

Evaluasi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa

Jasti Victorin Reppie¹, Rocky Sendouw², Laurens Bulo³
jastivictorin@gmail.com¹, reckysendouw@unima.ac.id², laurensbulo@gmail.com³
¹²³ Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the extent of Employee Performance Improvement by referring to the Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). The locus of this research is at the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency of Minahasa Regency which focuses on its employees. This research uses a qualitative method, namely data collection through observation, interview, and documentation techniques. From the results of the research carried out, it was found that various things underlie the Performance Evaluation of these employees, both in terms of their human resources which are lacking so that they affect the quantity and quality. Then the lack of competence and abilities possessed by employees, and the lack of intense monitoring from the leadership. Of the various existing obstacles, it greatly affects employee performance which becomes less optimal in providing services and carrying out work.

INTISARI

Kata kunci:
Evaluasi, Kinerja
Pegawai, Pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Evaluasi Kinerja Pegawai, dengan mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Lokus dari penelitian ini ialah di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa yang berfokus pada para pegawainya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yakni pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan berbagai hal yang mendasari Evaluasi Kinerja pegawai ini, baik dari Segi Sumber Daya Manusianya yang kurang sehingga berpengaruh pada sisi kuantitas dan kualitasnya. Kemudian kurangnya Kompetensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai, serta kurangnya monitoring yang intens dari pimpinan. Dari berbagai kendala yang ada, sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dimana menjadi kurang optimal dalam pemberian layanan maupun pelaksanaan kerja.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, dalam melaksanakan tugas sesuai Tugas Pokok dan fungsi yang seharusnya. Dimana Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi, dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Mengingat hasil kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Moheriono kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi¹.

Sehingga dalam hal ini kinerja pegawai dapat diibaratkan sebagai gaya dorong, dimana suatu roda hanya dapat berputar jika terdapat gaya dorong didalamnya yang tentu mempengaruhi berputarnya roda tersebut. Demikian juga berkembang atau tidaknya suatu organisasi, hal itu hanya dapat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan pegawainya. Disini kinerja pegawai menempati posisi yang penting karena menyangkut keberlangsungan suatu organisasi.² Dalam hal ini dapat dimengerti bersama, bahwa kinerja adalah kemampuan organisasi berupa hasil kerja yang merujuk kepada pegawainya, sebagai orang yang bekerja melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu guna mencapai tujuan yang telah dietapkan sebelumnya dengan baik. Mengingat kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam mewujudkan pelayanan yang baik kepada Masyarakat umum.³

Sebagaimana tuntutan agar berkembangnya suatu organisasi, maka diperlukan reformasi kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karenanya perihal kinerja selaras juga dengan bunyi undang-undang terbaru tentang ASN No. 20 Tahun 2023 yang merupakan pembaharuan dari UU No. 5 Tahun 2014. Dimana disebutkan tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 12 yaitu : Pegawai ASN berperan sebagai pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksana kebijakan dan pelayanan publik yang berprofesional, bebas dari intervensi, politik, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁴ Lebih lanjut disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas yang lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵ Hal ini jelas bahwa setiap pegawai memiliki tugas berupa tanggung jawab yang diemban dalam melaksanakan pekerjaan.

Oleh karenanya, Optimalisasi kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu prioritas utama yang menentukan keberhasilan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen organisasi, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengawasan serta sampai kepada tahapan evaluasi.⁶ Disini perlu ditekankan bahwa peran evaluasi kinerja tidak dapat diabaikan, melainkan menjadi landasan utama bagi pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi⁷. Sehingga dapat dimengerti bahwa Evaluasi Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Serta memberikan tanggung jawab yang sesuai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang.⁸ Sehingga ketika kita berbicara tentang Evaluasi Kinerja pegawai maka kita perlu kembali melihat tingkat pencapaian dari pelaksanaan TUPOKSI yang diemban sebagai tanggung jawab dalam suatu organisasi. Dan evaluasi merupakan bagian penting yang tidak bisa diabaikan dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Mengingat evaluasi merupakan wadah untuk menilai kembali sejauh mana kinerja telah dicapai dan hal apa saja yang perlu ditingkatkan maupun diaksimalkan. Serta Evaluasi kinerja berkala perlu dilakukan untuk mengidentifikasi kelemahan dan meningkatkan kualitas pelayanan.⁹ Dan untuk mengukur kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka perlu diterapkannya sistem penilaian kinerja sebagai bagian dari evaluasi.

