

EFEKTIVITAS PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI BESAR TAMAN NASIONAL KERINCI SEBLAT

**MAELIN SARDIAN, S.AP¹,
NAFRITMAN, SE., M.Si², M.DHANY ALSUNAH, S.Pd., M.Pd³**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

maelinsardian85@gmail.com

nafritman@gmail.com

dhanyalsunah@gmail.com

ABSTRACT

Effectiveness of Employee Performance Assessment at the Office of the Kerinci Seblat National Park. This study took the location of the Kerinci Seblat National Park Center with the formulation of research problems on how the effectiveness of employee performance assessment at the Kerinci Seblat National Park office. Research Objectives To determine the effectiveness of employee performance appraisal at the Kerinci Seblat National Park Office. This study used a qualitative approach where data were obtained through interviews with seven informants. From the research results it is known that the performance assessment of the existing State Civil Apparatus (ASN) is relevant because it is prepared based on the duties and functions of the State Civil Apparatus (ASN) in accordance with the work plan and work targets. The SKP assessment compares the performance targets charged with the realization achieved and the targets determined while the assessment of Work Behavior is carried out through observations by the appraiser of the State Civil Apparatus (ASN) in accordance with the specified criteria considered to be unable to measure the level of employee performance but there has been no more concrete sanction when there are findings of low employee performance in accordance with the regulations - applicable laws. SKP and PKP-based assessments are basically easier to observe the results of employee performance in a more real way, because that's where there is employee performance in carrying out their duties, this can be observed from the targets previously listed in the SKP preparation with the realization that the employee has achieved. ASN's work performance assessment does not violate the applicable law and runs objectively at the Kerinci Seblat National Park.

Keywords : Employee performance appraisal

ABSTRAK

Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. Penelitian ini mengambil lokasi Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat dengan rumusan masalah penelitian bagaimakah Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. Tujuan Penelitian Untuk mengetahui Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana data diperoleh melalui wawancara kepada 7 orang informan. Dari hasil penelitian diketahui Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada sudah relevan sebab disusun

berdasarkan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan rencana kerja dan target kerja. Penilaian SKP membandingkan antara target kinerja yang dibebankan dengan realisasi yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian Perilaku Kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kriteria yang ditentukan dianggap kurang mampu mengukur tingkat kinerja pegawai tetapi belum ada sanksi yang lebih konkret ketika terdapat temuan terhadap rendahnya kinerja pegawai yang sesuai dengan peraturan-perundang yang berlaku. 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 dicantumkan sebelumnya dalam penyusunan SKP dengan realisasi yang telah dicapai oleh pegawai tersebut, Penilaian prestasi kerja ASN tidak melanggar Undang-undang yang berlaku berjalan secara objektif di Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia Pembangunan Nasional Indonesia dewasa ini semakin dihadapkan dengan tugas dan tantangan yang senantiasa meningkat seiring dengan tuntutan perubahan baik secara nasional maupun secara global. Profesionalisme dan disiplin aparat disadari merupakan asset termahal dan terpenting pada suatu organisasi oleh karena itu tenaga kerja manusia mempunyai peran penting, yaitu sebagai pemikir dalam mengelola segenap kegiatan organisasi. Prestasi kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, prestasi kerja dapat di ketahui sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas kemudian sebagai perekat pemersatu bangsa. Untuk tercapainya hal tersebut maka diperlukan pembinaan pegawai negeri yang secara berkelanjutan yang dititikberatkan pada penilaian prestasi kerja pegawai.

Menurut Bayangkara (2008:14) efektivitas adalah sebagai tingkat keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya organisasi. Secara umum efektivitas merupakan konsep untuk mengukur produktivitas. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prabowo dalam Khaerul Umam (2010:199) prestasi kerja adalah tingkatan keberhasilan yang di capai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang di ukur atau di nilai. prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu instansi. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang di capai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. As'ad dalam Khaerul Umam (2010:199) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dimana bagi pegawai, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan

untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya, sebaliknya, tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk di promosikan kejenjang yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk di demosikan dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Menurut Asnawi dalam Khaerul Umam (2010:201) proses penilaian prestasi kerja, terdapat berbagai teknik penilaian yang dapat digunakan, baik objektif maupun subjektif. Penilaian objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produksi. Sedangkan penilaian yang subjektif, hasil tersebut perlu untuk di analisis dengan lebih teliti sebab ia dapat berakhir dengan relatif ataupun absolut.

