanan seni, budaya, agama, kemasyarakatan dan ekonomi serta politik dalam negeri yang searah dengan kebijakan umum daerah yang berpedoman pada peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS maka dari itu uraian berikut akan diawali dengan penjelasan penyusunan sasaran kinerja pegawai.

Sasaran kerja pegawai yang sering disebut dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Setiap PNS wajib menyusun SKP, karena pada dasarnya SKP akan memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai, SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final.

Adapun penyusunan SKP dilakukan dan ditetapkan setiap tahunnya pada bulan Januari. Dalam hal terjadinya perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan. PNS yang tidak menyusun SKP akan dikenakan sanksi atau akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS, adapun sanksi atau hukuman yang akan diberikan kepada pegawai yang tidak menyusun atau membuat SKP yaitu berupa, teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun.

Bapak Yanu Achmadi selaku Kabid ketahanan, seni, budaya, agama, kemasyarakatan dan ekonomi mengatakan bahwa :

“Dalam pelaksanaan penyusunan sasaran kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kota Samarinda ini berjalan dengan bagus dan selalu rutin setiap tahunnya para pegawainya tidak pernah telat dalam melakukan penyusunan SKP dan tidak pernah telat dalam menyetor hasil penyusunan SKP setiap pegawainya” (wawancara, 16 November 2015).

Selanjutnya Ajeng selaku pegawai kantor Badan Kesbangpol Kota Samarinda mengatakan bahwa :

“Penyusunan SKP untuk setiap PNS di kantor Badan Kesbangpol ini cukup baik dan berjalan dengan baik dan lancar, disetiap tahunnya juga para pegawai tidak pernah telat dalam melakukan penyusunan SKP” (wawancara, 16 November 2015).

Penyusunan sasaran kinerja pegawai itu bersifat wajib dilakukan oleh setiap PNS guna untuk mengetahui rencana kerja pegawai dan target yang ingin dicapai oleh setiap PNS terkhususnya PNS yang terdapat di kantor Badan Kesbangpol Kota Samarinda. Pada dasarnya dilihat dari hasil wawancara diatas bahwasannya penyusunan SKP oleh setiap PNS yang ada di kantor Badan

Kesbangpol Kota Samarinda sudah baik dan berjalan lancar dapat dilihat dari setiap tahunnya para pegawai tidak pernah terlambat dalam melakukan Penyusunan sasaran kinerja pegawai.

Dalam penyusunan SKP tentunya terdapat aspek-aspek yang menjadi bahan penilaian SKP, maka dari itu instansi atau pegawai menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, dan kebutuhan tugas masing-masing jabatan.

Pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai

Dalam setiap lembaga negara atau lembaga pemerintah selalu terdapat yang namanya penilaian prestasi kerja untuk setiap pegawai dari setiap instansi yang ada. Terkait dengan penilaian kinerja pegawai maka terdapat pelaksanaan sasaran kinerja pegawai yang dimana pelaksanaan SKP harus lah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011.

Prestasi kerja pegawai haruslah sesuai dengan pelaksanaan sasaran kinerja pegawai yang dimana hasil kerja yang ingin dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi haruslah sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

Pelaksanaan sasaran kinerja pegawai atau SKP yang tidak tercapai dikarenakan oleh faktor diluar kemampuan individu PNS maka pelaksanaan penilaian SKP didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya. Dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas jabatan dan atau menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan, maka hasil penilaian dari pelaksanaan SKP menjadi bagian dari penilaian capaian SKP.

Kepala Tata Usaha Kantor Badan Kesbangpol Kota Samarinda mengatakan bahwa :

“Dalam pelaksanaan sasaran kinerja pegawai di kantor badan Kesbangpol Kota Samarinda ini sudah sesuai dengan aturan yang ada dan sesuai dengan aspek perilaku para pegawai sudah berjalan dengan baik dalam melaksanakan SKP” (wawancara, 17 November 2015).

Selanjutnya menurut Mardiyah selaku pegawai kantor Badan Kesbangpol Kota Samarinda mengatakan bahwa :

“Pelaksanaan SKP di kantor Badan Kesbangpol Samarinda ini berjalan dengan baik dan teratur di setiap tahunnya disetiap waktu penyusunan SKP disetiap tahun di bulan Januari, dan berjalan sesuai dengan peraturan pemerintah yang ada” (wawancara, 17 November 2015).

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya pelaksanaan SKP di kantor Badan Kesbangpol Kota samarinda pelaksanaannya maksimal dan semua pegawai menjalankan dan menyusun SKP mereka dan melaksanakannya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang terdapat di peraturan pemerintah yang ada dan telah ditentukan.

Dilain sisi Yanu Achmadi selaku Kabid ketahanan, seni, budaya, agama,

kemasyarakatan, dan ekonomi mengatakan bahwasannya :

“Pelaksanaan SKP di Badan Kesbangpol Kota Samarinda berjalan dengan cukup baik walaupun terkadang dalam pelaksanaannya terdapat satu atau dua pegawai yang tidak melakukan penyusunan SKP dan melaksanakan SKP dalam waktu yang telah ditentukan dikarenakan halangan berupa perpindahan tugas ataupun halangan-halangan lainnya, namun secara keseluruhannya pelaksanaan SKP ini sudah cukup baik” (wawancara, 16 November 2015).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya pelaksanaan sasaran kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kota Samarinda sudah baik dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

Capaian sasaran kinerja pegawai negeri sipil setiap tahunnya realisasi sesuai dengan target yang dimana kegiatan tugas jabatan melaksanakan penyusunan perumusan perencanaan program kebijakan teknis bidang pendidikan sumber daya manusia pengkoordinasian pemberian pelayanan teknis pendidikan sumber daya manusia antar unsur lingkup bidangnya ditargetkan 4 bulan dan dapat terealisasi 4 bulan. Dalam hal ini penulis mengamati penilaian capaian sasaran kinerja pegawai negeri sipil dalam melaksanakan kegiatan tugas jabatan dapat terealisasi sesuai dengan target.

