

OPTIMALISASI KINERJA UNIT PELAKSANA TINGKAT DAERAH BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MAJENE

*Performance Optimization of The Implementation of United Local Units, Labor Training
and Transmigration of Majene District*

Muhammad Alim¹, Imran Ismail², Nurkaidah²

¹Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene

²Program Studi Administrasi Publik Universitas Bosowa

Email : muh.alim2121@gmail.com

Diterima : 21 Juli 2019

Dipublikasikan : 09 Desember 2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja pegawai terhadap pelayanan publik pada UPTD BLK Kabupaten Majene. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan pengambilan data secara purposive sampling. Data diperoleh dari sejumlah informan kunci yang terdiri atas: kepala UPTD BLK Kabupaten Majene satu orang, Sekertaris UPTD BLK Kabupaten Majene satu orang, Pegawai dua orang dan Masyarakat Kabupaten Majene yang mengikuti pelatihan lima orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kinerja pelayanan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene tergolong baik dengan tiga indikator, yaitu responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Penilaian kinerja pegawai pada UPTD BLK Kabupaten Majene tergolong baik, dengan dengan tiga indikator, yaitu Relevansi penilaian kinerja, Sensitivitas penilaian kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, Penilaian, Pelayanan Publik, Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the improvement in employee performance on public services, employee performance appraisal and the benefits of employee performance appraisal at the UPTD BLK Majene Regency. In this study a qualitative approach was used with analytical descriptive method. Data were obtained from a number of informants consisting of: the head of the Majene UPTD BLK, the Secretary of the UPTD BLK of Majene Regency, the Employees and Community of Majene District who attended the training. The results of this study are: The performance of employee services in the Human Resources Empowerment and Empowerment Agency of Majene Regency is fairly good. This is based on the results of research with three indicators, responsiveness, responsibility and accountability. And the assessment of employee performance in the UPTD BLK of Majene Regency is fairly good. This is based on the results of research with three indicators, namely: Relevance of performance appraisal, Sensitivity of performance assessment

Keywords: Performance, Assessment, Benefits, Public Services, Employees

PENDAHULUAN

Aspek yang mendasar dalam kehidupan manusia adalah ketenagakerjaan karena mencakup dimensi sosial ekonomi dalam pembangunan yang diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan terciptanya lapangan kerja baru dalam jumlah dan kualitas yang seimbang dan memadai untuk dapat menyerap pertambahan angkatan kerja (Noordi dkk., 2018). Angkatan kerja berdiri pada dua posisi penting dalam pembangunan yaitu sebagai subyek dan obyek dalam pembangunan (Kaswan, 2011). Pertumbuhan penduduk secara langsung berpengaruh pada perkembangan ketenagakerjaan, yaitu bertambahnya penduduk usia kerja, sekaligus akan meningkatkan jumlah angkatan kerja bila tidak diimbangi dengan penambahan kesempatan kerja dan pembekalan pendidikan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia (Harun, 2015; Nur-hayatul, 2015).

Indonesia hingga saat ini masih terus berupaya untuk meningkatkan segala hal baik dalam segi ekonomi, kesejahteraan masyarakat dan lainnya. Untuk meningkatkan hal-hal tersebut dibutuhkan koordinasi baik dari tingkat pusat ke daerah ataupun sebaliknya agar masalah-masalah dalam pelaksanaannya dapat disalurkan dan yang nantinya akan diadakan musyawarah dalam rangka untuk mencapai solusi

dalam penyelesaiannya. Dalam mencapai hal-hal tersebut, tidak mungkin dikerjakan sendiri karena ada keterbatasan yang dimiliki. Pada umumnya organisasi-organisasi dalam tubuh pemerintah ini biasanya dilakukan dengan menilai keberhasilan kinerja dari setiap bagian yang ada pada organisasi yang bersangkutan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Informasi mengenai kinerja setiap bagian yang ada dalam organisasi pemerintahan ini sangat berguna untuk menilai sejauh mana pelayanan publik yang telah diberikan organisasi tersebut kepada masyarakat sebagai pengguna jasa.

Kinerja pelayanan organisasi pemerintah diukur terutama melalui pemberian pelayanan dasar yaitu dari bidang pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan dan lain-lain. Pemerintah harus berjuang mengatasi banyak tantangan dan keterbatasan pelayanan publik. Infrastruktur dan sumber daya yang mencukupi sering disebut sebagai modal utama dalam pemberian pelayanan publik yang baik di tingkat kabupaten atau kota.