Dalam Pasal 55 ayat (1) huruf h menyebutkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu bagian dari manajemen PNS. Menurut Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja pada instansi. Rancangan UU Tahun 2016 tentang Perubahan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dasar penilaian prestasi kerja terdiri relevan (*relevance*), sensitivitas (*sensitivity*), reliabilitas (*reliability*), akseptabilitas (*acceptability*), dan praktis (*practicality*) dan tidak melanggar Undang-undang yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 15 ayat (1) mengatakan bahwa “Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan perilaku kerja”. Standard dari Bobot nilai SKP 60% dan Perilaku Kerja memiliki bobot 40%. Penilaian Prestasi Kerja terdiri dari unsur sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Sasaran kerja pegawai adalah target dan rencana kerja pegawai yang ingin dicapai individu pegawai tersebut yang disusun dan disepakati oleh pegawai dan atasannya.

Kendala pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Kantor Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat yaitu target kerja dan realisasi kerja yang berbeda sehingga dalam pengisian dan penilaian kerja pegawai atau individu yang kurang memahami mengenai pengisian SKP tersebut, dalam pengisian SKP tidak semua pegawai memahami karena terbiasa dengan pengisian DP3 yang merupakan pola lama dan merasa pengisian SPK lebih rumit dari pada DP3. Pengisian SKP menggunakan komputer yang membuat beberapa pegawai kurang mengerti pengisiannya dan ada pegawai yang melakukan pengisian SKP pada akhir tahun saja. Pegawai belum menjalankan pekerjaan yang didelegasikan sesuai dengan tupoksinya masing-masing secara baik dan benar sehingga berpengaruh pada tingkat disiplin kerja pegawai. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia tidak sebanding dengan tantangan tugas. kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif. Mekanisme kerja yang tidak efisien, dimana dalam penerapan prosedur masih mengacu pada sistem birokrasi yang berbelit-belit sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian dan penyampaian laporan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat”.

Keselamatan Kerja.

II Metode Penelitian

2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2003:14) pendekatan kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.

Jenis penelitian yang dipakai di dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

2.2 Informen Penelitian

Pemilihan informan dipilih sesuai dengan prinsip pengambilan informan pada penelitian kualitatif yaitu :

1. Prinsip Kesesuaian
Informan yang dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dan sesuai dengan topik penelitian.
2. Jumlah Informan
Jumlah informan sangat bergantung pada pencapaian tujuan penelitian, artinya bila masalah-masalah dalam penelitian yang diajukan sudah terjawab dari 6 informan, maka jumlah tersebut adalah jumlah yang tepat.
3. Prinsip Kecukupan
Informasi yang diperoleh dari informan sudah dapat menggambarkan seluruh fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian.

Data yang diperoleh dari informan yang dipilih dengan metode *purposive sampling* masih bersifat sementara dan akan terus berkembang sampai penulis terjun kelapangan untuk melakukan pengumpulan data. Dalam penelitian ini informan dipilih beberapa informan yang dianggap memiliki pengetahuan yang baik tentang penilaian prestasi kerja, masa kerja 5 tahun keatas, pernah mengikuti bimtek dan sesuai pada bidang maupun jabatan yang mereka duduki.

2.3 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, wawancara dan Dokumentasi. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung untuk mengetahui dan mendapatkan informasi serta memperoleh gambaran langsung yang terjadi di lapangan. (Sugiyono, 2017: 203). Wawancara (*interview*), merupakan teknik pengumpulan data yang antara dua orang atau lebih, yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subjek atau sekelompok subjek penelitian untuk dijawab. (Danim, 2002:130). Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode dokumentasi ini merupakan metode pengumpulan data dari setiap bahan tertulis baik berupa foto, data-data, arsip-arsip, dan sebagainya yang terkait dengan objek penelitian. Data yang diperoleh di lapangan nantinya, berdasarkan tingkat kejenuhan yang akan diperoleh melalui wawancara bebas dengan menggunakan pedoman wawancara serta instrumen lainnya seperti pena, buku, *handphone* atau kamera yang akan dijadikan sebagai alat untuk mengumpulkan data di lapangan.

Agar data yang didapat valid, maka dilakukan triangulasi data sebagai berikut

1. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara
Pengecekan data dan membandingkan fakta dengan sumber lain, sumber tersebut berupa informan yang berbeda. Kemudian, membandingkan data dengan memasukkan kategori informan yang berbeda.
2. Triangulasi data, dilakukan dengan cara
Meminta umpan balik dari informan, umpan balik tersebut berguna untuk memperbaiki kualitas data dan kesimpulan yang ditarik dari data tersebut.
3. Triangulasi metode, dilakukan dengan cara:
Menggunakan beberapa metode yaitu dengan wawancara mendalam dan observasi dengan menelaah data sekunder.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Prestasi kerja merupakan tingkatan keberhasilan yang di capai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang di ukur atau di nilai. Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Balai Besar Taman Nasional Kerinci Sesuai dengan permasalahan penelitian, dan dengan mempedomani panduan wawancara yang telah penulis buat untuk memperoleh jawaban-jawaban terhadap permasalahan yang diajukan, berangkat dari hal tersebut pada bab pembahasan ini, penulis menggunakan 6 (Enam) indikator yang merupakan kriteria penilaian kinerja untuk mengukur efektif atau tidaknya penilaian kinerja tersebut. Adapun indikator tersebut adalah relevan (*relevance*), sensitivitas (*sensitivity*), reliabilitas (*reliability*), akseptabilitas (*acceptability*), praktis (*practicality*) dan Tidak melanggar Undang-Undang.

1. Relevansi (*Relevance*)

Relevan mempunyai makna terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

Berkaitan dengan indikator relevansi yaitu kesesuaian antara aspek yang akan dinilai dalam penilaian kinerja dengan pekerjaan, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Agusman,S.P.,M.Sc Kepala Bagian Tata Usaha Pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan :

“Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dengan penilaian prestasi kerja yang didalamnya ada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). (Hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 22 Desember 2020 pukul 9.00 wib)

Kemudian Bapak Kamaruzzaman,S.P. M.Si Kepala Sub Bagian Umum Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan :

“Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah ada aturan dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, penyusunan SKP yang disetujui pimpinan”. (Hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 22 Desember 2020 pukul 9.45 wib)

Kemudian diungkapkan oleh Bapak Hamzah.,S.P., M.Si Kepala Sub Bagian Data, Evaluasi Pelaporan dan Kehumasan menyatakan :

“Penilaian utamanya dalam SKP itu disusun sudah sesuai dengan tugas pokok dalam organisasi. Untuk menentukan pencapaian kerja ASN ada namanya penilaian dari atasan SKP, tergantung arahan dari pimpinan”. (Hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 22 Desember 2020 pukul 10.20 wib)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada sudah relevan sebab disusun berdasarkan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan rencana kerja dan target kerja di Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.

2. Sensitivitas (*Sensitivity*)

Sistem dalam penilaian kinerja sangatlah beragam, semua berpendapat untuk unsur sasaran kinerja pegawai (SKP) sudah cukup sensitif karena dapat dilihat perbandingan antara target kerja dengan berapa realisasi dari target kerja yang dibebankan tetapi khusus untuk

unsur perilaku kerja berpendapat bahwa belum sensitif dalam menilai kinerja mereka karena penilaian dengan indikator sasaran kinerja pegawai (SKP) terkadang lebih fokus hanya untuk memenuhi urusan administrasi kepegawaian.

Wawancara dengan Bapak Andrinaldi Adnan, S.Hut., M.Sc Kepala Seksi Pemanfaatan dan Pelayanan Pada Bidang Teknis Konservasi Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat bahwa:

“Pada dasarnya perilaku kerja itu sulit diukur, walaupun sebenarnya itu penting, penilaian perilaku cukup mempengaruhi hasilnya, untuk mengetahui nilai perilaku pegawai”. (Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 23 Desember 2020 pukul 11.30 wib).

Senada dengan hal tersebut juga diutarakan oleh Ibu Dewi Daryanti, S.E Analis Data Pegawai Pada Sub Bagian Umum Bagian Tata Usaha, Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

“Dalam masalah penilaian kita objektif, sesuai dengan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pencapaian tujuan organisasi”. (Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 23 Desember 2020 pukul 14.30 wib)

Wawancara dengan Hamzah.,S.P., M.Si Kepala Sub Bagian Data, Evaluasi Pelaporan dan Kehumasan mengatakan :

“Aparatur Sipil Negara (ASN) harus tingkatkan kinerja, sebab besaran tunjangan dilihat dari skor penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara. (Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 23 Desember 2020 pukul 15.15 wib)

Penilaian SKP membandingkan antara target kinerja yang dibebankan dengan realisasi yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian Perilaku Kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kriteria yang ditentukan dianggap kurang mampu mengukur tingkat kinerja pegawai tetapi belum ada sanksi yang lebih konkret ketika terdapat temuan terhadap rendahnya kinerja pegawai yang sesuai dengan peraturan-perundang yang berlaku.