Pelaksanaan Penilaian Aspek Prilaku Kinerja Pegawai

Pelaksanaan penilaian perilaku kerja meliputi beberapa aspek yang diantaranya yaitu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Contoh penilaian aspek perilaku berupa kedisiplinan yaitu kesanggupan pegawai menaati kewajiban dan peraturan dinas apabila tidak ditaati atau langgar dijatuhi hukuman disiplin yaitusalah satu contoh nya berupa finger print absen kantor dengan tepat waktu jika tidak sesuai jam masuk kantor maka dikenakan denda pemotongan gaji Rp.75.000 perhari.

Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Dalam pelaksanaan penilaian aspek perilaku kinerja pegawai maka, pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing – masing pegawai.

Pelaksanaan penilaian aspek perilaku kerja pegawai dilakukan oleh pejabat penilai hanya dilakukan sekali dalam setiap tahunnya. Adapun pelaksanaan penilaian ini dilakukan setiap akhir bulan Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari pada tahun berikutnya.

Menurut Bapak Yanu Achmadi selaku salah satu Kabid di Badan Kesbangpol Kota Samarinda menyatakan bahwa :

“Pelaksanaan penilaian terkait aspek perilaku kinerja pegawai itu berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan” (wawancara, 16 November 2015).

Sedangkan menurut Kepala Tata Usaha kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda menyatakan bahwa :

“Disetiap pelaksanaan penilaian terhadap pegawai selalu berjalan dengan baik dan tertata dengan rapi sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak pernah ada yang namanya kecurangan sedikitpun dalam pelaksanaan penilaian, semuanya selalu sesuai dengan alurnya” (wawancara, 17 November 2015).

Hasil penilaian prestasi kerja diberikan secara langsung oleh pejabat penilai kepada PNS yang dinilai, selain itu PNS dinilai dan telah menerima hasil penilaian prestasi kerja mereka dan wajib menandatangani serta mengembalikan kepada pejabat penilai paling lama 14 hari sejak tanggal diterimanya hasil penilaian prestasi kerja tersebut.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Sasaran kerja pegawai yang sering disebut dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Setiap PNS wajib menyusun SKP, karena pada dasarnya SKP akan memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.
2. Pelaksanaan sasaran kinerja pegawai atau SKP merupakan penilaian aspek perilaku yaitu berupa kedisiplinan yaitu kesanggupan pegawai menaati kewajiban dan peraturan dinas apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin yaitu berupa *finger print* absen kantor jika tidak tepat waktu dan tidak sesuai jam masuk kantor yang telah ditetapkan akan ditetapkan denda pemotongan gaji perhari.
3. Pelaksanan sasaran kinerja pegawai atau SKP yang tidak tercapai dikarenakan oleh faktor diluar kemampuan individu PNS maka pelaksanaan penilaian SKP didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya. Seperti beberapa pegawai yang masih tidak mengerti cara pembuatan SKP dan kurangnya pengetahuan atau wawasan tentang ilmu teknologi.
4. Dengan meningkatnya kualitas kerja pegawai untuk pencapaian sasaran setiap pegawai harus memiliki SKP namun pelaksanaan SKP berjalan dengan cukup baik walaupun terkadang dalam pelaksanaannya terdapat satu atau dua pegawai yang tidak melakukan penyusunan SKP dan tidak melaksanakan SKP dalam waktu yang telah ditentukan.

Saran

1. Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus lebih memperhatikan lagi poin-poin penting dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai agar kinerja pegawai disetiap tahunnya lebih baik lagi.
2. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik harus memberikan motivasi kepada para pegawai agar lebih disiplin dalam menjalankan ketertiban agar lebih tepat

- waktu bagi pegawai yang bersangkutan dan tidak mementingkan kepentingan individu dan hal-hal lainnya.
3. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik harus memberikan pelatihan bimbingan teknologi terhadap pegawai – pegawai yang ada di Badan Kesbangpol Kota Samarinda agar melaksanakan tugas dan fungsinya lebih baik lagi.
 4. Badan Kesbangpol Kota Samarinda sebaiknya lebih memperhatikan poin poin penting dalam penyusunan kinerja pegawai di setiap tahunnya dan memberikan pengawasan dalam hal pelaksanaan fungsi dan tugasnya sebagai pelayan administrasi publik.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu.S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi Hariandja (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kasali, Rhenald (2012). Manajemen Perubahan, www.sosbud.kompasiana.com/2012/03/27/manajemen-perubahan-rhenald-kasali-450269.html
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nasucha, Chaizi (2004). *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Nawawi, Hadari (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pangabean, Mutiara Sibarani (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Setiyadi, Mas Wigrantoro Roes (2006). *Paradoks Pemahaman Kebijakan Publik*, free-ebook, www.yahoo.co.id
- Widodo, Joko. 2011. *Analisis Kebijakan Publik*. Jatim; Banyumedia.
- Winarno, 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta; Penerbit Medi Pressindo

Perundang-undangan dan Peraturan Pemerintah:

- Undang Undang Nomor 18 Tahun 1961 Tentang Ketentuan Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU No. 8/1974
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.