Mewujudkan pelayanan publik yang prima sesuai dengan tuntutan era reformasi merupakan suatu kegiatan yang seharusnya difokuskan untuk menyokong pelaksanaan otonomi daerah supaya mencapai keberhasilan

yang berkaitan dengan hal tersebut dan tentu perlu birokrasi pemerintah daerah yang baik agar dapat membangun pelayanan publik yang handal dan juga diharapkan dapat beradaptasi sesuai dengan dinamika sosial yang selama ini berubah dengan cepat. Organisasi harus mampu menghasilkan produk dan pelayanan dengan mutu yang lebih baik serta unit organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan perbaikan mutu dalam semua aspek yang berkaitan dengan pelayanan tersebut sehingga mampu meningkatkan kepercayaan publik. Birokrasi harus benar-benar menempatkan pengguna jasa sebagai sentral dalam perumusan visi dan misinya serta birokrasi memiliki peran yang sangat penting untuk melayani masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset yang tak pelatihan tenaga kerja yang berskala nasional atau internasional, berkualitas dan mampu meningkatkan daya saing masyarakat dalam pasar kerja untuk kesejahteraan masyarakat sehingga untuk mencapai visi tersebut BLK menetapkan misi bahwa untuk menjadi andalan pembangunan dan perekonomian masyarakat Majene, yang diharapkan mempersiapkan tenaga kerja terampil, ber etos kerja tinggi, produktif dan berkualitas sehingga dapat bersaing di pasar baik di dalam maupun luar negeri.

Pemerintah baik pusat maupun daerah telah mengejarkan berbagai upaya-upaya untuk mengatasi masalah pengangguran. Salah satunya yaitu melalui lembaga pemerintah UPTD-BLK yang berada dibawah naungan Disnaker. Upaya yang dilakukan melalui lembaga UPTD-BLK adalah memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk seluruh masyarakat yang memenuhi kriteria (Nasaruddin, 2018). Berdasarkan hal ini, Pemerintah terus memberdayakan keberadaan BLK di Pusat dan Daerah untuk meningkatkan skil/keterampilan dan kompetensi kerja para penganggur dan pencari kerja agar mereka siap bekerja dan cepat diserap oleh pasar kerja dan industri, seperti data tingkat partisipasi angkatan kerja Kabupaten Majene.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Majene tahun 2015 hingga 2018 masing-masing sebesar 56,13; 58,76; 61,57; dan 64,04 (BPS Kabupaten Majene, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja antara tahun 2017 hingga 2018 sebesar 3,47. Dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga kerja yang ada di Majene dapat di serap oleh pasar. Sehingga agar dapat lebih diberdayakan masyarakat Majene dapat diberikan pelatihan keahlian sesuai dengan keinginan dan kemampuan masyarakat tersebut agar dapat bersaing dengan industri baik di dalam maupun luar negeri. Menurut David (2004) dalam Sanjeevkumar dan Yanan (2011) tujuan mendasar dari pelatihan adalah penghapusan atau perbaikan masalah kinerja. Untuk menjadi sukses, program pelatihan harus jelas dinyatakan agar tujuan dapat direalisasikan.

Tujuan penelitian ini adalah (a) Untuk mengetahui dan menganalisis peningkatan kinerja pegawai pada UPTD BLK Kabupaten Majene dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Majene. (b) Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja pegawai pada

UPTD BLK Kabupaten Majene. (c) Untuk mengetahui manfaat penilaian kinerja pegawai pada UPTD BLK Majene terhadap tingkat kepuasan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan pengambilan data secara purposive random sampling. Data diperoleh dari sejumlah informan kunci yang terdiri atas: kepala UPTD BLK Kabupaten Majene satu orang, Sekertaris UPTD BLK Kabupaten Majene satu orang, Pegawai dua orang dan Masyarakat Kabupaten Majene yang mengikuti pelatihan lima orang. Penelitian ini dipilih karena untuk menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan. Dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bertujuan untuk menggali mengenai fakta mengenai optimalisasi kinerja UPTD Balai Latihan Kerja di Kabupaten Majene. Penelitian dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja di Kabupaten Majene.