3. Keandalan (Realibility)

Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP dan PKP memang sudah diterapkan di dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat, bahkan penilaian kinerja berbasis SKP dan PKP tersebut sudah diterapkan di seluruh instansi karena hal tersebut merupakan peraturan resmi dari pemerintah pusat yang mengharuskan merubah sistem penilaian kinerja SKP dan PKP sehingga hal tersebut memang sudah diterapkan dalam hal penilaian kinerja.

Dalam penilaian kinerja menurut Bapak Andrinaldi Adnan, S.Hut., M.Sc Kepala Seksi Pemanfaatan dan Pelayanan Pada Bidang Teknis Konservasi Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

Senada dengan hal tersebut juga diutarakan oleh Ibu Dewi Daryanti, S.E Analis Data Pegawai Pada Sub Bagian Umum Bagian Tata Usaha, Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

“Dalam masalah penilaian kita objektif, sesuai dengan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pencapaian tujuan organisasi”. (Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 23 Desember 2020 pukul 14.30 wib)

Wawancara dengan Hamzah.,S.P., M.Si Kepala Sub Bagian Data, Evaluasi Pelaporan dan Kehumasan mengatakan :

“Aparatur Sipil Negara (ASN) harus tingkatkan kinerja, sebab besaran tunjangan dilihat dari sokor penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara. (Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 23 Desember 2020 pukul 15.15 wib)

Peraturan Pemerintah ini diimplementasikan sejak tahun 2014 yang pada saat itu Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. Oleh karena model penilaian kinerja yang ada sekarang ini sudah dapat dikatakan teruji dengan waktu pengimplementasian yang sudah dilaksanakan beberapa tahun terakhir ini secara berkesinambungan. SKP untuk meningkatkan kualitas kerja juga menjadi syarat untuk pengembangan karier Aparatur Sipil Negara. SKP Sudah menerapkan sistem *online*. Sistem online yang ada sekarang ini dirasakan oleh pegawai mempermudah pelaporan SKP dengan hanya mengakses website yang disediakan oleh Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat maka pegawai bisa melaksanakan pelaporan SKP secara online.

4 Dapat Diterima (Acceptability)

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

"Penilaian itu dilakukan oleh pejabat pimpinan langsung, misalnya eselon 4 dinilai oleh eselon 3, eselon 3 dinilai nilai eselon 2 dan seterusnya secara berjenjang dan merupakan atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan". (Hasil wawancara pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 pukul 08.30 wib)

Hal yang senada juga disampaikan Bapak Elvia Wiryadi, S.E. Plh. Kepala Seksi Perencanaan, Perlindungan dan Pengawetan, Bidang Teknis Konservasi Taman Nasional, Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan :

Metode ini cukup bagus menurut saya karena dengan penialain berjenjang itu hasil penilaian lebih bagus dari pada semua dinilai oleh pimpinan" (Hasil wawancara pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 pukul 09.00 wib)

Wawancara dengan Bapak Hamzah.,S.P., M.Si Kepala Sub Bagian Data, Evaluasi Pelaporan dan Kehumasan Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat, mengatakan :

“Pejabat penilai dengan ASN mengkomunikasikan penyusunan sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan uraian pekerjaan Aparatur Sipil Negara karena SKP kita itu representasi dari SKP pimpinan. SKP yang telah disusun, disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai”. (Hasil wawancara pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 pukul 10.30 wib)

Wawancara dengan Bapak Bayumi Operator SIMPEG Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan :

“Setiap pegawai, sebagai Aparatur Sipil Negara kita wajib mematuhi aturan perundang – undangan begitu juga dengan penilain prsetasi kerja Aparatur Sipil Negara”. (Hasil wawancara pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 pukul 14.45 wib)

Dari hasil wawancara didapat informasi bahwa. Sasaran kinerja dari Aparatur Sipil Negara merupakan representasi dan penjabaran dari sasaran kerja pimpinan yang lebih spesifik, penjabaran secara jelas tentang standar kinerja yang diharapkan dari Aparatur Sipil Negara dan pemberian motivasi untuk memenuhi standar kerja Aparatur Sipil Negara.