Adapun Lokus Penelitian ini adalah Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. Secara umum Tugas Pokok dan Fungsi dari BKPSDM adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Kemudian melaksanakan pembinaan dan pengendalian fungsi urusan kepegawaian, baik dari segi pemantauan, evaluasi maupun pelaporan. Seperti halnya juga mengurus kenaikan gaji berkala, mengurus terkait pensiun, kenaikan jabatan. Selain itu di kantor BKPSDM ini merupakan kantor yang mengurus tentang pegawai baik dari segi perekrutan, mutasi dan pemberhentian pegawai. Dengan 4 bidang yang dibawahai yaitu Sekretariat, Bidang Pembinaan Pegawai, Bidang Mutasi dan Bidang Pengembangan SDM.

Dengan begitu banyaknya Tugas yang diemban pegawai, maka perlu diterapkannya sistem penilaian kinerja. Dimana menjadi wadah evaluasi dalam menunjang Kinerja yang optimal. Oleh karenanya hadirlah penilaian dengan diterapkannya Penilaian Kinerja Pegawai dengan wadah berupa penilaian terstruktur yakni Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Sasaran Kinerja Pegawai atau yang disingkat SKP menurut ketentuan dalam Pelaksanaan peraturan pemerintah (PP) No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja pegawai Negeri Sipil.¹⁰ SKP Disebutkan sebagai sistem, yang memuat rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sasaran Kinerja Pegawai merupakan target dan rencana pegawai yang ingin dicapai individu pegawai

tersebut, yang sisisun serta disepakati oleh pegawai dan atasannya¹¹

Dalam Pelaksanaan penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil diaturlah dalam perundang-undangan pemerintah yang berlaku untuk seluruh Pegawai negeri Sipil di Seluruh Indonesia. SKP digunakan sebagai acuan dasar dalam pembinaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian penghargaan bagi ASN. Penerapan SKP diwajibkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun dasar aturan dari ialah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Pasal 24 disebutkan Pelaksanaan evaluasi Kinerja Periodik Pegawai sebagai mana disebutkan di ayat 1 dapat dilaksanakan Bulanan atau triwulanan¹²

Berikut beberapa peraturan yang ada, yakni Peraturan pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang Peraturan terbarunya/Perubahannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Dan Peraturan Kepala Badan Kepagawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pada bagian III terkait Sasaran Kinerja Pegawai No.2 membahas tentang Unsur-Unsur SKP yakni : Kegiatan Tugas dan Jabatan, Angka Kredit, Target dan Dokumentasi.¹³

Yang sekarang ini Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 telah diperbaharui menjadi Peraturan Kepala BKN Nomor 5 tahun 2019, yang menyesuaikan dengan Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Tetapi pada peraturan terbaru ini lebih mengarahkan pada aturan mutasi. Sedangkan unsur-unsur SKP tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pada bagian III terkait Sasaran Kerja Pegawai No 2 membahas tentang Unsur-unsur yang mendasarinya.