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian adalah: peningkatan kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Majene dan hambatan yang dihadapi pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk memudahkan penelitian, maka fokus penelitian dijabarkan sebagai berikut:

Peningkatan kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Majene adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Majene. Indikatornya: faktor individu dan faktor organisasi. Indikatornya: Responsivitas, responsibilitas dan Akuntabilitas.

Penilaian kinerja pegawai adalah tolak ukur keberhasilan kerja pegawai yang sesuai dengan undang-undang atau aturan yang berlaku khususnya pada UPTD BLK Kabupaten Majene. Indikatornya: Relevansi, sensitivitas, Kepraktisan.

Manfaat penilaian kinerja pegawai adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Indikatornya semangat kerja dan disiplin.

Untuk memperoleh data lapangan, khususnya data primer dan sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan: Data primer diperoleh untuk teknik-teknik: Observasi lapangan, wawancara terstruktur dan wawancara terbuka.

Data sekunder melalui penelusuran literatur/pustaka, laporan-laporan pelaksanaan hasil-hasil penelitian terdahulu maupun tulisan-tulisan lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, serta dokumentasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik purposive Sampling. Menurut Nastun (2001) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan cermat sehingga relevan dengan desain penelitian, dalam hal ini dengan menentukan beberapa informan dengan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan dianggap mengetahui serta mampu memberikan keterangan tentang masalah yang yang diteliti, untuk mendapatkan data empiris maka beberapa pihak yang menjadi informan antara lain : Kepala Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Majene yang berjumlah 1 orang, Kepala UPTD BLK Kabupaten Majene yang ber-

jumlah 1 orangm Pegawai UPTD BLK Kabupaten Majene pada bagian umum yang berjumlah 1 orang, dan Pegawai UPTD BLK Kabupaten Majene pada bagian pelatihan yang berjumlah 2 orang serta unsur masyarakat berjumlah 5 orang sebagai informan penunjang, sehingga total informan pada penelitian ini adalah 10 orang. Penentuan informan ini dilandasi oleh pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan yang cukup memadai berkaitan dengan keterlibatan mereka secara langsung dalam kegiatan.

Untuk memperoleh data yang relevan dan lengkap, digunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi, merupakan Teknik pengumpulan data dengan observasi langsung yaitu pengumpulan data dengan melihat atau mengamati secara langsung terhadap kinerja pegawai pada UPTD BLK Kabupaten Majene. Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara dimana telah ditetapkan terlebih dahulu masalah dan pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak yang diwawancara. Dokumen sebagai sumber data lainnya yang bersifat melengkapi data utama yang relevan dengan masalah penelitian, antara lain meliputi: kinerja UPTD BLK Kabupaten Majene dan hasil-hasil rapat. Data ini dipergunakan untuk melengkapi hasil wawancara dan pengamatan terhadap tempat dan peristiwa.

Penganalisaan data dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan pendekatan induktif kontekstual yaitu memulai dari informasi-informasi empirik yang diperoleh kemudian dibangun konsep-konsep kearah pengembangan suatu teori substansi, teori yang bertolak dari data dan cerna dengan pengalaman lalu. Informasi yang dikumpulkan diidentifikasi menjadi konsep-konsep, selanjutnya disusun menjadi proposisi-proposisi. Tipe dasar proposisi pada dasarnya ada dua yaitu generalisasi empirik dan hipotesis dikembangkan dari perbandingan data empiris dengan hasil-hasil penelitian atau teori lain yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan kinerja pegawai pada UPTD BLK Kabupaten Majene, dapat dilihat dari responsivitas pegawai yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengetahui dan memahami kebutuhan maupun keinginan masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan oleh UPTD BLK Kabupaten Majene sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat. Responsivitas pelayanan publik pegawai instansi ini sudah menunjukkan sikap yang baik, ramah, dan sopan. Berkaitan dengan hal ini berikut hasil petikan hasil wawancara dengan kepala UPTD BLK Kabupaten Majene beliau menyatakan: "Saya selalu mengingatkan kepada seluruh pegawai, untuk selalu berusaha ramah dan bersikap baik kepada masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan dalam hal ini informasi mengenai pelatihan yang akan dilaksanakan. Karena masyarakat adalah raja yang wajib dilayani dengan sepenuh hati"(Hasil wawancara pada tanggal 6 Januari 2019). Ini dipertegas kembali oleh masyarakat bahwa yang juga sependapat dengan hal tersebut, bahwa pegawai UPTD BLK Kabupaten Majene bersikap ramah dan sopan saat memberikan pelayanan. Berikut merupakan petikan wawancara dengan salah satu masya-