5 Kepraktisan (Practicality)

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.

Wawancara dengan Bapak Kamaruzzaman, S.P, M.Si Kepala Sub Bagian Umum mengatakan :

“Aturan teknis yang mengatur tentang penilaian sudah ada, dari mulai perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, sampai dengan hasil penilaian sudah tertuang jelas”. (Hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 29 Desember 2020 pukul 10.10 wib)

wawancara dengan Bapak Elvia Wiryadi, S.E. Plh. Kepala Seksi Perencanaan, Perlindungan dan Pengawetan, Bidang Teknis Konservasi Taman Nasional, Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

“Untuk jangka waktu penilai kinerja selama setahun menurut saya cukup ideal. Selama setahun itu pegawai memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan sasaran kerja dan penilai dapat memantau proses pelaksanaan sasaran kerja”.(Hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 29 Desember 2020 pukul 10.30 wib)

wawancara dengan Bapak Agusman, S.P., M.Sc Kepala Bagian Tata Usaha Pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

“Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau biaya sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja”.(Hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 29 Desember 2020 pukul 10.45 wib)

Hal yang sama juga dikatakan oleh Ibu Dewi Daryanti, S.E., Analis Data Pegawai Pada Sub Bagian Umum Bagian Tata Usaha, Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

“Waktu satu tahun menurut saya adalah jangka waktu yang bagus, memungkinkan kita mengerjakan dan menyelesaikan target kerja yang dibebankan, waktu satu tahun ini juga saya rasa tidak terlalu lama dan tidak terlalu cepat. Artinya sangat memungkinkan”(Hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 29 Desember 2020 pukul 14.30 wib)

Dari hasil wawancara dengan informasi bahwa, metode dan unsur-unsur penilaian yang ada sangat mudah dimengerti apalagi Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat sendiri telah mengimplementasikan SKP secara online. Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau biaya sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

6 Tidak Melanggar Undang-Undang

Tidak melanggar Undang-Undang artinya sesuai dengan ketentuan kepegawaian dan ketenagakerjaan yang berlaku. Dimana pemimpin yang menjadi pejabat penilai yang memberikan nilai prestasi kerja kepada pegawainya haruslah sesuai dengan aturan, sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Dimana pada Pasal 2 untuk menjamin objektivitas pembinaan yaitu, suatu kegiatan upaya dalam rangka pengembangan karir pegawai ASN berdasarkan prestasi kerja sebagai berikut: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, transparan.

Berkaitan dengan kemudahan proses yang digunakan dalam penilaian kinerja penulismelakukan wawancara dengan Bapak Bayumi Operator SIMPEG Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

“Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 di Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat, sudah menerapkan sistem penilaian”. (Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 30 Desember 2020 pukul 09.30 wib)

Wawancara dengan Bapak Agusman,S.P.,M.Sc Kepala Bagian Tata Usaha Taman Nasional, Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

“Sasaran Kerja Pegawai diisi pada awal tahun dengan target yang telah ditentukan oleh atasan, bagi pegawai yang melanggar aturan diberikan sanksi”. (Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 30 Desember 2020 pukul 10.30 wib)

Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Hamzah.,S.P., M.Si., Kepala Sub Bagian Data, Evaluasi Pelaporan dan Kehumasan mengatakan:

“Penilaian prestasi kerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja”, dengan harapan agar Aparatur Sipil Negara lebih produktif” (Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 30 Desember 2020 14.00 wib).

Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Elvia Wiryadi, S.E. Plh. Kepala Seksi Perencanaan, Perlindungan dan Pengawetan, Bidang Teknis Konservasi Taman Nasional, Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mengatakan:

“Penilaian prestasi kerja ASN tidak melanggar Undang- undang yang berlaku berjalan secara objektif”(Hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 30 Desember 2020 pukul 14.30 wib)

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan 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, Penilaian prestasi kerja ASN tidak melanggar Undang- undang yang berlaku berjalan secara objektif di Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.

IV Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian yang didapat melalui wawancara, serta dokumentasi yang mencakup enam dimensi penilaian prestasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Balai Besar Taman Nasional Kerinci sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada sudah relevan sebab disusun berdasarkan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan rencana kerja dan target kerja.
2. Penilaian SKP membandingkan antara target kinerja yang dibebankan dengan realisasi yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian Perilaku Kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kriteria yang ditentukan dianggap kurang mampu mengukur tingkat kinerja pegawai tetapi belum ada sanksi yang lebih konkret ketika terdapat temuan terhadap rendahnya kinerja pegawai yang sesuai dengan peraturan-perundang yang berlaku.
3. SKP untuk meningkatkan kualitas kerja juga menjadi syarat untuk pengembangan karier Aparatur Sipil Negara. SKP Sudah menerapkan sistem *online*. Sistem online yang ada sekarang ini dirasakan oleh pegawai mempermudah pelaporan SKP dengan hanya mengakses website yang disediakan oleh Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat maka pegawai bisa melaksanakan pelaporan SKP secara online.
4. Sasaran kinerja dari Aparatur Sipil Negara merupakan representasi dan penjabaran dari sasaran kerja pimpinan yang lebih spesifik, penjabaran secara jelas tentang standar kinerja yang diharapkan dari Aparatur Sipil Negara dan pemberian motivasi untuk memenuhi standar kerja Aparatur Sipil Negara.
5. Metode dan unsur-unsur penilaian yang ada sangat mudah dimengerti apalagi Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat sendiri telah mengimplementasikan SKP secara online. Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau biaya sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.
6. 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, Penilaian prestasi kerja ASN tidak melanggar Undang-undang yang berlaku berjalan secara objektif di Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.

2. Saran

Dari kesimpulan ada beberapa saran dari peneliti yang bersifat membangun dan mungkin bisa lebih meningkatkan penerapan penilaian prestasi kerja ASN untuk kedepannya, yaitu:

1. Membuat standar dari masing-masing pekerjaan, sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat memahami tidak hanya apa yang harus mereka kerjakan tetapi juga pekerjaan tersebut harus diselesaikan sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Unsur perilaku kerja agar lebih di definisikan lebih jelas agar tidak menimbulkan penilaian yang subyektif ataupun bias dan bersifat dugaan dari pejabat penilai.
3. Pemberian sosialisasi dan konsultasi mengenai penyusunan Sasaran Kerja Pegawai harus ditingkatkan, dan lebih tepat sasaran yaitu kepada pegawai yang belum atau kurang memahami tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja.
4. Pimpinan organisasi dan seluruh pejabat penilai harus berkomitmen untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan untuk memberikan dampak yang lebih baik

terhadap peningkatan kinerja dan disiplin pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan karir pegawai.

5. Adanya pelatihan pengembangan karir dan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.
6. Tindak lanjut dari hasil penilaian perlu dilakukan untuk mendapatkan peningkatan kualitas kerja dan meningkatkan motivasi pegawai. *Follow up* kedepannya diharapkan tidak hanya berfokus kepada *reward financial* melainkan *juga non financial* misalnya teguran tertulis ataupun sanksi yang lebih berat sehingga sensitivitas penilaian kinerja semakin terasa.

IV DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 5. Jakarta : Rineka Cipta
- Asa'ad, M, 1992, Psikologi Industri, Seni Ilmu SPM, Liberty, Jakarta
- Bugin, B 2003, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Rajawali Pers : Jakarta.
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Management Audit*. Salemba Empat : Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Handoko, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamid, 2004 *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi 2004/2005, BPFE, Yogyakarta.
- Handayaningrat, Soewarno. 2001. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Komaruddin. 2000. *Manajemen Berdasarkan Sasara*. Jakarta PT Bumi Aksara
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia.
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Erlangga. Jakarta
- , 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Erlangga. Jakarta
- Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi. 2003, *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Sugiyono, 2003, *Metode penelitian bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- , 2008, *Metode Penelitian Pendidikan* , PT IKPI , Bandung
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama, Cetakanke Empat Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- STIA – NUSA, 2012, *Buku Panduan STIA – NUSA Sungai Penuh Tahun 2012*.
- Solichin. 2002. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan*
- Tjiptono, Fandy. 2004. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta : Andi
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Penelitian*. Penerbit Salemba Empat.

- Yasin, S., dan Hapsoyo, S. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Praktis, Populer, dan Kosakata Baru. Surabaya: Mekar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Kehutanan No.P. 56/Menhut-11/2006
- Peraturan Menteri Kehutanan No. P. 07/ Menhut / Setjen/ OTL. 0/1/2016
- Keputusan Menteri Kehutanan dan Perkebunan No. 420 / Menhut – II / 2004