Tujuan Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta visi misi. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara terarah dan sistematis sehingga organisasi tersebut bisa berjalan secara efektif, efisien, dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu dalam memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Pada Kenyataannya dalam lingkup kepagawaian ada pelaksanaan Penilaian Kinerja dalam Bentuk SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) , mengingat di kantor BKPSDM inilah yang mengurus terkait SKP tersebut. Dimana SKP ini terdapat rincian target, sasaran serta realisasi dari tugas seorang ASN yang dinilai oleh atasan. Lebih lanjut juga dalam SKP ini tertuang perilaku kerja pegawai yang terdiri dari Orientasi Pelayanan, Integritas, Disiplin, Komitmen, Kerjasama, Kepemimpinan dan segalah sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan Tugas guna untuk mendukung kinerja yang ada. Dan diharapkan lewat SKP yang ada menjadi acuan untuk membentuk kinerja ASN yang baik sesuai yang diinginkan. Tetapi Realitas yang ditemui Penilaian perilaku kerja pegawai tidak sesuai dengan fakta yang ada dilapangan. Fakta dilapangan menyatakan bahwa masih adanya pegawai yang belum optimal dalam melakukan pekerjaannya. Ditemui belum optimalnya pelayanan, karena masih terkendala dengan manajemen waktu dari pegawai BKPSDM yang belum baik. Seperti halnya datang terlambat ke kantor, atau balik ke kantor melewati durasi waktu jam makang siang yang telah ditetapkan. Maupun ditemui, kurangnya tenaga kerja sehingga terlihat setiap pegawai memiliki beban kerja yang berlebih dibandingkan dengan yang lain. Sehingga dalam hal ini, terkadang beberapa tamu yang memiliki urusan harus bolak-balik untuk pengurusan keperluan yang ada. Selain itu juga, ditemui bahwa pegawai yang ada di BKPSDM rata-rata belum mengisi SKP.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang menekankan kepada kondisi objek yang alamiah dan peneliti merupakan instrument kunci. Fokus penelitian yaitu tentang Kinerja pegawai yang perlu untuk di evaluasi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. Dengan media pembanding dalam evaluasi ini ialah mengacu pada unsur-unsur yang terletak dalam SKP. Dalam penelitian ini melihat tentang kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa.

Sumber data yang di tentukan dan digunakan secara Pruposive Sampling dan bersifat Snowball Sampling Dengan Metode data yang digunakan yaitu (1) Observasi, (2) Wawancara, dan (3) Dokumentasi.Sedangkan Analisis data 1). Reduksi data (data reduction), 2) Penyajian data (data display), 3) Penarikan Ksimpulan.Dan Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan kriteria tertentu yaitu atas dasar keterpercayaan(kreability), keterahlian(transdferbility), derajat ketergantungan (dependability), dan derajat kepastian (confirmability)¹⁴

Dalam penelitian ini menggunakan sisi pembanding untuk evaluasi kinerja pegawai ini yaitu menggunakan Unsur-Unsur SKP itu sendiri sebagaimana Peraturan pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pada bagian III terkait Sasaran Kinerja Pegawai No 2. Dengan 4 Indikator utama sebagai pembandingnya yaitu : 1). Kegiatan Tugas dan Jabatan, 2). Angka Kredit, 3). Target. 4).Dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa dapat dikatakan belum terlalu optimal hal tersebut dilihat dari evaluasi kinerja pegawai yakni dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Lewat penelitian yang dilakukan, berdasarkan data observasi dan juga pengelolaan data-data wawancara yang dilakukan bersama dengan para narasumber yang ada.

Peneliti berusaha menilai bahwa ketika kita berbicara tentang evaluasi kinerja pegawai hal tersebut sangatlah luas karena bukan hanya melihat dari hasil kerja mereka tetapi juga melihat dari perilaku, faktor-faktor yang menjadi kendala maupun dorongan serta lingkungan kerja yang ada. Maka guna untuk memajukan suatu organisasi ke arah lebih baik unsur manajemen terakhir yaitu evaluasi tidak bisa disepelihkan. Mengevaluasi kinerja pegawai merupakan hal yang penting karena menilai serangkaian proses yang dilakukan.

Kinerja (*performance*) adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran kinerja adalah sebagai suatu metode untuk menilai kemajuan atau hasil yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan fungsi dan wewenang serta kegiatan dalam mewujudkan tujuan yang telah disepakati. Sebagaimana disebutkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan.¹⁵

Selanjutnya Peneliti menganalisis laporan hasil penelitian dengan membandingkan Aturan-Aturan , Terori, dan Pendapat ahli menurut sub-sub indikator serta peneliti berusaha untuk mendeskripsikannya Sebagai berikut:

1. Kegiatan Tugas dan Jabatan

Pada Indikator ini ditemui kendala pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Jabatan yang diemban. Dimana ditemui kurangnya edukasi tentang aturan yang membawahi SKP yang diisi dan dikerjakan. Jadi disini ditemui dasar hukum ataupun aturan yang membawahinya saja , para pegawai kurang mengetahui karena kurangnya edukasi padahal ini merupakan dasarnya. Dan disini penting peranan pemimpin untuk hadir dan mengedukasi Kembali tentang regulasi yang membawahinya. Sebagaimana Permen PANRB No.6 Tahun 2022¹², Pada pasal 11 ayat 1 butir bagian d disebutkan Sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf b paling sedikit meliputi dukungan yang salah satunya adalah Pendampingan Pimpinan. Jelas disini peran pemimpin sangat dibutuhkan seperti halnya mengedukasi kembali tentang aturan dan berbagai peran pemimpin guna menunjang kinerja pegawai. Disisi lain, dalam penggeraan dan pelaksanaanya banyak core value yang perlu dipenuhi/dicapai pegawai. Mengingat penilaian ini dari bawah ke atas jadi dari pegawai pelaksana naik ke kepala bagian, kemudian barulah ke kepala badan untuk menilai keseluruhan. Yang kadang terkendala dalam dalam pencapaian dan penilian karena banyaknya corevalue yang harus dipenuhi.

Lebih lanjut didapatkan kurang intensnya penjadwalan rapat, padahal rapat ini wajib untuk pembahasan SKP. Mengingat SKP dirancang selama Triwulan dalam setahun, yang dimana awal Triwulan dirancang sedemikian mungkin target-target yang akan telah dipetahuan dan akan dicapai selama Triwulan ini. Dan hal itu akan dievaluasi di akhir bulan dan dirancang untuk Triwulan berikutnya. Tetapi didapatkan tidak intensnya penjadwalan dari rapat ini, yang bisa saja ada maupun tidak ada pelaksanaan rapat. Padahal Evaluasi merupakan bagian penting yang tidak bisa dipisahkan dari berbagai bidang lainnya. Sehingga dari indikator Kegiatan Tugas Jabatan inilah perlu dievaluasi lebih lanjut, dalam keberlangsungannya untuk mengoptimalkan kinerja Pegawai.

Mengingat dalam Permen PANRB No.6 Tahun 2022¹² pada Pasal 12 disebutkan Skema pertanggungjawaban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c terdiri atas: a. jadwal pelaporan perkembangan setiap rencana kinerja Pegawai; dan b. bukti kinerja yang diharapkan. Disini jelas disebutkan ada jadwal pelaporan perkembangan. Hal ini dapat dimengerti lewat evaluasi Triwulan yang dilakukan, berarti disetiap akhir bulan dalam Triwulan perlu ada pelaporan yang diwadahi dengan rapat yang ada. Maka dari itu perlu adanya penjadwalan rapat yang intens untuk dilaksanakan. Karena lewat rapat evaluasi yang dilaksanakan membantu

melihat kembali organisasi, telah sejauh mana berkembang maupun menjadi wadah pelaporan perkembangan kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

2. Angka Kredit

Pada Indikator ini ditemui terdapat kendala untuk mencapai ini core value ASN yang tertuang dalam SKP . Yakni dari sisi pemimpin didapatkan kurang intensnya memonitoring para pegawai untuk pengisian SKP ataupun menyemangati pegawai dalam pencapaian target pelayanan. Padahal dalam Permen PANRB No.6 Tahun 2022¹² pada Pasal 17 ayat (1) yaitu Terhadap pelaksanaan rencana kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Pimpinan wajib melakukan pemantauan kinerja dalam bentuk pengamatan dan pemberian Umpan Balik Berkelaanjutan. Disini jelas Pimpinan wajib melakukan pemantauan kinerja, dengan kata lain monitoring yang intens untuk menunjang Kinerja Pegawai. Dengan adanya Monitoring intens ini, pemimpin mengetahui kendala maupun tantangan apa saja yang dihadapi para pegawai dalam peningkatan kinerja.