rakat bernama Saudari Nurlaila yang mengatakan bahwa: "pegawai di sini bersikap ramah dan sopan saat melayani dan memberi pelatihan kepada saya dan peserta yang lain sehingga saya merasa nyaman dan senang". (Hasil wawancara pada tanggal 8 Januari 2019)

Dalam mewujudkan pemberian pelayanan yang baik dan mampu memenuhi indikator kepuasan masyarakat terhadap pemberian pelayanan administrasi yang diberikan, maka diperlukan adanya responsibilitas atau tanggung jawab seorang pelayan publik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Responsibilitas ini berkaitan dengan pertanggungjawaban pelayan publik ketika memberikan pelayanan yang berjalan berdasarkan tugas, fungsi dan kebijakan yang berlaku sehingga dalam memberikan pelayanan dapat menghasilkan pelayanan yang baik dan memuaskan masyarakat. Selanjutnya sekertaris UPTD BLK Kabupaten Majene kemudian lebih memperjelas ketentuan yang berlaku di dalam UPTD BLK Kabupaten Majene yang dilaksanakan oleh pegawai sebagai acuan dalam menjalankan tugasnya. Berikut kutipan wawancaranya: "Ada peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan, dan karena kita mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan dan Standar Oprasional Prosedur (SOP) BLK." (hasil wawancara tanggal 7 Januari 2019)

Kewajiban untuk mematuhi ketentuan BLK juga diungkapkan dari wawancara pelatih atas nama Dermawan, berikut kutipan wawancaranya: " Ya, sebagai abdi negara kami harus menjalankan tanggung jawab sesuai dengan SOP atau aturan yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk melancarkan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh kami (pelatih)" (Hasil Wawancara tanggal 7 Januari 2019) hal yang sama juga diungkapkan oleh pegawai UPTD BLK Kabupaten Majene, selaku bagian administrator UPTD BLK Kabupaten Majene: " kebijakan instansi penting untuk dipatuhi karena adanya peraturan dan kebijakan itu akan memperlancar pelayanan kepada masyarakat" (hasil wawancara tanggal 7 Januari 2019)

Setiap unsur di dalam UPTD-BLK Kabupaten Majene memiliki bagian masing-masing dan setiap bagian memiliki ketentuan tersendiri. Bentuk pertanggung-jawaban setiap bagian adalah ketika mereka telah mematuhi kebijakan dan menjalankan tugas berdasarkan dengan ketentuan yang berlaku itu.

Jadi. dapat disimpulkan, pada indikator bertanggung jawab dalam ketentuan yang berlaku oleh pegawai UPTD BLK Kabupaten Majene sudah dilaksanakan dengan baik dan bertanggungjawab. Hal ini ditandai dengan adanya kesadaran pegawai bahwa mereka terikat dalam organisasi yang memiliki ketentuan dan tujuan bersama yang harus diwujudkan serta pegawai telah memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas berdasarkan SOP dan ketentuan yang berlaku sehingga pelayanannya berjalan lancar dan tepat. Terlihat juga dengan tidak adanya keluhan pegawai mengenai ketentuan yang memberatkan pelaksanaannya.

Untuk mengetahui akuntabilitas kinerja pelayanan publik dalam pelayanan administrasi dan keterangan pada UPTD BLK Kabupaten Majene, peneliti menggunakan indikator-indikator yang merupakan salah satu ukuran yang paling penting dari Akuntabilitas Kinerja pelayanan publik adalah tingkat ketelitian pegawai dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan. Yang dimaksud dengan ketelitian pegawai bekerja secara profesional sesuai tugas masing-masing. Dengan adanya ketelitian pegawai, memungkinkan bagi setiap pegawai untuk mencurahkan pemikiran, perhatian dan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Dari aspek ini setelah dianalisa berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, bahwa tingkat ketelitian pegawai dalam memberikan pelayanan sudah cukup baik, pegawai sudah memberikan pelayanan yang akurat sehingga menghasilkan kinerja pelayanan yang memuaskan.

Hal tersebut di buktikan melalui wawancara, dimana hasil yang di dapatkan adalah sebagai berikut: "Saya selaku pimpinan selalu berupaya agar pegawai dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Apalagi sebagai pegawai yang melayani kebutuhan masyarakat luas. Saya menjamin bahwa Para staf saya dalam menjalankan tugasnya sudah bekerja secara teliti sebagaimana tenaga yang terlatih. Dengan adanya ketelitian kerja ini tentu akan menghasilkan suatu produk layanan yang baik dan memuaskan bagi masyarakat ".(kepala UPTD BLK Kabupaten Majene dalam wawancara tanggal 9 Januari 2019).

Staf pelatih pada UPTD BLK Kabupaten Majene menambahkan : "Kami sebagai pelatih tentu harus teliti dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan. Keberhasilan pelatihan dan peningkatan keterampilan masyarakat tergantung dari cara kami menyampaikan materi kepada peserta pelatihan dan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang terbaik tanpa adanya kesalahan-kesalahan yang mengakibatkan keluhan dan ketidakpuasan dari Masyarakat (9 Januari 2019).

Ditambahkan dengan wawancara dengan masyarakat yang sedang melakukan permohonan untuk mengikuti pelatihan yang mengatakan: "saya sebenarnya sudah dari ke-marin datang tetapi ada kesalahan pada berkas pengajuan ikut serta sebagai peserta pelatihan jadi harus datang lagi, tapi bagi saya itu wajar". (Wawancara tanggal 9 Januari 2019).

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa di tinjau dari tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah cukup baik. Artinya pemberi layanan sudah cukup mampu menyediakan layanan dengan teliti terhadap produk layanan yang di hasilkan. Ketelitian kerja pemberi layanan terhadap produk layanan yang di hasilkan, tentunya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Pada tahap pengelolaan sumber daya manusia, visi dan misi organisasi dikaitkan dengan strategi yang akan dilakukan oleh organisasi sebagai upaya pencapaian tujuan. Strategi dan tujuan organisasi ini kemudian dirumuskan lebih rinci ke dalam fungsi dan peran yang ingin dicapai oleh masing-masing unit organisasi. Dalam rangka mencapai visi dan misinya, salah satu unit manajerial dari organisasi UPTD BLK Kabupaten Majene telah men-terapkan suatu program pengelolaan kinerja sebagai bagian dari strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja bagi setiap pegawainya. Dengan demikian dapat dipahami Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam memahami UPTD BLK Kabupaten Majene sebagai sebuah organisasi.

Terdapat 3 (tiga) variabel yang merupakan kriteria penilaian kinerja untuk mengukur efektif atau tidaknya

penilaian kinerja tersebut. Adapun variabel tersebut adalah relevan (relevance), sensitivitas (sensitivity), dan praktis (practicality).

Berkaitan dengan variabel relenvasi, yaitu kesesuaian antara aspek yang akan dinilai dalam penilaian kinerja dengan pekerjaan, penulis melakukan wawancara mendalam dengan Sekretaris UPTD BLK Kabupaten Majene mengatakan: "Sangat sesuai, karena unsur-unsur yang dinilai sudah sesuai dengan tugas dan fungsi (Tupoksi) yang dimiliki pegawai tersebut. Instrumen penilaian yaitu me-ngacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dengan penialian prestasi kerja yang didalamnya ada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). SKP yang ada mengacu kepada tupoksi yang sudah diatur pada Peraturan Bupati Kabupaten Majene Nomor 42 tahun 2017 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi UPTD BLK Kabupaten Majene. 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 Negeri Sipil yang dinilai" (Hasil wawancara pada 03 Januari 2019). Kemudian Khairuddin Dalimunthe, salah satu pegawai pada UPTD BLK Kabupaten Majene mengatakan: "Sesuai, kita kan bekerja sesuai tupoksi dan kita dinilai juga dengan apa yang kita kerjakan, dalam hal ini kita menyusun SKP yang disetujui pimpinan. Dan semua tugas itu sesuai dengan program yang kami susun sebelumnya dan Desember itu sudah harus selesai rampung pekerjaan-pekerjaan dari setiap bidang atau staf di kantor ini" (Hasil wawancara pada 03 Januari 2019). Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang ada sudah relevan sebab disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai menjadi sebuah rencana kerja dan target kerja yang ditetapkan bersama antara pegawai dan pejabat penilai secara langsung. Kemudian dalam pelaksanaan program tersebut juga dilihat perilaku pegawai bagaimana sikap pegawai dalam pelaksanaan sasaran kerja yang ada. Dengan demikian penilaian kinerja memiliki relevansi karena ada kaitan yang jelas antara standar kinerja yang akan dilaksanakan untuk suatu pekerjaan tertentu dan tujuan organisasi serta ada kaitan yang jelas antara elemen-elemen kerja dan dimensi atau indikator yang akan dinilai dalam formulir penilaian.

