

ANALISIS PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PMD (Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa) Provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarbaru

Ulpah, Akhmad Nikhrawi Hamdie, Dr. M. Uhaib As'ad

Npm 16.12.0295 Ilmu Administrasi Publik FISIP UNISKA

Ulfahsmea@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada DINAS PMD (Pemberdayaan Masyarakat dan Desa) Provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarbaru,serta untuk mengetahui kendala kinerja dalam DINAS PMD (Pemberdayaan Masyarakat dan Desa) Provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan retorika dengan jenis pendekatan deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan riset kepustakaan. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan analisis deskriptif kualitatif.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Penilaian kinerja Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat dan Desa) sudah baik dan benar sesuai dengan tupoksinya. Untuk Kendala kinerja dinas PMD tidak ada yang perlu diperbaiki karena sudah sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).

Kata kunci : Penilaian kinerja,Produktivitas kerja

ULPAH, NPM 16120295 "Analysis of Performance Assessment of Employee Productivity in the Province of South Kalimantan, Banjarbaru City". Guidance from Mr. Akhmad Nikhrawi Hamdie as the main supervisor and Mr. Drs. Uhaib As'ad as Co-Supervisor.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the performance appraisal of employee productivity at the DINAS PMD (Community and Village Empowerment) South Kalimantan Province Banjarbaru City, and to find out the performance constraints in DINAS PMD (Community and Village Empowerment) South Kalimantan Province Banjarbaru City.

This research uses a rhetorical approach with a qualitative descriptive approach. Data collection methods through observation, interviews and library research. The data obtained were then processed using qualitative descriptive analysis. The conclusion of this study is that the PMD (Community Empowerment and Village Empowerment) Office performance evaluation is good and right according to its main function. For the PMD service performance constraints, there is nothing that needs to be improved because it is in accordance with the SOP (*Standard Operating procedure*)

Keywords: Performance appraisal, Work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia – manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. (Dona 2018).

Dengan semakin menjamurnya organisasi perusahaan, setiap perusahaan yang baru lahir atupun yang terlebih dahulu berdiri, mau tak mau harus selalu siap dalam menghadapi setiap persaingan usaha. Semakin banyaknya perusahaan yang lahir, dengan sendirinya akan diikuti dengan semakin banyaknya kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan dilibatkan dalam mengawaki perusahaan-perusahaan tersebut. Masalahnya tidak semua orang yang

mengajukan lamaran kerja memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Disinilah pentingnya upaya penilaian karyawan dalam rangka seleksi pada proses rekrutmen agar perusahaan dapat memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada sisi lain, perusahaan pun berkepentingan untuk selalu meningkatkan kinerja dari semua karyawannya. Hal ini wajib dilakukan agar Sumber Daya Manusia terpilih yang memang sudah diberi kepercayaan dalam mengawaki perusahaan perlu selalu ditingkatkan kinerjanya. Dengan begitu, mereka menjadi semakin profesional dan produktif dalam berkarya. Dalam upaya peningkatan penilaian kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan secara rutin, periodik dan terprogram.

Dalam era global dewasa ini, dimana persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain bagi suatu perusahaan untuk selalu berusaha merebut kemenangan dalam setiap persaingan usaha. Untuk hal itulah, SDM yang dimiliki perusahaan haruslah SDM yang berkualitas, Salah satu cara memperoleh SDM yang berkualitas tadi melalui upaya-upaya penilaian kinerja karyawan. Hal ini menjadi sangat penting arti dan nilainya bagi perusahaan. Pada sisi lain, pentingnya penilain karyawan atau kinerja karyawan pun dapat pula memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak, yakni pihak penilai, yang didalam ini adalah pihak perusahaan, ataupun pihak yang dinilai yang dalam hal ini adalah pihak karyawan. Apabila kedua belah pihak merasakan suasana kerja yang nyaman didalam “rumah perusahaan“ yang mereka huni, hal tersebut menjadi dukungan positif bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. (Budihardjo 2015)

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *Perfomance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dirunjukkan buktinya secara konkrill dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Menurut Abdullah (2014:3) “Kinerja atau *Perfomance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Sedangkan produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan dihari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil (ouput) dengan

masuk (input). Jadi produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara output dan input yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja persatuan waktu.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal suatu perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dengan cara melakukan penilaian kinerja agar dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang produktif. Apabila karyawan dapat bekerja produktif maka produktivitas karyawan juga meningkat, dengan adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat membantu keberlangsungan perusahaan tersebut kedepannya.

Penelitian ini akan dilakukan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalsel Kota Banjarbaru yang beralamat Jalan Banjar Besar Komplek Perkantoran Pemerintahan Provinsi Kalimantan Selatan Kelurahan Cempaka Banjarbaru. Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 01 Tahun 2012 sedangkan sebelumnya SKPD ini mempunyai nomenklatur Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Provinsi Kalsel.

Berdasarkan keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 025 Tahun 2013 tentang tugas pokok, fungsi dan Tata kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Provinsi Kalimantan Selatan adalah membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Latar belakang pengambilan penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai sangat penting untuk dikaji dan perlu perbaikan dimasa yang akan datang untuk kemajuan perusahaan.

ALAT DAN METODE

ALAT

Alat yang digunakan dalam penelitian kualitatif kamera yang menjadi dokumentasi. Untuk meneliti data dalam penelitian, penulis menggunakan alat perekam, yakni mencari data mengenai rekaman responden. Selain itu peneliti juga menyiapkan catatan transkrip, buku dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar focus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan dengan objek penelitian yang didapat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Kinerja adalah menilai rasional hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, dan atau balas jasanya dinaikan.