Disisi lain ditemui banyaknya pelimpahan tugas diluar TUPOKSI yang seharusnya dikerjakan oleh masing-masing pegawai. Sehingga membuat pegawai yang satu terkendala dengan pegawai lainnya, seperti halnya harus mengerjakan tugas pegawai lainnya. Karena didasarkan pada kurang manajemen waktu pegawai. contohnya datang terlambat, Kembali ke kantor melewati jam makan siang ataupun juga kurangnya manajemen pribadi dalam pengerjaan tugas yang diemban. Sehingga tugas itu dilimpahkan kepada pegawai lainnya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Yang dampaknya menjadi terkendala sendiri terhadap karena harus mengerjakan tugas orang lain. Ataupun juga karena kurangnya kemampuan dari pegawai. Karena ternyata tidak ada wadah yang disediakan untuk pengembangan kemampuan pegawai. Seperti pelatihan untuk pengembangan soft skill maupun hard skill, yang dilaksanakan maupun minat untuk mengikuti masih kurang. Sehingga hal-hal kecil seperti ini saja perlu di evaluasi sedemikian mungkin untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Target

Pada Indikator ini ditemui kendala, seperti halnya tidak adanya publikasi secara manual yang bisa dipajang diruangan. Memang disetiap Pegawai yang memiliki akun SKP karena telah dirancang maka langsung termuat target yang perlu dicapai dan yang telah dipetahuan selama Triwulan. Tetapi menurut peneliti tidak ada salahnya untuk memuat Publikasi secara manual sehingga bisa dilihat setiap hari dan dikontrol bersama. Karena mengingat kalau pegawai tidak cek-cek target di SKP lewat akun yang ada , maka bisa saja terlupakan maupun terabaikan.

Kemudian dalam mencapai target yang ada perlu adanya evaluasi kolaboratif mengingat penilaian manusia itu subjektif, maka perlu saling tukar pikiran. Dimaksud disini, supaya tidak ada penilaian yang memihak karna ada relasi ataupun menghindari berbagai perasaan buruk lainnya. Sehingga perlu diterapkan evaluasi kolaboratif, karena dari evaluasi ini juga membantu untuk melihat hal-hal apa saja yang telah dicapai di triwulan pertama, apakah targetnya terpenuhi atau tidak, kalau tidak langkah kongkrit apa yang perlu dibuat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target itu. Maka dari itu juga balik lagi, perlu adanya di laksanakan rapat ini, seperti di unsur awal bahwa memang perlu dilaksanakan rapat evaluasi tersebut.

Di sisi lain yang menjadi kendala penting yang dirasakan pegawai bahwa kurangnya tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada sisi kuantitas maupun kualitas. Yang dimaksud penulis dengan sisi kuantitasnya ialah kurangnya pegawai, tetapi banyak beban kerja yang juga dapat mempengaruhi terhambatnya pencapaian target kerja. Sedangkan di sisi kualitasnya ialah dengan jumlah pegawai yang kurang memadai ini, membuat kurang baik/sempurnanya hasil kerja yang dihasilkan dan hal ini juga adapata memperhambat pencapaian target. Ataupun juga, terdapat kendala dalam mencapai kualitas kerja yang optimal, terutama pada tugas yang memerlukan analisis mendalam dan pemecahan masalah yang kompleks. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pegawai yang intens memahami fokus sub bidang tersebut sehingga terkendala pelayanan yang diberikan. Dan hal ini juga balik lagi karena kurangnya pelatihan pengembangan kemampuan pegawai. Padahal dalam Permen PANRB No.6 Tahun 2022¹² pasal 9 ayat (2) Ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek: a. kuantitas; b. kualitas; c. waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja; dan/atau d. biaya. Disini jelas ada kuantitas dan kualitas dari SDM. Maka perlu dalam evaluasi kinerja pegawai ini diperhatikan mengingat di Sisi kuantitas = Banyaknya beban kerja tidak sebanding dengan Jumlah Pegawai yang bekerja sedangkan Sisi Kualitas = Kurangnya SDM yang memahami bidang tertentu & Tidak adanya pelatihan pengembangan.