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. Berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Nurmalia, SE staf bagian umum: "Kita kan dinilai atasan langsung, tentulah dia tahu bagaimana perilaku kita setiap hari. Kalau SKP juga kita sepakati bersama 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 ” (Hasil wawancara pada 03 Januari 2019).

Dari keterangan yang diperoleh dari informan bahwa penilaian kinerja pegawai dirasa cukup efektif dalam melihat pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi karena dialakukan sendiri oleh atasan langsung dari pegawai. Kemudian atasan langsung dirasa paling mengetahui kinerja pegawai karena secara intensif berinteraksi dalam pelaksanaan program. Kemudian juga dengan menggabungkan metode sasaran kinerja dan perilaku kerja sehingga kinerja tidak hanya melihat pelaksanaan sasaran kerja tetapi juga dilihat dari sikap dalam pelaksanaannya.

Dari hasil wawancara bahwa penilaian kinerja dikatakan dapat membedakan tingkat kinerja pegawai dengan melihat sejauh mana realisasi target sasaran kerja di akhir tahun. Tinggi rendahnya realisasi tersebut akan menggambarkan kinerja pegawai yang kemudian dikombinasikan dengan perilaku dan sikap pada pelaksanaannya. Jika realisasi sasaran kinerja pegawai maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan baik, begitu juga sebaliknya jika realisasi sasaran kinerja pegawai yang ada rendah maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan buruk.

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 penulis melakukan wawancara dengan Ibu Edliaty, menyatakan: “Metode SKP dan perilaku kerja 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, Dalam melakukan penilaian prestasi kerja didasarkan pada petuntuk teknis yaitu Perka Nomor 1 BKN Tahun 2013 yang terdapat banyak contoh dari berbagai jenis jabatan dan berbagai jenis permasalahan sehingga memudahkan pemahaman PNS dalam melakukan penilaian prestasi kerja PNS” (Hasil wawancara pada 03 Januari 2019).

Penilaian berbasis SKP dan PKP pada dasarnya lebih mudah untuk mengamati hasil kinerja pegawai secara lebih nyata, karena dari situlah terdapat performa pegawai dalam mengerjakan tugasnya hal tersebut dapat diamati dari target yang telah di cantumkan sebelumnya dalam penyusunan SKP dengan Realisasi yang telah dicapai oleh pegawai tersebut, selain itu dalam hal PKP, pejabat penilai dapat melihat perilaku kinerja pegawai sehari hari untuk dapat dituangkan kedalam nilai PKP, sehingga seluruh hal diatas dapat menjadi mudah untuk diamati. Dengan dimikian bahwa sistem penilaian kinerja pegawai dengan metode SPK dan PKP dianggap cukup mudah dilakukan, bahwa pendapat informan mengenai pemahaman penilai terhadap prosedur dan tata cara yang digunakan dalam menilai

kinerja pegawai dinyatakan cukup praktis dalam pelaksanaannya.

Sejatinya penilaian kinerja harus memberikan berbagai macam manfaat baik bagi organisasi maupun individu pe-gawai organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi, tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memperhatikan kinerja dari setiap pegawai apakah pegawai yang diamati tersebut dapat bekerja dengan baik atau tidak, apabila seluruh pegawai bekerja dengan seharusnya dan bekerja dengan baik, maka dapat dipastikan instansi tersebut akan lebih mudah dan lebih ideal dalam mencapai tujuan tersebut. Ketika penulis menggali mengenai pema-haman 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, dan untuk pengembangan karir pegawai (Sari, 2016).

Berkaitan dengan hal itu penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris UPTD BLK Kabupaten Majene mengatakan: “Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), 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” (Hasil wawancara tanggal 03 Januari 2019)

Hal senada disampaikan oleh Ibu Nurmalia, SE men-jelasakan bahwa tujuan dari pemerintah melakukan penilaian kinerja diharapkan berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai, berikut pernyataan yang disampaikan: “Tujuan dari diakannya penilaian prsetasi kerja ini diharapkan akan memacu semangat kerja sehingga akan berbanding lurus dengan kinerja yang maksimal. Pegawai dituntut untuk bekerja profesional dan bertanggung jawab dalam bekerja” (Hasil wawancara pada 03 Januari 2019).

Selanjutnya salah satu staf pegawai di Bagian Umum, Ibu Merlin Sitorus, juga mengungkapkan: “Penilaian kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai menjadi baik, kemudian juga mengembangkan karir pegawai karena setiap pengajuan kenaikan pangkat SKP yang menjadi intrumen penialain itu menjadi syarat dalam setiap kegiatan administratif termasuk juga tunjangan dan pengajuan pensiun.” (Hasil wawancara tanggal 02 Januari 2019).

Namun, berdasarkan pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh penulis 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, dan pekerjaan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa belum semua pegawai memiliki sikap yang positif

dalam melakukan tugas dan pekerjaannya seperti yang diharapkan dari tujuan penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diperoleh hasil bahwa pegawai UPTD BLK di Kabupaten Majene senantiasa memberikan pelayanan dengan baik, sikap yang ramah dan tutur kata yang sopan kepada masyarakatnya. Tidak adanya perbedaan antara masyarakat dengan menunjukkan sikap adil dari pegawai. Komunikasi antar masyarakat dan pegawai juga sudah terjalin dengan baik. Hal yang sering dilakukan yaitu menyapa, mengobrol, dan menanyakan kebutuhan kepada masyarakat.

Dalam mewujudkan pemberian pelayanan yang baik dan mampu memenuhi indikator kepuasan masyarakat terhadap pemberian pelayanan administrasi yang diberikan, maka diperlukan adanya responsibilitas atau tanggung jawab seorang pelayan publik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berdasarkan wawancara dan observasi diperoleh pegawai sudah melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Demi mewujudkan pelaksanaan pelayanan yang sistematis berdasarkan aturan dan ketentuan serta sesuai keinginan masyarakat, pegawai UPTD BLK Kabupaten Majene berusaha untuk melaksanakan ketentuan yang berlaku karena sadar bahwa mereka terikat pada ketentuan organisasi. Wujud pertanggungjawaban ini adalah melalui pelaksanaan pelayanan sesuai dengan SOP dan melaksanakan aturan yang dikeluarkan oleh pimpinan.

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari setiap aparatur pemerintah senantiasa dihadapkan pada berbagai persoalan, baik dalam memberikan pelayanan kepada segenap masyarakat maupun dalam melaksanakan pengaturan terhadap segala aktifitas warga masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa di tinjau dari Tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah cukup baik. Artinya pemberi layanan sudah cukup mampu menyediakan layanan dengan teliti terhadap produk layanan yang dihasilkan. Ketelitian kerja pemberi layanan terhadap produk layanan yang dihasilkan, tentunya akan memberikan kepuasan tersendiri kepada masyarakat.

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 seyogyanya berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang ada sudah relevan sebab disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai menjadi sebuah rencana kerja dan target kerja yang ditetapkan bersama antara pegawai dan pejabat penilai secara langsung. Kemudian dalam pelaksanaan program tersebut juga dilihat perilaku pegawai bagaimana sikap pegawai dalam pelaksanaan sasaran kerja yang ada. Dengan demikian penilaian kinerja memiliki relevansi karena ada kaitan yang jelas antara standar kinerja yang akan dilaksanakan untuk suatu pekerjaan tertentu dan tujuan organisasi serta ada kaitan yang jelas antara elemen-elemen kerja dan dimensi atau indikator yang akan dinilai dalam formulir penilaian.

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. Berdasarkan

hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dikatakan dapat membedakan tingkat kinerja pegawai dengan melihat sejauh mana realisasi target sasaran kerja di akhir tahun. Tinggi rendahnya realisasi tersebut akan menggambarkan kinerja pegawai yang kemudian dikombinasikan dengan perilaku dan sikap pada pelaksanaannya. Jika realisasi sasaran kinerja pegawai maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan baik, begitu juga sebaliknya jika realisasi sasaran kinerja pegawai yang ada rendah maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan buruk.

Indikator kepraktisan salah satunya bermaksud bahwa dalam mengukur kinerja pegawai alat penilaian prestasi kerja mudah digunakan dan dimengerti oleh penilai. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja pegawai dengan metode SPK dan PKP dianggap cukup mudah dilakukan, bahwa pendapat informan mengenai pemahaman penilai terhadap prosedur dan tata cara yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai dinyatakan cukup praktis dalam pelaksanaannya. Penilai secara keseluruhan tidak mengalami kesulitan yang berarti dalam melaksanakan penilaian disebabkan telah memiliki aturan dan prosedur yang jelas. Kemudian dari segi waktu, dengan rentang waktu penilaian yang dilakukan selama setahun sangat memungkinkan penilai melihat perkembangan dari kinerja pegawai. Disamping itu juga metode ini dianggap lebih memudahkan penilai dalam menilai performa dari pegawai yang dinilai dibandingkan dengan penilaian DP3.

Sejatinya penilaian kinerja harus memberikan berbagai macam manfaat, baik bagi organisasi maupun individu pegawai organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi, tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memper-hatikan kinerja dari setiap pegawai apakah pegawai yang diamati tersebut dapat bekerja dengan baik atau tidak. Dari hasil wawancara dan observasi diperoleh hasil bahwa manfaat dari dilaksanakannya penilaian prsetasi kerja ini diharapkan akan memacu semangat kerja sehingga akan berbanding lurus dengan kinerja yang maksimal. Namun dalam kenyataannya belum semua pegawai memiliki sikap yang positif dalam melakukan tugas dan pekerjaannya seperti yang diharapkan dari tujuan penilaian kinerja. Dengan demikian dapat penulis simpulkan melalui hasil wawancara bahwa dari sisi relevansi penilaian kinerja pegawai dianggap sudah relevan, standar level kompetensi juga sudah disepakati antara pemegang jabatan / yang dinilai dengan atasan.

KESIMPULAN

Peningkatan kinerja pelayanan publik pegawai di UPTD BLK Kabupaten Majene tergolong baik. Penilaian kinerja pegawai pada UPTD BLK Kabupaten Majene tergolong baik. Manfaat penilaian kinerja pegawai UPTD BLK Kabupaten Majene tergolong kurang baik. Namun dalam kenyataannya belum semua pegawai memiliki sikap yang positif/baik dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya seperti yang diharapkan dari tujuan penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atthahara, H. (2018). Inovasi pelayanan publik berbasis e-government: studi kasus aplikasi Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 3(1), 66.
- Gunawan, A., & Yuwono, B. (2007). Pengembangan E-Government dalam Menuju Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance): Studi Kasus Biro Perencanaan dan Organisasi Lembaga Penerbangan dan Antarka Nasional (LAPAN).
- Muhlis, Z. (2019). Efektivitas Penerapan E-Government di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. *Gorontalo Journal of Government and Political Studies*, 2(2), 79-88.
- Putra, Y. H. (2016). Perencanaan Tahapan Prioritas Strategi Berdasarkan Kebijakan Yang Ada Di Bagian Informatika Sekretariat Daerah Kabupaten Garut Untuk Merealisasikan E-Government. *Jurnal Tata Kelola dan Kerangka Kerja Teknologi Informasi*, 2(2).
- Ramadhan, I. Ibnu. (2009). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2002-2007, Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. (2008). *Manajemen Pelayanan*, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sari, D. (2013). Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah, implementasi standar akuntansi pemerintahan, penyelesaian temuan audit terhadap penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Penelitian pada pemerintah daerah di Provinsi Jawa Barat dan Banten).
- Simangunsong, J. (2010). Pengembangan E-government di Indonesia. Jurusan Magister Teknologi Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indonesia Jakarta.
- Weiss, T. G. (2012). Governance, good governance, and global governance: conceptual and actual challenges 2000. In *Thinking about Global Governance* (pp.179 - 200). Routledge.