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja dalam lingkungan pemerintahan, di lingkungan kementerian maupun pemerintah daerah. Pegawai negeri sipil merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintahan, sehingga perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja dengan cara membandingkan antara rencana kerja dan hasil kerjanya.

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan perundang-undangan pemerintah yang berlaku untuk seluruh pegawai negeri sipil di seluruh Indonesia. Berikut ini beberapa peraturan mengenai penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang diterapkan juga oleh Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal Pencegahan dan pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan: 1. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil 2. 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.

Dalam melakukan penilaian kinerja, peran sebagai penilai sangatlah penting karena tanpa adanya penilai, penilaian kinerja tidak akan berjalan secara efisien. Penilaian kinerja pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan dilakukan oleh pejabat penilai yang berwenang dan atasan pejabat penilai. Pejabat penilai yang melakukan penilaian antara lain yang paling rendah golongan Eselon IV dan yang paling tinggi golongan Eselon I. Setiap pejabat penilai wajib melaksanakan penilaian kinerja dilingkungan unit kerjanya.

Berdasarkan wawancara “Untuk penilaian pegawai saat ini adalah dari segi absensi yaitu kelebihan dan kekurangan. Yang pertama kelebihannya adalah dari sisi absensi untuk skpd dilingkup kalsel sudah melakukan sistem electronic absen(e absen) Mencatat Kehadiran dan kepulangan pegawai mulai jam 08:00 pagi sampai dengan jam 16:00 sore dicatat secara periodik senin sampai jumat,diharapkan bisa mengukur kinerja dari kedisiplinan dalam waktu apel dan kepulangan, dan untuk kekurangan penilaian kinerja dari absensi (e absen) hanya pada saat datang dan pulang tetapi tidak mencatat kinerja pegawai inti yang penting dalam hal kinerja pada saat dia bekerja dari jam 08:00 sampai 16:00 itulah kekurangannya dari penilaian kinerja tersebut dan tidak melingkupi bagi karyawan kontrak menggunakan (e absen) hanya menggunakan absensi secara manual saja” Berdasarkan Dari Bapak Andie Putra Pratama,S.STP, selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sudah dilaksanakan semaksimal mungkin untuk meningkatkan penilaian kinerja tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2012) penilaian kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu :

1. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan. Aspek kuantitatif yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan serta volume pekerjaan yang dilakukan pada hari kerja normal. Kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kuantitas kerja yang dicapai.
2. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapan. Aspek kualitas dari pekerjaan yang perlu diperhatikan dalam penilaian kerja mencakup, kemampuan untuk mengkoordinasikan kemampuan untuk menganalisis dan kemampuan untuk mengaevaluasi kualitas pekerjaan yang meliputi keahlian dan kesempurnaan pekerjaan.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah kejelasan pemahaman pegawai mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengetahuan pekerjaan merupakan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang memungkinkan individu atau karyawan terpuaskan dengan kinerja pekerja. Pengetahuan pekerjaan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
4. Kreativitas yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan yang menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Dimensi dalam penilaian kinerja yaitu menggunakan istilah *adaptabilit* yaitu kemampuan karyawan

untuk mengikuti perubahan dan belajar terus-menerus. Kreativitas karyawan merupakan sikap dan perilaku karyawan didalam menggunakan kemampuan yang rasional yang kearah mencari berbagai alternatif didalam memecahkan berbagai masalah dan kendala untuk diubah menjadi peluang melalui penemuan baru sebagai hasil cara berpikir rasional dan kreatif.

5. Kerja sama yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama dititik beratkan kepada kesediaan untuk bekerja sama dengan para pegawai yang terkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memotivasi pegawai lain untuk bekerja sama. Kerja sama juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghargai hasil kerja dan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arum Lestari Ambar 2015 *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas kerja Agen Call Center 108 PT. INFOMEDIA NUSANTARA BANDUNG*. Skripsi

- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Raih Asa Sukses. Jakarta
- Choiriana, Asri. 2014. *Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi manajemen sumber daya manusia di PT Inti (Persero) Bandung*. Skripsi
- Chusminan, SM. dan R. Ati Haryati. 2019. *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. Widya Cipta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 3 No. 1
- Dona, Rama. 2018. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor BPKAD (Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah) KABUPATEN KUTA TIMUR*. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol 2 No. 2
- Indriasari, Dewi Pratiwi. 2018. *Pengaruh Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 20 No. 1
- Januarai, Cindi Ismi, Utami Hamidah Nayati, Ruhana Ika. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Prestasi Kerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 24 No. 29
- Kustikasari, Ita Dwi. 2011. *Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan” (Studi Kasus Divisi Produksi PT Mekar Unggul Sari, Jonggol Bogor)*. Skripsi
- Muayyad, Deden Misbahudin. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol 9 No.1
- Rakhman, M. Nugrahadi. 2016. *Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung*. Skripsi

Internet

- Pengertian Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) dan Tahapannya. 2018 <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-penilaian-kinerja-performance-appraisal-tahapannya/>. Diakses pada tanggal 18 Oktober 2019 pukul 18.30
- Teori Kinerja (Pengertian, Pengukuran, Penilaian, Faktor yang mempengaruhi Dan Tujuan Penilaian Kinerja). 2015 <https://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html>. Diakses pada tanggal 20 November 2019 pukul 19.50