Dalam unsur target ini juga didapatkan kurangnya edukasi tentang Sanksi dan pelanggaran, hal ini dirasa perlu supaya ada pengetahuan yang dimiliki pegawai dengan harapan untuk menjauhi dan tidak melanggar aturan, serta berfokus pada pencapaian Target . Sedangkan di lain sisi juga, didapati /tidak adanya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang ada. Sedangkan penghargaan yang diberikan dapat berdampak positif baik, secara pribadi untuk

menjadi gaya dorong maupun bagi sesama, untuk memotivasi mencapai target dan tentunya sama-sama memberikan pelayanan terbaik. Hal ini peneliti rasa penting untuk dievaluasi bersama dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Evaluasi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kurang optimal. Dikarenakan pada Indikator Kegiatan Tugas dan Jabatan dapat disimpulkan belum terlaksana dengan baik. Karena dalam penerapannya untuk rapat evaluasi Triwulan belum terjadwal secara pasti, maupun didukung dari kurangnya pengetahuan akan regulasi yang membawahi SKP ini. Serta kompleksnya penilian dan pencapaian dalam SKP baik dari sisi pimpinan maupun pegawai. Sedangkan pada indikator Angka Kredit belum optimal, dikarenakan kurangnya kemampuan yang dimiliki pegawai. Yang dampaknya berujung kepada pelimpahan tugas kepada pegawai lainnya diluar tupoksi. Pada akhirnya, akan berdampak pada kesulitan pencapaian angka kredit yang seharusnya. Disisi lain kurangnya peran pemimpin dalam hal monitoring terhadap pencapaian angka kredit. Dan terakhir pada indikator Target dapat disimpulkan belum memadai karena terkendala dari kekurangan SDM yang berdampak pada sisi kuantitas & kualitas. Yakni Beban kerja yang berlebih, tetapi tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada. Disisi lain kekurangan pegawai dengan beban kerja yang berlebih, dapat berdampak kepada kesempurnaan tugas yang dihasilkan. Serta pada indikator ini, ditemui kurangnya evaluasi kolaboratif yang diterapkan dalam organisasi. Dan juga kurangnya edukasi tentang Pelanggaran, Sanksi maupun Penghargaan tersendiri terhadap kinerja yang dihasilkan.

REFERENSI

- [1]. WIRAWAN A. KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA. *digilibadmin.unismuh.ac.id*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/34216-Full_Text.pdf
- [2]. Sendouw RHE, Mokat EH, Mantiri J, Rantung MIR, Benedictus Tumimomor J. MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. <https://journal.ikopin.ac.id>
- [3]. Mantiri et al J, Mantiri J, Walangitan B, Bura A, Polii EH. *Evaluasi Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa*. Vol 15. Online; 2024.
- [4]. Indonesia R, L945 T, Ketentuan BI, Pasal U. *REPUBUK INDONESIA-2-Dengan Persetujuan Bersama DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA Dan PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA Pasal 20 Dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara*.
- [5]. *UNDANG UNDANG REPUBLIK INDONESIA*.
- [6]. Pasambuna L, Dilapanga AR, Mokat JE. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Kotamobagu. *J Cendekia Ilm*. 2024;4(1).
- [7]. Bara Jonathan Rihi Hina, Sri Sundari, Marisi Pakpahan. Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi. *Sammajiva J Penelit Bisnis dan Manaj*. 2024;2(1):106-117. doi:10.47861/sammajiva.v2i1.786
- [8]. Aini N. Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance. *J Inov Ilmu Sos dan Polit*. 2019;1(1). doi:10.33474/jisop.v1i1.2671
- [9]. Sangihe K, Muli AC, Bulo L, et al. 3 1,2,3. 2024;4(7):5023-5036.
- [10]. *DISTRIBUSI II*.
- [11]. Faraz I, Sitoru AI, Akmal Tariga A, Islam PE, Ekonomi F, Islam B. Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-Online di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *VISA J Visions Ideas*. 2023;3(2):117. <https://skp.sumutprov.go.id/login>.
- [12]. Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 (2).
- [13]. Analisis kinerja Pegawai pada bagian kepegawaian dan umum Direktorat Jenderal P2P kementerian Kesehatan.
- [14]. Yani Balaka M, Abyan F. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*; 2022. www.penerbitwidina.com
- [15]. Kantor D, Sario K, Manado K, et al. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil*