

**Kinerja Pelayanan Publik Aparatur Pemerintah Kecamatan Ratahan
Di Masa Pandemi Covid-19
(Suatu Studi Di Kantor Camat Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara)**

**Ronaldi J.J. Ratulangi¹
Johannis E. Kaawoan²
Fanley N. Pangemanan³**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pelayanan Publik Aparatur Pemerintah Kecamatan Ratahan di masa pandemic covid-19. Pelayanan publik sebagai indikator penting dalam penilaian kinerja pemerintahan baik di tingkat pusat maupun di daerah. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Ratahan adalah sebuah kecamatan yang berada di Kabupaten Minahasa Tenggara, provinsi Sulawesi Utara, Indonesia. Kecamatan ratahan juga merupakan ibu kota dari kabupaten Minahasa Tenggara. Luas wilayah Ratahan 72,30 km, dengan jumlah penduduk tahun 2021 sebanyak 13.910 jiwa, dan kepadatan penduduk 192 jiwa/km². penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Kecamatan Ratahan dilihat dari aspek relevansi penilaian kinerja yang ada sudah relevan karena disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai yang acuannya terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 menjadi sebuah rencana kerja dan target kerja. Untuk mengurangi penyebaran dan penularan covid 19 di terapkan juga sistem kerja di rumah atau tempat tinggal bahkan bisa di lakukan di mana saja yang mengarah pada flexible working.

Kata Kunci : Kinerja, Pelayanan Publik, Aparatur Pemerintah

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

²Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

³Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut, sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik dibutuhkan ASN yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil dan diharapkan adanya pembinaan pegawai yang terus menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja ASN, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja secara sistemik menggabungkan antara penetapan standar kinerja pegawai dengan penilaian proses pelaksanaan pekerjaan, hasilnya direkomendasikan untuk dasar pertimbangan dalam pembinaan dan pengembangan karier PNS yang dinilai.

Permasalahan yang selama ini terjadi adalah pejabat penilai seringkali tidak memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang memadai untuk melakukan penilaian, serta tidak memiliki komitmen untuk melakukan penilaian yang terukur, obyektif, transparan dan berkesinambungan. Nilai-nilai yang didokumentasikan dalam penilaian prestasi kerja adalah angka-angka yang disepakati antara pejabat penilai dan pegawai yang dinilai. Kondisi yang paling fatal atas penilaian kinerja dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) adalah penilaian sering dilakukan bagi seorang PNS ketika diperlukan untuk kepentingan syarat-syarat usul kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, mutasi kerja, dan pendidikan dan pelatihan. Faktor kedekatan ataupun faktor ketidaksenangan antara pejabat penilai dan pegawai yang dinilai juga seringkali menjadi dasar penilaian. Nilai yang

diberikan bisa saja terlampau tinggi karena faktor kedekatan dan hubungan yang sangat baik, ataupun sebaliknya nilai akan sangat rendah ketika ada masalah hubungan personal antara keduanya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Adapun unsur yang dinilai sebagai prestasi kerja adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN, dan perilaku kerja atau tingkah laku, sikap/tindakan yang dilakukan ASN. Penilaian Prestasi Kerja ASN ini secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara sistemik menekankan pada pengukuran tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang telah direncanakan. Penilaian prestasi kerja ASN secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang ASN. Unsur perilaku kerja yang dievaluasi memang relevan dan secara signifikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap individu ASN yang dinilai.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang pemerintah daerah menyatakan bahwa Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Dan Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah. Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan,

elayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan, dan pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Kecamatan menekankan pada pelayanan kepada masyarakat yang isinya tentang perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan, fasilitasi percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya, efektivitas pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah.

Penyelenggaraan pemerintahan tingkat kecamatan merupakan bentuk pelayanan dasar yang berada pada garis terdepan yang berkomunikasi langsung dengan masyarakat. Oleh karena itu seluruh jajaran pemerintahan kecamatan harus mampu berkomunikasi, berinteraksi dengan masyarakat secara baik, serta diharapkan mampu membangun citra pelayanan umum yang semakin berkualitas di tengahnya masyarakat. Karena fungsi utama pemerintah daerah adalah penyediaan pelayanan publik bagi masyarakat daerah bersangkutan, maka penilaian kinerja pelayanan publik sangat perlu untuk diperhatikan agar dapat menyajikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Mengingat pentingnya fungsi kecamatan untuk memberikan pelayanan masyarakat dalam kepengurusan kepentingan masyarakat di kecamatan dibutuhkan profesionalisme kinerja perangkat kecamatan.

Berdasarkan pra survey atau pengamatan awal yang dilakukan peneliti bahwa pegawai dinilai berdasarkan sasaran kerja dengan tugas dan fungsi yang dimilikinya, dengan kata lain apa yang menjadi unsur penilaian relevan dengan sasaran kerja melalui SKP. Namun salah satu masalah dalam penyusunan SKP sebagai salah satu unsur penilaian kinerja dari atasan langsung sebagai pejabat penilai hanya sekedar memberikan penilaian tanpa memberikan klarifikasi dan tindak lanjut dari sasaran kerja. Pejabat penilai juga hanya terkesan sebagai legalitas dari

penyusunan SKP tanpa berperan lebih jauh sebagai motivator dan evaluator yang efektif. Maka dari itu muncullah pertanyaan apakah sistem penilaian kinerja yang dilakukan sensitif atau sudah tepat untuk menjawab tantangan dan kebutuhan yang ada.

Ditengah tuntutan yang semakin tinggi terhadap kinerja aparatur pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, dunia termasuk Indonesia mengalami suatu kondisi yang mengharuskan adanya social distancing dalam sendi sosial kemasyarakatan dengan adanya pandemi covid-19 sejak akhir tahun 2019. Meskipun demikian untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik harus tetap berjalan dengan tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai pedoman perubahan sistem kerja ASN agar dapat beradaptasi terhadap perubahan tatanan normal baru, produktif dan aman dari COVID-19, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 58 Tahun 2020. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan tentang penyesuaian sistem kerja ASN yang dilaksanakan untuk mewujudkan budaya kerja yang adaptif dan berintegritas guna meningkatkan kinerja ASN dalam pelayanan publik dengan dukungan sumber daya manusia aparatur, dukungan infrastruktur, dan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Untuk mengurangi penyebaran dan penularan COVID-19 diterapkan juga sistem kerja di rumah atau tempat tinggal (work from home) bahkan bisa dilakukan dari mana saja (work from anywhere) yang mengarah pada flexible working. Flexible working atau pengaturan kerja yang luwes dari aturan kerja normatif, dengan memberikan kebebasan untuk mengatur cara kerja yang luwes secara waktu (flexitime) maupun tempat (flexiplace). Pengaturan kerja yang fleksibel dalam hal tempat dan waktu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas individu dalam bekerja.

Pegawai tetap dapat melaksanakan tugas dari rumah atau darimana saja sehingga dapat membatasi atau mengurangi jumlah pegawai di kantor. Hal ini membuat pegawai lebih fleksibel dalam menentukan jam kerja, posisi duduk, pakaian yang digunakan, jam istirahat dan lain-lain. Melakukan WFH atau WFA adalah salah satu solusi yang membuat pegawai tetap berkontribusi dan tetap dapat memberikan layanan di masa pandemi. Laporan pekerjaan maupun layanan dapat disampaikan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Di samping itu membuat media komunikasi online sebagai wadah konsultasi maupun pengaduan, memastikan bahwa output dari produk layanan yang dilakukan secara online maupun offline tetap sesuai standar yang telah ditetapkan, memanfaatkan tanda tangan digital, kegiatan rapat atau tatap muka dilakukan dengan memanfaatkan virtual meeting melalui layanan video conference, apabila dengan urgensi yang sangat tinggi harus diselenggarakan rapat dengan tetap memperhatikan jarak aman antar peserta (physical distancing) dan membatasi jumlah peserta.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini difokuskan pada kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan dimasa pandemic covid19, di Kecamatan Ratahan. Mengutip pendapat dari Menurut Cascio (2015: 336-337) yang mengemukakan tentang kriteria sistem penilaian kinerja aparatur dalam pelayanan adalah sebagai berikut: Relevan (relevance), Sensitivitas (sensitivity), Reliabilitas (reliability), Akseptabilitas (acceptability), Praktis (practicality).

informan (narasumber) yang dianggap relevan dalam menjawab permasalahan, yaitu:

- Camat 1 orang
- Sekcam 1 orang
- Kasi Pemerintahan, Kasi Trantib, Kasi Kesra, 3 orang

- Staf 1 orang

Hasil Penelitian

1. Relevansi (Relevance)

Prinsip relevansi artinya aspek yang diukur dalam penilaian kinerja terkait dengan pekerjaannya baik input, proses maupun outputnya. Dengan kata lain, kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja pegawai berkaitan dengan pekerjaan. Untuk memperoleh kinerja yang optimal, informasi tentang pekerjaan harus lebih spesifik melalui penelaahan rancangan pekerjaan. Perumusan penilaian kinerja pegawai baik kriteria penilaian, faktor yang dinilai maupun metode penilaian harus disadari penuh, selaku perumus penilaian kinerja adalah dalam rangka perbaikan kinerja pegawai itu sendiri.

Seperti yang sudah dijelaskan sistem penilaian kinerja yang relevan artinya terdapat hubungan yang jelas antara standar kinerja untuk suatu pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi. Dalam indikator relevansi ini akan melihat adanya keterkaitan antara unsur-unsur yang dinilai dengan uraian pekerjaan. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, penilaian berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja Pegawai (PKP) dirasa telah sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan fungsi yang dimiliki pegawai, karena dengan adanya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kinerja Pegawai (PKP) pegawai dapat terfokus kepada pekerjaannya masing masing, sehingga keseluruhan pegawai dapat lebih terarahkan dalam hal pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan variabel relenvasi, yaitu kesesuaian antara aspek yang akan dinilai dalam penilaian kinerja dengan pekerjaan, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan Camat Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, yakni:

“Sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai (PKP) sudah sesuai dengan tupoksi seorang pegawai,

setiap jabatan sudah mempunyai tupoksi masing masing, di awal seorang pegawai menyusun sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai (PKP) nya sesuai dengan tupoksi pegawai apa kewenangan dan kebutuhan sesuai dengan jabatan yang di embanya, contoh operator komputer di kantor kecamatan Ratahan harus mempunyai target sesuai sasaran kerja pegawai (SKP) yang telah disusun berapa surat setiap hari yang harus di kerjakan dalam bekerja, tetapi di masa pandemic covid19, ada penyesuaian yang telah dilakukan terkait jadwal pembagian kerja antara kerja di kantor dan dirumah”.

Sama halnya yang di ungkapkan oleh salah satu pegawai kecamatan Ratahan bagian Pengadministrasian Umum, yakni:

“sudah sesuai dan sudah tertuang di Sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai (PKP) yang akan dilaksanakan setiap hari dan akan dinilai di akhir tahun, dan juga sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai (PKP) juga berdasarkan Tupoksi kita masing masing. Tidak bisa asal dibuat itu sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai (PKP)”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sekretaris Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, tidak jauh berbeda dengan yang di ungkapkan yaitu berikut informasi yang diperoleh dalam penelitian, yakni:

“Sangat sesuai, karena unsur– unsur yang dinilai sudah sesuai dengan tugas dan fungsi (tupoksi) yang dimiliki pegawai tersebut. Instrumen penilaian yaitu mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 dengan penilaian prestasi kerja yang didalamnya ada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Di situ sudah jelas dikatakan bahwa tiap-tiap pegawai mulai dari staf, kepala seksi, kepala bidang sudah ada tugas dan fungsinya masing-masing sehingga uraian tugas daripada staf ini sudah jelas. Sedangkan unsur Perilaku Kerja dinilai dari bagaimana sikap pegawai pada pelaksanaan tugas pekerjaan yang

dimilikinya pada jenjang jabatan setiap Pegawai yang dinilai”.

Dari hasil wawancara peneliti bahwa kinerja pegawai di kecamatan Ratahan sudah sesuai dengan tupoksi (Tugas pokok dan fungsi) setiap pegawai, dapat dilihat di Sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai (PKP) masing-masing pegawai, yang untuk saat ini disesuaikan dengan jadwal pembagian kerja di masa pandemi covid-19 antara yang bekerja di rumah (WFH) dan yang bekerja di kantor (WFO).

Berdasarkan hasil penelitian data penilain kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Ratahan yang menentukan tingkat-tingkat jabatan dalam menilai kinerja pegawai, staf yang dinilai, pejabat penilai yaitu Kepala Seksi dan sebagai atasan pejabat penilai yaitu Camat.

PKP (Perilaku kerja pegawai) yaitu salah satu sistem penilain kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Enam perilaku kerja pegawai yang harus dilaksanakan oleh pegawai yang dinilai yaitu: (1) Orientasi pelayanan (2) Interitas (3) Komitmen (4) Disiplin (5) Kerjasama (6) Kepemimpinan. Dari keenam Perilaku kerja pegawai tersebut pegawai yang dinilai harus bisa melaksanakannya.

SKP (Sasaran Kerja Pegawai) adalah penilain kinerja yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, seorang PNS harus memenuhi target-target yang harus dicapai dan dipenuhi oleh pegawai kecamatan Ratahan selama satu tahun. SKP (Sasaran kinerja pegawai) tersebut berdasarkan tupoksi (Tugas pokok dan fungsi) pegawai tersebut.

Dari beberapa pernyataan diatas menjelaskan bahwa penilaian kinerja yang ada sudah relevan sebab disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai yang acuannya terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menjadi sebuah rencana kerja dan target kerja. Kemudian dalam pelaksanaan program tersebut juga dilihat perilaku pegawai bagaimana sikap pegawai dalam pelaksanaan sasaran kerja yang ada. Dan dapat di pastikan

juga setiap pegawai yang bekerja di kecamatan Ratahan memiliki target yang sudah di tentukan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) dengan berhubungan dengan tujuan dari kecamatan Ratahan dalam melayani masyarakat.

Peneliti menggali mengenai pemahaman informan dalam kaitannya dengan kesesuaian antara manfaat yang ingin dicapai dengan manfaat yang saat ini dirasakan, mayoritas dari informan mengatakan bahwa manfaat diadakannya penilaian kinerja adalah untuk peningkatan kualitas kerja pegawai, disiplin, untuk pengembangan karir pegawai berjalan atau tidak program yang telah ditetapkan dan juga syarat wajib dalam pegadministrasian.

Maka dari itu peneliti mewawancarai secara mendalam pegawai dalam rangka untuk peningkatan kualitas kerja pegawai dalam melayani masyarakat agar dalam menjalankannya dengan baik, dengan demikian diharapkan tugas pokok dan fungsinya dilaksanakan dengan tanggung jawab. Berkaitan dengan hal itu dilakukan wawancara dengan Camat Ratahan, yakni:

“Ya sangat bermanfaat dan tujuannya juga baik, karna fungsi dari kecamatan adalah untuk melayani masyarakat, sebagai pedoman pegawai apa yang harus dilaksanakan dalam melayani masyarakat. Dan juga dapat menunjang kinerja pegawai agar bekerja maksimal dengan adanya panduan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) dan akan dipertanggung jawabkan di akhir tahun atau pun akan dinilai di akhir tahun. Dan sangat beresiko kepada pegawai yang tidak bekerja dengan baik. Dan juga Meningkatkan kinerja pegawai, dulu sebelum ada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) ini kinerja pegawai tidak terarah tapi setelah ada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 yang ada di dalamnya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) jadi kinerja pegawai lebih terarah atau ada fokus

dalam bekerja dan juga tentunya untuk melayani masyarakat”.

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian, yakni:

“Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan, mencapai target atau tidak dari seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya”.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dari sisi relevansi penilaian kinerja pegawai dianggap sudah relevan, standar yang mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) sudah disepakati antara pemegang jabatan/yang dinilai dengan atasan. Penilaian kinerja yang baru dapat mengukur dengan tepat dan spesifik pada setiap jabatan sesuai dengan target kerja. Sehingga dari hasil penilaian kinerja dapat mengetahui dengan jelas kelebihan dan kekurangan pegawai sebagai dasar pengembangan karir pegawai serta agar hasil penilaian tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas individu. Dan juga dengan adanya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) yang dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 pegawai Kecamatan Ratahan semakin terarah dimana semakin fokus dalam bekerja, mempunyai target-target yang harus dicapai dan tentunya untuk melayani masyarakat Kecamatan Ratahan.

Namun, berdasarkan pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan keterangan informan yang mengatakan salah satu tujuan penilaian prestasi kerja sebagai bagian dari perbaikan kualitas individu pegawai, saya melihat selama proses penelitian dari sisi perilaku kerja masih

ada staff pegawai yang tidak bekerja dengan efektif dan tidak melakukan fungsinya dengan baik pada jam kerja, ada pegawai yang sibuk memainkan telepon genggam, menonton melalui laptop, juga pelayanan kepada masyarakat tentang pengurusan berkas seperti pembuatan KTP masih ada pegawai yang tidak terlalu respon dengan kedatangan masyarakat, dan sibuk dengan pekerjaan pribadi lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa belum semua pegawai memiliki sikap yang positif dalam melakukan tugas dan pekerjaannya seperti yang diharapkan dari tujuan penilaian kinerja.

Namun, dalam hal kesesuaian tujuan yang ingin dicapai dalam penilaian dengan kenyataan yang ada masih terdapat sebuah kesenjangan antara keterangan informan dan hasil observasi yang dilakukan peneliti. Berdasarkan hasil wawancara didapat bahwa penilaian kinerja berusaha untuk memperbaiki kualitas individu, namun berdasarkan observasi yang dilakukan pada saat penelitian tujuan tersebut belum tercapai dengan masih ada pegawai yang kurang bekerja secara efektif dan tidak ada kaitannya dengan tugas dan fungsi yang dimilikinya. Dengan demikian ada kesenjangan antara harapan untuk memperbaiki kualitas individu dengan kenyataan yang sebenarnya.

2. Sensitivitas (Sensitivity)

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Indikator keakuratan/kecermatan sistem penilaian prestasi kerja harus dapat membedakan pegawai yang berprestasi dan yang tidak berprestasi, bisa membedakan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah secara akurat.

Informasi yang didapatkan peneliti mengenai kepekaan sistem dalam

penilaian kinerja sangatlah beragam, semua berpendapat untuk unsur sasaran kinerja pegawai (SKP) sudah cukup sensitif karena dapat dilihat perbandingan antara target kerja dengan berapa realisasi dari target kerja yang dibebankan tetapi khusus untuk unsur perilaku kerja berpendapat bahwa belum sensitif dalam menilai kinerja mereka karena penilaian dengan indikator SKP terkadang lebih fokus hanya untuk memenuhi urusan administrasi kepegawaian seperti syarat kepengurusan kenaikan karir semata serta indikator perilaku kerja masih terjebak pada subyektivitas pejabat penilai. Perilaku kerja tidak memiliki standar yang jelas, dan terlalu fokus kepada hasil pengamatan pejabat penilai semata, sehingga hasil dari penilaian perilaku kerja tergantung kepada baik atau tidaknya hubungan antara pejabat penilaian dengan yang pegawai yang dinilai. Hal ini dinilai bertolak belakang dari tujuan awal dilakukannya penilaian prestasi kerja Pegawai.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bagian Bendahara Pengeluaran Kecamatan Ratahan, yakni:

“Metode sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja yang ada saat ini menurut saya dapat membedakan kinerja pegawai. Dengan kedua metode tersebut bahwa kinerja dilihat dari pelaksanaan target sasaran kerja juga tanpa mengesampingkan sikap dalam pelaksanaannya. Penilaian juga dilakukan oleh atasan langsung sehingga memudahkan dalam pengawasan”.

Hal senada yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan Sekretaris Kecamatan, yakni:

“Kalo secara teori yang tertera dalam Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 dapat membedakan pegawai yang bekerja dengan efektif dan tidak efektif. Tetapi realita sehari-hari normatif, maksudnya masih sangat berbeda teori dengan praktek yang terjadi masih banyak yang harus diperbaiki. Contohnya di kementerian sudah menggunakan sistem pelaporan setiap hari apa yang di

kerjakan setiap hari. Dan masih belum menerapkan di daerah terutama di kecamatan Ratahan harusnya sudah di terapkan di kecamatan Ratahan agar dapat melihat pegawai yang bekerja dengan efektif dan tidak efektif”.

Pernyataan selanjutnya juga di ungkapkan oleh Camat Kecamatan Ratahan, yakni:

“Lebih efektif dibandingkan dengan peraturan sebelumnya, setelah adanya Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 ini membuat kinerja pegawai semakin terarah dengan adanya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP)”.

Juga sama dengan yang di ungkapkan oleh Kepala Seksi Pelayanan, yakni:

“Kami di kecamatan Ratahan dan saya kira di semua kecamatan di Indonesia dinilai atasan langsung karna sudah tertuang juga di Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019, bahwa yang menilai kinerja pegawai itu atasan langsung kita masing-masing tentulah dia tahu bagaimana perilaku kita setiap hari. Kalau SKP juga kita sepakati bersama berdasarkan tupoksi kita juga jadi jelas apa yang ingin dicapai. Begitu juga saya kepada staf dibawah saya. Dan saya rasa penilaian yang ada cukup peka melihat mana yang baik dan buruk”.

Berdasarkan uraian di atas bahwa penilaian kinerja pegawai dirasa cukup efektif dalam melihat pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi karena dilakukan sendiri oleh atasan langsung dari pegawai. Kemudian atasan langsung dirasa paling mengetahui kinerja pegawai karena secara intensif berinteraksi dalam kinerja sehari-hari pegawai. Kemudian juga dengan menggabungkan metode sasaran kinerja dan perilaku kerja sehingga kinerja tidak hanya melihat pelaksanaan sasaran kerja tetapi juga dilihat dari sikap pegawai dalam melayani masyarakat dan sikap dia bekerja dikantor dalam hal kehadiran tidak telat ke kantor dan lain-lain. Namun dalam penilaiannya hanya dilaksanakan oleh pegawai yang dinilai dengan atasan langsung jadi sangat mungkin adanya

keepakatan antara pejabat yang dinilai dengan pejabat yang menilai.

PKP (Perilaku kerja pegawai) yaitu salah satu sistem penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019. Enam perilaku kerja pegawai yang harus dilaksanakan oleh pegawai yang dinilai yaitu 1.Orientasi pelayanan, 2.Interitas, 3.Komitmen, 4.Disiplin, 5.Kerjasama, 6.Kepemimpinan. Dari keenam Perilaku kerja pegawai tersebut pegawai yang dinilai harus bisa melaksanakannya.

3. Keandalan (Reliability)

Indikator keandalan salah satunya digunakan mengukur kemampuan alat ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai adalah penilaian kinerja yang teruji. Dengan adanya alat ukur yang telah teruji tentunya penilaian kinerja juga akan memastikan hasil dari penilaian akan efektif. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP dan PKP memang sudah diterapkan di dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, bahkan penilaian kinerja berbasis SKP dan PKP tersebut sudah diterapkan di seluruh instansi di Indonesia selama beberapa tahun kebelakang, karena hal tersebut merupakan peraturan resmi dari pemerintah pusat yang mengharuskan memperbaiki sistem penilaian kinerja pegawai dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sehingga hal tersebut memang sudah diterapkan dalam hal penilaian kinerja di seluruh Instansi yang ada di Indonesia.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bagian bagian bagian Pengadministrasian Kecamatan Ratahan, yakni:

“Setelah diberlakukannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sudah langsung di terapkan di kecamatan Ratahan. Di Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46

tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sudah ada kian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) jadi tidak terlalu susah lagi memahami apa itu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) karna sudah di laksanakan kian itupun tidak terlalu jauh berbeda dengan sebelumnya”.

Sama halnya dengan yang di ungkapkan oleh Sekretaris Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, yakni:

“Sistem SKP dan PKP sudah terlaksana mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah terlaksana mulai tahun 2019 dan perbedaan antara dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil tidak terlalu berbeda metode penilaiannya. Dan juga sudah terlaksana dengan baik di kecamatan Ratahan buktinya belum ada tegoran yang datang dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah)”.

Peneliti mewawancarai pegawai Kecamatan Ratahan bagian Pengadministrasian Umum, yakni:

“Unsur-unsur tersebut bersifat konsisten karena sudah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang wajib digunakan oleh seluruh PNS. Dan di dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) sudah tercantum target yang harus kita capai seperti ada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dan juga ada orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan sudah tertera semua di dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) kita masing-masing”.

Hal yang sama menurut salah satu pegawai Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara bidang Bendahara Pengeluaran, yakni:

“Penilaian kinerja ini sudah diatur tersendiri sampai ke teknisnya, jadi tiap tahun diadakan kemudian kita membuat target kerja, nah itulah yang dinilai oleh atasan langsung di akhir tahun tadi”.

Melalui hasil wawancara tersebut bahwa unsur-unsur yang akan dinilai sudah jelas tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang ada. Disebabkan karena salah satu dari aspek-aspek struktural paling dasar dari suatu birokrasi adalah prosedur, dalam hal ini prosedur penilaian kinerja telah berketetapan secara hukum melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan data sekunder yang peneliti peroleh dari lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil kemudian peraturan teknis yang menjadi aturan lanjutan yaitu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 yang memuat ketentuan pelaksanaan serta terdapat banyak contoh dari berbagai jenis jabatan dan berbagai jenis permasalahan sehingga memudahkan pemahaman PNS dalam melakukan penilaian prestasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa dari hasil wawancara didapat informasi bahwa Unsur-unsur tersebut bersifat konsisten karena sudah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang wajib digunakan oleh seluruh PNS secara nasional. Penilaian kinerja di Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara konsisten menggunakan unsur-unsur yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut.

4. Dapat diterima (Acceptability)

a. Penilai memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian sesuai dengan

kemampuan tugas dan tanggungjawab bawahannya

Dalam proses penilaian salah satu yang sangat penting adalah kemampuan penilai dalam melakukan penilaian sesuai dengan kemampuan tugas dan tanggungjawab bawahannya. Penilai sudah semestinya adalah orang yang mengerti tentang tugas dan kinerja seorang pegawai. Disamping itu penilai haruslah orang yang mengerti tentang teknik penilaian serta diinformasikan sebelum proses penilaian dilakukan. Terkait dengan kemampuan penilai informan memberikan dukungan dalam bentuk persetujuan terhadap instrumen penilaian kinerja karena penilaian dilakukan oleh pimpinan langsung dari pegawai sehingga bisa mengamati secara langsung kinerja pegawai dibawahnya.

Hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Ratahan bidang bagian Pengadministrasian Umum Utara, yakni:

"Penilaian itu dilakukan oleh pejabat pimpinan langsung, misalnya kepala bidang menilai kinerja staff atau bawahannya langsung secara berjenjang dan merupakan atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan. Metode ini cukup bagus menurut saya karena dengan penialain berjenjang itu hasil penialain lebih bagus daripada semua dinilai oleh pimpinan kecamatan karena kan pasti sering dinas diluar juga dan jarang ada interaksi langsung dengan pegawai ditingkat bawah, pasti yang tau atasan yang membidangnya".

Sama halnya yang di ungkapkan oleh salah satu pegawai kecamatan Ratahan bagian Pengadministrasian Umum, yakni:

"Kemampuan atasan langsung memang harus bagus, memiliki kualitas dan kemampuan yang diharapkan agar dapat melihat kinerja bawahannya baik atau tidaknya dalam bekerja dan memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) yang telah disusun. Karena di dalam penilain kinerja

Perilaku Kerja Pegawai (PKP) terdapat kepemimpinan dan atasan langsung harus memenuhi kepemimpinan dia dalam memimpin para bawahannya, disitu juga kelihatan nantinya bagaimana kemampuan atasan dalam memimpin bawahannya".

Menurut Sekretaris Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara menjelaskan, yakni:

"Kalau Sudah ada kesepakatan awal dari pejabat penilai dengan pegawai yang akan dinilai. Kesepakanya berbentuk penyusunan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai) yang akan di kerjakan oleh pegawai yang akan dinilai dan nilai tentunya oleh atasan langsung di akhir tahun".

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bagian Bendahara Pengeluaran Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, yakni:

"untuk memperjelas apa yang harus dilakukan seorang pegawai dalam waktu satu tahun kedepan, sebelumnya harus disusun dulu SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai) nya, intinya kalau tidak dirapatkan dulu kita tidak mengetahui apa yang dikerjakan. Kalau sasaran kerja telah disetujui bersama maka penilaian kinerja akan mengacu pada sasaran kerja tersebut dari sisi relaisasinya apakah baik atau tidak"

Sama halnya yang di ungkapkan oleh salah satu pegawai kecamatan Ratahan bagian Pengadministrasian Umum, yakni:

Ada kesepakatan yaitu perjanjian kerja berbentuk penyusunan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai) yang disusun diawal berdasarkan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) pegawai".

Dari hasil wawancara didapat informasi bahwa SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja

Pegawai) yang menjadi salah satu instrument penilaian sudah dikomunikasikan terlebih dahulu antara pejabat penilai dan yang dinilai diawal tahun sebagai perencanaan target kerja setahun kedepan. Penjabaran secara jelas tentang standar kinerja yang diharapkan dari pegawai dan pemberian dorongan untuk memenuhi standar adalah satu bagian yang sangat penting. Kesepakatan juga terlaksana dalam proses pembuatan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai) antara pejabat penilai atau atasan langsung dan pegawai yang melaksanakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai) berdasarkan Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019.

Deskripsi pekerjaan pegawai adalah titik mula yang baik untuk menerangkan standar apa yang diharapkan dari pegawai tersebut. Untuk melakukan penilaian kinerja diperlukan suatu standar tertentu yang merupakan tingkat keluaran yang diharapkan individu. Dengan memahami standar – standar kinerja pegawai, maka suatu organisasi dapat melakukan pengelolaan kinerja lebih terukur.

Selain itu kejelasan komunikasi terkait dengan komponen penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi keberhasilan karena pada hakekatnya suatu proses penilaian akan efektif jika penilaian kinerja tersebut juga didukung oleh pegawainya. Pegawai harus mengetahui apa yang menjadi maksud dan tujuan dari peraturan tersebut serta melaksanakannya.

Komunikasi yang dimaksud yakni sosialisasi kepada pegawai. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan Sekretaris Kecamatan Ratahan, yakni:

“Ya, ada sosialisasi dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah) langsung mensosialisasikan Peraturan pemerintah Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil atau sistem SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai) itu

sendiri. Sosialisasi yang terjadi kepada pegawai terlaksana sekali setahun dan mungkin mau lebih tergantung pemahaman pegawai tentang Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 itu sendiri”.

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian, yakni:

“Sudah pernah, bahkan tiap awal tahun ketika awal penyusunan SKP selalu dilakukan sosialisasi berupa himbaun agar sesegera mungkin menyusun target kerja sebagai dasar penilaian. Selalu ada pemberitahuan tentang update terkini terhadap masalah penilaian kinerja ini”.

Dari hasil wawancara diatas yang didapatkan oleh peneliti dapat disimpulkan adanya sosialisasi dan komunikasi yang terjadi yang membahas tentang Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 yang dimana adanya sosialisasi antara BKD (Badan kepegawaian daerah) dengan pegawai Kecamatan Ratahan dan komunikasi antara atasan langsung dan pegawai yang dinilai ataupun yang melaksanakan dan membuat SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai) Komunikasi juga tidak hanya menyangkut proses dan standar penilai, tetapi juga tentang hasil dari penilaian tersebut. Artinya komunikasi yang terjalin antara pejabat penilai dengan pegawai yang dinilai ada pada seluruh rangkain proses kegiatan penilai kinerja.

Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang dinilai keberatan atas hasil penilaian maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan pejabat penilai secara hierarki paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterima hasil penilaian prestasi kerja dan juga atasan langsung juga wajib menanggapi keluhan dari bawahannya. Seperti yang diungkapkan oleh di ungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian, yakni:

“Dapat mengajukan keberatan, tapi jangan telat melaksanakan

keberatan karna ada waktu yang telah di tetapkan dalam keberatan atau perubahan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai)14 hari”.

Berdasarkan wawancara diketahui bahwa sosialisasi kepada pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai sesuai dengan Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kineja Pegawai Negeri Sipil sudah atau dilaksanakan yang mencakup semua proses penilain kinerja baik tentang standar penilaian, unsur yang akan dinilai, sampai kepada hasil penilaian dan berjalan dengan baik, namun disamping itu juga masih tetap dibutuhkan peran serta dari pegawai agar ikut berperan aktif dengan mematuhi aturan dengan kesadaran yang nyata.

Selanjutnya pelaksanaan penilain kinerja pegawai sebagai bagian dari Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kineja Pegawai Negeri Sipil sehingga seharusnya bahwa Pegawai Di Kecamatan Ratahan harus merespon baik mengenai penilaian kinerja ini dan juga harus melaksanakannya.

Berdasarkan Wawancara Peneliti dengan Camat Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, yakni:

“Sangat setuju, dan juga suatu kewajiban yang harus dipenuhi, jika tidak ada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 ini maka sembraut kinerjanya atau tidak terarah”.

Tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Pelayanan Kecamatan Ratahan, yakni:

“Saya rasa itu sebuah keharusan dari setiap pegawai, sebagai pegawai negara kita wajib mematuhi aturan perundang–undangan begitu juga dengan penilain kinerja ini. Amanat peraturan perundang–undangan adalah wajib hukumnya untuk dilaksakana pegawai negeri”.

Sama halnya juga yang di ungtapkan oleh salah satu pegawai

kecamatan Ratahan bagian Pengadministrasian Umum, yakni:

“Sangat setuju, selain karena keharusan ataupun kewajiban karena sangat juga untuk kenaikan karier. Contoh kasus ini ya seorang pegawai tidak bisa melaksanakan tugasnya dibidang tertentu maka pimpinan akan memindahkan pegawai tersebut kemana dia cocoknya dalam bekerja secara maksimal dari situ juga dinilai bagaimana kepemimpinan atasan dalam mengatur bawahannya”.

Dapat peneliti simpulkan bahwa respon dari pegawai dalam pelaksanaan penilain kineja berdasarkan pada Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 Kecamatan Ratahan sangat mendukung penilain kinerja. Pegawai memiliki kesadaran bahwa penilain kinerja tersebut merupakan sebagai bagian dari keharusan dan keawajiban dari aparaturnegara dalam menjalankan peraturan perundang–undangan.

Dengan demikian secara keseluruhan berdasarkan hasil wawancara dan observasi oleh peneliti dapat diambil kesimpulan berdasarkan Teori Wayne F. Cascio dengan indikator yang ke empat yaitu Akseptabilitas (acceptability) bahwa komunikasi dilingkungan internal sudah mengandung unsur kejelasan karena adanya saluran komunikasi secara langsung dalam penetapan instrumen atau sasaran kinerja yang menjadi landasan penilaian. sehingga kegiatan penilaian kinerja diterima dengan baik dan ada sosialisasi mengenai aturan teknis tentang pelaksanaan serta tata cara dalam penilaian kinerja.

5. Kepraktisan (Practicality)

a. Sistem penilaian mudah dimengerti dan digunakan oleh pegawai

Selain mudah dimengerti oleh pejabat penilai, instrumen dan teknis penilaian harus juga mudah dipahami oleh pegawai. Informasi tentang kemudahan penilaian yang mengacu Pada Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 dengan menggali keterangan–

keterangan dari Pegawai Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara hampir semua informan berpendapat bahwa penilaian dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) cukup mudah dimengerti dan sangat jelas unsur-unsur apa saja yang akan dinilai.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pegawai Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara bagian Pengadministrasian Umum, yakni:

“Mudah dipahami karena ada sosialisasi dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Dan juga ada kawan-kawan satu kantor untuk ditanya kalau kurang mengerti saling bekerja sama, bertanya yang saling membantu juga”.

Hal senada yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan Camat Kecamatan Ratahan, yakni:

“Mudah dipahami, tapi untuk pegawai yang sudah berumur mungkin akan lebih sulit karenakan di kantor Kecamatan ini rata sudah berumur semua jadi agak sulit menerima perubahan tetapi karena adanya sosialisasi dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah) jadi untuk pegawai kecamatan Ratahan dapat melaksanakannya juga dengan baik walaupun udah semakin tua dan juga atasan langsung harus lebih memberikan keterangan atau pemahaman lebih lanjut di samping sosialisasi dari BKD kabupaten”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh pegawai Kecamatan Ratahan bagian Pengadministrasian Umum, yakni:

“Mudah dipahami dan dilaksanakan tapi ada kendala sidikit karena umur yang sudah beranjak tua dalam menerima perubahan peraturan peraturan baru contoh awalnya penilaian kinerja dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) baru berubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 dan sekarang menjadi Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019. Tetapi karena adanya sosialisasi

kan juga kawan kawan di kantor yang bisa di tanya jadi tidak pernah ada juga tegoran yang pernah saya alami pribadi, dan juga kawan kawan yang lain juga belum pernah mendapati teguran yang saya ketahui”.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai kemudahan memahami dan melaksanakan Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 dengan metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) pegawai Kecamatan Ratahan sepakat mengatakan dapat memahami dan melaksanakannya walaupun ada pegawai yang mengeluh masalah umur yang beranjak tua tetapi tidak jadi alasan tidak melaksanakannya disamping itu juga ada sosialisasi yang dilaksanakan oleh BKD (Badan Kepegawaian Daerah) tentang Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 dengan metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Berkaitan dengan waktu penilaian yang dilakukan sekali setahun peneliti mendapat keterangan dari informan bahwa waktu yang diberikan memungkinkan pegawai mampu mencapai target kerja yang dibebankan. Dengan demikian waktu satu tahun adalah waktu yang sangat baik untuk melakukan penilaian.

Peneliti mewawancarai pegawai Kecamatan Ratahan bagian Pengadministrasian Umum, yakni:

“Waktu satu tahun menurut saya dalah jangka waktu yang bagus, memungkinkan kita mengerjakan dan menyelesaikan target kerja yang dibebankan, waktu satu tahun ini juga saya rasa tidak terlalu lama dan tidak terlalu cepat. Artinya sangat memungkinkan”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Camat Ratahan, yakni:

“Saya rasa cukup satu tahun karena secara aturan dari Peraturan No.30 Tahun 2019 memang harus secara sekali satu tahun dalam menilai kinerja pegawai. Karna Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 ini

juga sudah di rancang untuk kinerja pegawai sekali setahun. Contoh SKP dari pengeluaran surat, maka akan kelihatan berapa surat yang di ketik atau dikeluarkan setiap harinya”.

b. Sistem penilaian mudah dimengerti dan digunakan oleh penilai

Indikator kepraktisan salah satunya bermaksud bahwa dalam mengukur kinerja pegawai alat penilaian prestasi kerja mudah digunakan dan dimengerti oleh penilai. Dengan mudahnya penilai menerapkan dan menafsirkan metode penilaian yang dilaksanakan ini, diharapkan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dapat dilaksanakan secara objektif, sehingga hasil penilaian yang telah menggambarkan tingkat kinerja yang telah dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Berkaitan dengan kemudahan proses yang digunakan dalam penilaian kinerja peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian mengatakan :

“Metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). ini tidak memiliki kendala berarti dalam pelaksanaannya. Apalagi dengan aturan – aturan yang sudah jelas. Sebenarnya tidak ada lagi yang perlu dikhawatirkan apalagi dengan Masalah teknis, dan juga dengan adanya sosialisasi yang dilaksanakan oleh BKD (Badan Kepegawaian Daerah) menjadi lebih memahaminya lagi”.

Senada dengan yang di ungkapkan oleh pegawai kecamatan Ratahan bagian Pengadministrasi Umum mengatakan bahwa:

“Aturan teknis yang mengatur tentang penilaian sudah ada, dari mulai perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, sampai dengan hasil penilaiannya”.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan penilaian dimata pejabat yang melakukan penilaian tidak ada kesulitan yang berarti dan menganggap bahwa metode

penilaian yang ada jelas dan dapat dipahami karena sudah memiliki aturan teknis bagaimana cara pelaksanaannya sampai dengan hasil penilaian kinerja telah tertuang dengan jelas sehingga tergantung pada kemampuan menginterpretasi dan penafsiran penilai dan semua informan sepakat dengan hal tersebut.

Dari Hasil dari beberapa pendapat dalam wawancara, maka peneliti menyimpulkan bahwa pegawai memberikan tanggapan yang positif tentang kemudahan dalam proses penilaian yang ada dan tidak adanya kesulitan yang tidak dapat di mengerti. Pegawai mendapat bimbingan langsung dari pejabat penilai dalam penyusunan Sasaran Kerja Pegawai yang menjadi salah satu unsur penilaian kinerja. Waktu 1 tahun dirasa cukup dapat dimanfaatkan dalam penilaian kinerja.

Penutup

Kesimpulan

1. Relevansi (Relevance)

Penilaian Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Kecamatan Ratahan dilihat dari aspek relevansi penilaian kinerja yang ada sudah relevan karena disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai yang acuannya terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 menjadi sebuah rencana kerja dan target kerja. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan dalam rangka untuk pengembangan karir pegawai. Setiap kegiatan pengajuan kenaikan pangkat, jabatan, promosi, sampai dengan pensiun memerlukan hasil penilaian kinerja pegawai yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Penilaian kinerja yang baru dapat mengukur dengan tepat dan spesifik pada setiap jabatan sesuai dengan target kerja. Sehingga dari hasil penilaian kinerja dapat mengetahui dengan jelas kelebihan dan kekurangan pegawai sebagai dasar pengembangan karir pegawai serta agar hasil penilaian tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas individu.

2. Sensitivitas (Sensitivity)

Sensitivitas penilaian kinerja pegawai cukup efektif dalam melihat pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi karena dilakukan sendiri oleh atasan langsung dari pegawai. Kemudian atasan langsung dirasa paling mengetahui kinerja pegawai karena secara intensif berinteraksi dalam kinerja sehari-hari pegawai. Kemudian juga dengan menggabungkan metode sasaran kinerja dan perilaku kerja sehingga kinerja tidak hanya melihat pelaksanaan sasaran kerja tetapi juga dilihat dari sikap pegawai dalam melayani masyarakat dan sikap bekerja di kantor.

3. Keandalan (Reliability)

Keandalan salah satunya aspek untuk mengukur kemampuan dalam penilaian kinerja pegawai, bahwa unsur-unsur yang akan dinilai sudah jelas tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang ada. Disebabkan karena salah satu dari aspek-aspek struktural paling dasar dari suatu birokrasi adalah prosedur, dalam hal ini prosedur penilaian kinerja telah berketetapan secara hukum melalui berbagai peraturan perundang-undangan.

4. Dapat diterima (Acceptability)

Dalam proses penilaian salah satu yang sangat penting adalah kemampuan penilai dalam melakukan penilaian sesuai dengan kemampuan tugas dan tanggungjawab bawahannya. Penilai sudah semestinya adalah orang yang mengerti tentang tugas dan kinerja seorang pegawai. Disamping itu penilai haruslah orang yang mengerti tentang teknik penilaian serta diinformasikan sebelum proses penilaian dilakukan.

5. Kepraktisan (Practicality)

Indikator kepraktisan salah satunya bermaksud bahwa dalam mengukur kinerja pegawai alat penilaian prestasi kerja mudah digunakan dan dimengerti oleh penilai. Menggali keterangan-keterangan dari Pegawai Kecamatan

Rataan hampir semua informan berpendapat bahwa penilai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) cukup mudah dimengerti dan sangat jelas unsur-unsur apa saja yang akan dinilai. walau pun ada pegawai yang mengeluh masalah umur yang beranjak tua tetapi tidak jadi alasan tidak melaksanakannya disamping itu juga ada sosialisasi yang dilaksanakan oleh BKD (Badan Kepegawaian Daerah) tentang Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 dengan metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Saran

1. Diharapkan adanya standar dari masing-masing pekerjaan, sehingga pegawai dapat memahami tidak hanya apa yang harus mereka kerjakan tetapi juga pekerjaan tersebut harus diselesaikan.
2. Unsur perilaku kerja agar lebih didefinisikan lebih jelas agar tidak menimbulkan penilaian yang subyektif ataupun bias dan bersifat dugaan dari pejabat penilai.
3. Tindak lanjut dari hasil penilaian perlu dilakukan untuk mendapatkan peningkatan kualitas kerja dan meningkatkan motivasi pegawai. Follow up kedepannya diharapkan tidak hanya berfokus kepada reward financial melainkan juga non financial misalnya teguran tertulis ataupun sanksi yang lebih berat sehingga sensitivitas penilaian kinerja semakin terasa.
4. Dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 belum ada keharusan penilai untuk mengontrol kinerja pegawai dalam rentang waktu dekat melainkan hanya terbatas setahun sekali.
5. Pimpinan organisasi dan seluruh pejabat penilai harus berkomitmen untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan untuk memberikan dampak yang lebih baik terhadap peningkatan kinerja dan

disiplin pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan karir pegawai.

Daftar Pustaka

- Afrizal. (2014). Metode penelitian kualitatif: sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu. PT Raja Grafindo Persada.
- Bastian, I. (2006). Akuntansi sektor publik: Suatu pengantar. Jakarta: Erlangga.
- Beratha, I. N. (1982). Desa: masyarakat desa dan pembangunan desa. Ghalia Indonesia.
- Bernardin, H. Jhon dan Joice E.A Russel. 2003. Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition). Singapore : Mc. Graw-Hill Inc.a
- Buchari, Z. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Cascio, W. F. (2015). Managing human resources. New York: McGraw-Hill.
- Duaji, N. (2013). Manajemen Pelayanan Publik (Wacana Konsep, Teori dan Problema Pelayanan Publik). Lampung: Universitas Lampung.
- Dwiyanto, A. (2017). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. Gajah Mada University Press.
- Gary, D. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.
- Nawawi H. (2003). Perencanaan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hardiyansyah, H. (2018). Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya. Gava Media.
- Hariandja, M. TE. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Jhon, H. B & Joice E. A. R. (2003). Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition). Singapore : Mc. Graw-Hill Inc.a
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Moenir, A. S. (2010). Manajemen pelayanan umum di Indonesia. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2005). Metodologi penelitian kualitatif, Bandung: Remaja.
- Mondy dan Noe. (1993). Motivation and Work Behavior. Mc Graw Hill Book Co, New York.
- Nasution, M. N. (2004). Manajemen jasa terpadu. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hani, H. T. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Nogi, H. (2005). Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, H. (2008). Teori Administrasi Publik, Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Ratminto, A., & Winarsih, S. (2012). Manajemen Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, L. P. (2017). Reformasi pelayanan publik. Bumi Akasara.
- Singarimbun, M., & Efendi, S. (2008). Metode Penelitian Survei (cetakan kesembilanbelas). Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi, P. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti, P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo. Jakarta Sumber