EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA APARAT SIPIL NEGARA DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI GORONTALO

ARTIKEL JURNAL

SRIYANTI PAIZAL
NIM. D02416318

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA APARAT SIPIL NEGARA DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI GORONTALO

Sriyanti Paizal[1], Trisusanti Lamangida[2], Umar Sako Baderan[3]
[1,2,3)] Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo. 96212
Email: sriyanti_paizal@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the Effectiveness of the Performance Assessment of State Civil Apparatus in the Public Housing and Settlement Areas of Gorontalo Province. The research method used is a qualitative research approach with descriptive research type. The results showed that the Effectiveness of the Performance Assessment of State Civil Apparatus in the Public Housing and Settlement Areas of Gorontalo Province in general has not been going well. This can be seen in the following indicators: Quantity, according to the results of research that the quantity indicators in the effectiveness of employee performance appraisals have gone well; Quality, according to the results of the research, it was found that this indicator did not work well; Time, based on research results, this indicator is quite good; and Costs, according to the research results that this indicator is quite good.

Keywords: *Effectiveness, Performance, Assessment*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Penilaian Kinerja Aparat Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian didapatkan bahwa Efektivitas Penilaian Kinerja Aparat Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Gorontalo secara umum belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada indikator sebagai berikut: *Kuantitas,* sesuai hasil penelitian bahwa indikator kuanitas dalam efektivitas penilaian kinerja pegawai telah berjalan dengan baik; *Kualitas,* sesuai dengan hasil penelitian didapatkan bahwa indikator ini tidak berjalan dengan baik; *Waktu,* berdasarkan hasil penelitian, indikator ini cukup baik; dan *Biaya,* sesuai dengan hasil penelitian bahwa indikator ini cukup baik.

Kata kunci: Efektivitas, Kinerja, Penilaian

PENDAHULUAN

Sebagai sebuah organisasi publik yang fokus pada penyelenggaraan pelayanan, pemerintah harus memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakatnya. Pelayanan yang baik oleh pemerintah akan mampu diwjudukan jika memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kinerja yang sesuai dengan aspek tujuan dari pelayanan tersebut. Pemerintah sebaga organisasi publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakatnya. Telah banyak contoh pemerintahan yang tidak dapat bertahan karena

begitu banyaknya protes yang dilayangkan oleh maasyarakat atas kemampuan pemerintah dalam memberikan pelayanan.

Seiring dengan adanya akselerasi dalam berbagai aspek pembangunan, pemerintah dituntut secara optimal untuk dapat berperan serta berfungsi sebagai pelayan masyarakat yang seutuhnya. Oleh karenanya pemerintah harus mampu dalam membentuk suatu organisasi publik yang secara utuh dan optimal memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan fungsi dan tujuan dari bidangnya. Setiap unit organisasi yang dibentuk oleh pemerintah baik itu di pusat maupun di daerah harus mampu melaksanakan tugas kepelayanan sesuai dengan tujuan, sasaran serta fungsi dari organisasi yang dibentuk tersebut.

Salah satu fungsi pemerintah yang secara desentralisasi dijalankan oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP) adalah penyediaan sarana tempat tinggal yang layak bagi penduduk yang tidak memilikinya. Tugas ini sebagai bagian dari aspek pelayanan yang harus dilakukan oleh pemerintah. Kehadiran pemerintah dalam pemberian layanan yang menjadi aspek utama kebutuhan masyarakat akan mampu membantu masyarakat memenuhi kebutuhan akan tempat tinggal yang layak.

Penelitian yang terkait dengan Efektivitas Penilaian Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) telah banyak dilakukan. Seperti misalnya penelitian yang dilakukan oleh Yurisko Dwi Wicaksono pada tahun 2015 dengan judul penelitian Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta serta penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini pada tahun 2019 dengan judul penelitian Evaluasi Kinerja Pegawai untuk Mewujudkan Pelayanan Publik dalam Perspektif *Good Governance*. Namun demikian cukup banyak perbedaan yang ada dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya yakni pada fokus penelitian yang menjadi tujuannya.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Gorontalo didapatkan bahwa antara ASN dan Honorer yang ada cenderung mengalami dikotomi dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat bahwa para honorer mendapatkan aturan yang sangat ketat sedangkan ASN lebih renggang dalam aturannya. Dalam pelaksanaan disiplin misalnya, di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman terdapat aplikasi SIRANSIJA, aplikasi ini sebagai dasar dalam penilian kinerja pegawai khususnya para ASN, namun dalam kenyataannya bahwa aplikasi ini mudah dimanupalisi dengan adanya kerjasama antara oknum ASN dan oknum operator sehingga dalam penilaiannya ASN selalu sesuai dengan kriteria penilaian

yang ada dalam aplikasi tersebut. Hal lain yang didapatkan adalah bahwa banyak pekerjaan yang harusnya dilakukan atau yang menjadi tanggungjawab para ASN lebih banyak dikerjakan oleh honorer, padahal dalam aturannya sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 sudah jelas mana yang menjadi pekerjaan dari seorang ASN maupun honorer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu mendeskripsikan dan menggambarkan fakta sesuai dengan masalah yang diteliti berkaitan dengan efektivitas penilaian kinerja aparat sipil negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Gorontalo. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif yakni suatu penggambaran atas data dengan menggunakan kata-kata dan atau kalimat. Jenis penelitian deskriptif bertujuan memahami suatu situasi sosial, peristiwa, peran, interaksi dan kelompok.

Dalam penelitian ini, sumber data yang menjadi rujukan adalah sebagai berikut:

1. Sumber data primer

   Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer disebut juga data asli atau data baru. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data adalah:

   a. Kepala Bidang sebanyak 2 orang
   b. Kepala Bagian 2 orang
   c. ASN sebanyak 3 orang
   d. Honorer sebanyak 3 orang

   Sehingga jumlah informan dalam penelitian ini adalah berjumlah 10 orang.

2. Sumber data sekunder

   Data sekunder dalam hal ini merupakan pelengkap yang diambil dari sumber lain, artinya menggunakan sumber-sumber yang sebelumnya tidak ditetapkan tetapi diperlukan dalam permasalahan yang dibahas, profil lokasi penelitian, keadaan sarana dan prasarana.

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan prosedur pengumpulan data, antara lain:

1. **Observasi**

   Observasi, yaitu untuk mengetahui secara lebih detail dan jelas mengenai obyek yang akan diteliti, peneliti akan melakukan studi pengamatan secara mendalam berkaitan dengan konteks permasalahan.

2. **Wawancara**

   Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan semua informan yang dipilih berdasarkan kebutuhan dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yakni pengumpulan data dari sumber-sumber nonvisual yakni berupa dokumen-dokumen atau arsip-arsip dan rekaman yang ada relevansinya dengan kebutuhan data yang dibutuhkan peneliti. Dalam penelitian ini data yang dijaring berupa dokumen yaitu meliputi profil, data pegawai dan data sarana prasarana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mahmudi (2013) menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan anatara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Pemerintah menetapkan kebijakan baru dalam penilaian kinerja PNS dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja PNS. Dalam kebijakan tersebut salah satu unsur yang dinilai adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur: 1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, 2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, dan 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

Dalam penelitian ini yang menjadi pokok masalah yang didapatkan melalui hasil observasi awal dan dituangkan dalam sub bagian bab identifikasi masalah adalah: 1) Terdapat perbedaan perlakuan antara ASN dan Honorer dalam melaksanakan pekerjaan, dan 2) Adanya pengalihan tanggungjawab dari ASN ke honorer.

Kedua masalah yang ditemukan pada saat observasi awal tersebut, oleh penulis dituangkan dalam kajian penelitian serta dikombinasikan dengan regulasi yang ada yakni Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 mengenai Penilaian Kinerja Pegawai dalam bentuk pertanyaan yang diajukan kepada informan dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui bagaimana efektivitas Penilaian Kinerja Aparat Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Gorontalo. Pada bagian ini akan diuraikan analisis hasil penelitian dari data yang diperoleh. Adapun hal-hal yang dibahas yaitu tentang penilaian kinerja pegawai dengan dimensi penilaian kinerja ditinjau dari *kuantitas, kualitas, waktu dan, biaya*. Pembahasan untuk

masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Indikator ini menilai setiap pegawai secara kuantitas atau jumlah atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pembebanan secara kuantitas dari pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang Aparat Sipil Negara (ASN) didasarkan pada pijakan aturan yang telah ditentukan oleh pemerintah yang implementasinya dilakukan oleh masing-masing unit yang menaungi ASN tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang diapatkan melalui proses wawancara didapatkan bahwa efektivitas penilaian kinerja pegawai dilihat dari indikator kuantitas sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat bahwa kegiatan yang dilakukan oleh pegawai secara umum telah dilakukan sesuai dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fugsi mereka, walaupun demikian bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja.

Selanjutnya adanya pengalihan tanggungjawab pekerjaan dari ASN ke Honorer, dari hasil penelitian yang didapatkan melalui hasil wawancara terkait dengan adanya pengalihan beban kerja dari ASN ke tenaga honorer didaptkan bahwa hal tersebut terjadi di Dinas PRKP. Hal ini diakui oleh Kepala Bidang, Sekretaris Dinas maupun pegawai yang mengalaminya. Pengalihan tanggungjawab tersebut terjadi dikarenakan adanya kekurangan personil pada bidang pekerjaan tersebut serta adanya kekosongan jabatan. Namun demikian pengalihan tanggugjawab yang dimaksud tidak berlangsung terus menerus, lebih banyak terjadi pada waktu-waktu yang tidak direncanakan.

2) Kualitas

Merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Indikator kualitas merupakan penilaian yang merujuk pada mutu dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang ASN. Pada dasarnya penilaian atas kualitas pekerjaaan yang telah dilakukan oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan melalui hasil wawancara kepada para informan didapatkan bahwa efektivitas kjerja pegawai dilihat dari indikator kualitas tidak berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan bahwa penilaian yang dilakukan lebih pada bersifat subjektif daripada objektivitas.

Selanjutnya, masih terkait dengan indikator kualitas, bahwa penilaian diberlakukan sama kepada ASN dan Honorer, sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan melalui proses wawancara bahwa terjadi kelebihan beban kerja bagi honorer. Namun kelebihan tersebut hanya

berlaku bagi honorer yang memang memiliki keterampilan tertentu saja, tetapi secara umum bahwa kinerja antara Asn dan Honorer mempunyai penilaian tersendiri.

3) Waktu

Merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai indikator waktu digunakan untuk melihat sejauh mana seorang pegawai bekerja sesuai dengan lamanya proses yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan melalui wawancara didaptkan bahwa efektivitas penilaian kinerja pegawai dilihat dari indikator waktu dapat dikatakan sudah cukup berjalan dengan baik. Selanjutnya, terkait dengan indikator ini diberlakukan sama kepada ASN dan Honorer, hasil penelitian didaptkan bahwa pemberlakukan penilaian kinerja dilihat dari sisi waktu diberlakukan sama antara ASN dan tenaga honorer.

4) Biaya

Merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai. Indikator biaya dalam efektivitas penilaian kinerja pegawai lebih melihat besaran jumlah anggaran yang digunakan dalam setiap perkejaan yang dilakukan oleh pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan melalui proses wawancara didapatkan bahwa efektivitas kerja pegawai dilihat dari indikator biaya sudah cukup berjalan dengan baik. Dimana pembebanan atas biata dalam setiap pekerjaan yang dilakukan disesuaikan dengan beban kerja masing-masing pegawai.

Selanjutnya dengan adanya kesamaan porsi anggarannya antara ASN dan Honorer, sesuai dengan hasil penelitian didaptkan bahwa porsi anggaran untuk ASN dan Honorer sangat berbeda. Hal ini dikarenakan bahwa ASN dalam pekerjaan yang dilakukan telah masuk dalam penganggaran daerah secara utuh sedangkan honorer selalu mengalami perubahan-perubahan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Penilaian Kinerja Aparat Sipil Negara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Gorontalo secara umum belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada indikator sebagai berikut: *Kuantitas,* sesuai hasil penelitian bahwa indikator kuanitas dalam efektivitas penilaian kinerja pegawai telah berjalan dengan baik; *Kualitas,* sesuai dengan hasil penelitian didapatkan bahwa indikator

ini tidak berjalan dengan baik; *Waktu*, berdasarkan hasil penelitian, indikator ini cukup baik; dan *Biaya*, sesuai dengan hasil penelitian bahwa indikator ini cukup baik.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan yaitu:

a. Perlu adanya penilaian efektivitas kinerja pegawai secara menyeluruh guna mendapatkan hal-hal yang menyebabkan beberapa indikator dari penilaian yang tidak berjalan dengan baik;
b. Perlu lebih mengimplementasikan aturan-aturan yang berhubungan dengan pegawai honorer guna terciptanya kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2007. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Jakarta

Mangkunegara, A.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung

Nur Aini. 2019. Evaluasi Kinerja Pegawai untuk Mewujudkan Pelayanan Publik dalam Perspektif *Good Governance*. Jurnal

Winardi, 2006. Motivasi Dalam Manajemen. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama. Bandung

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung

Yurisko Dwi Wicaksono. 2015. Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Jurnal

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Pegawai Honorer Menjadi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil)