

**PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI FUNGSIONAL UMUM
DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Miftahul Jannah¹, & Nasaruddin²

¹ Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

² Sekolah Tinggi Sosial & Ilmu Politik 17 Agustus 1945 Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penilaian prestasi kerja pegawai fungsional umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang menunjukkan deskripsi atau gambaran permasalahan yang dikaji. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 109 orang dan sampel sebanyak 50 persen dari populasi atau 55 orang sebagai responden dan 3 orang sebagai informan dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random sampling (sampel acak). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) observasi, 2) angket, 3) wawancara, dan 4) dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu tabel frekuensi dan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai fungsional umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dalam kategori sangat tinggi, ditinjau dari segi indikator sasaran kerja pegawai, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to describe employee performance appraisal common functional in Education Quality Assurance Agency of South Sulawesi province. This research is quantitative descriptive research that shows the description or picture of the problems being studied. The population in this study as many as 109 people and a sample of 50 percent of the population or 55 people as respondents and 3 as informants by the sampling technique is done by random sampling (random sampling). Data collection techniques used in this study were: 1) observation, 2) questionnaire, 3) interviews, and 4) documentation. Data analysis techniques used are frequency tables and percentages. The results showed that the employee performance appraisal common functional in Education Quality Assurance Agency of South Sulawesi province in the category is very high, in terms of target indicators of employee, service orientation, integrity, commitment, discipline and cooperation.

Keywords: Job Performance Rating

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi secara langsung sangat bergantung pada kinerja, produktivitas, dan komitmen dari setiap pegawai yang dimiliki organisasi. Hal ini kemudian menjadi sebuah tuntutan bagi organisasi memikirkan cara agar sumber daya manusia atau pelaksana dapat meningkatkan prestasi kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk melihat tinggi rendahnya prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai, maka dilaksanakanlah program penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan pada periode tertentu. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 dalam pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa, "Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja PNS".

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi. Prestasi kerja individu pegawai adalah bagian prestasi kerja organisasi, demikian halnya prestasi kerja fungsional umum juga merupakan bagian dari prestasi kerja organisasi pemerintahan seperti Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian yang dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tanggal 21 Januari 2016, terkait penilaian prestasi kerja PNS yang terdiri dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai. Sasaran Kerja Pegawai fungsional umum dinilai dengan membandingkan realisasi kerja dan target yang telah ditetapkan oleh fungsional umum bersangkutan. Selain itu, Pejabat Penilai memeriksa bukti fisik menyangkut aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari kegiatan tugas jabatan yang telah disusun dalam Sasaran Kerja Pegawai.

Sistem penilaian Perilaku Kerja Pegawai fungsional umum di LPMP Provinsi Sulawesi Selatan, mengacu pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu melalui pengamatan oleh pejabat penilai, dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain, dan nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100.

Secara garis besar penilaian prestasi kerja PNS di LPMP Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan rambu-rambu yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian prestasi kerja fungsional umum LPMP Provinsi Sulawesi Selatan dalam realisasinya hanya terdokumentasi dalam bentuk Penilaian Prestasi Kerja PNS per individu yang ditandatangani oleh PNS yang dinilai, pejabat penilai, dan atasan pejabat

penilai. Sub Bagian Tatalaksana dan Kepegawaian LPMP Provinsi Sulawesi Selatan belum melakukan analisis untuk memetakan capaian prestasi kerja pegawai fungsional umum misalnya berdasarkan jenis kelamin, umur, pangkat/golongan, unit kerja (seksi-seksi) maupun latar belakang pendidikan sehingga data capaian prestasi kerja lembaga yang berbasis hasil penilaian prestasi kerja pegawai belum terdokumentasikan dan belum menggambarkan secara holistik, tetapi masih dalam bentuk capaian penilaian prestasi kerja per individu. Oleh karena itu, untuk melihat lebih jauh mengenai capaian penilaian prestasi kerja pegawai fungsional umum di LPMP Provinsi Sulawesi Selatan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara ilmiah mengenai “Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Fungsional Umum Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”.

Mangkunegara (2007: 67) mendefinisikan, “Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Mangkuprawira (2003: 223) mengemukakan bahwa, “Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Dapat diartikan juga bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai seseorang pegawai bagi organisasi.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 2, menjelaskan bahwa, “Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja”. Menurut Handoko (2012: 135) manfaat dari penilaian prestasi kerja antara lain; 1) Perbaikan Prestasi Kerja, 2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi, 3) Keputusan-keputusan Penempatan, 4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan, 5) Perencanaan dan Pengembangan Karier, 6) Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*, 7) Ketidak-akuratan Informasional, 8) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan, 9) Kesempatan Kerja yang Adil dan 10) Tantangan-tantangan Eksternal.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 menyebutkan bahwa, “Prestasi kerja PNS terdiri dari 2 (dua) unsur, yaitu Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja”. Dalam SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan (hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tidak mengkaji hubungan antara variabel yang lain dalam bentuk hubungan ataupun penjelasan sebab akibat, akan tetapi hanya mengkaji satu variabel yaitu penilaian prestasi kerja. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan mendeskripsikan atau menggambarkan penilaian prestasi kerja pegawai fungsional umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi terhadap masalah yang dikaji, dan untuk memudahkan penulis dalam pengumpulan data, maka dipandang perlu memberikan penegasan tentang definisi operasional variabel yang merupakan batasan-batasan terhadap lingkup variabel sebagai indikator penting dalam menentukan keberhasilan penelitian.

Untuk mengukur variabel penelitian ini maka digunakan instrumen berupa angket yang diajukan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2012: 107), mengemukakan bahwa, “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Setiap alternatif jawaban dari pertanyaan diberi bobot sebagai berikut; alternatif jawaban a bobotnya 5, alternatif jawaban b bobotnya 4, alternatif jawaban c bobotnya 3, alternatif jawaban d bobotnya 2, dan alternatif jawaban e bobotnya 1. Pengukuran instrumen menggunakan kategori berdasarkan pendapat Riduwan (2009: 67), maka diformulasikan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian, yaitu; 81% - 100% dikategorikan sangat tinggi, 61% - 80% dikategorikan tinggi, 41% - 60% dikategorikan cukup tinggi, 21% - 40% dikategorikan rendah, dan kurang 20% dikategorikan sangat rendah.

Menurut Sugiyono (2012: 90), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai fungsional umum Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 109 orang. Sugiyono (2012: 91) mengemukakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat mempergunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Arikunto (2006: 120) menyarankan bahwa, “Apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat Arikunto tersebut, maka peneliti mengambil 50% dari populasi yang berjumlah 109 orang, sehingga pegawai fungsional umum Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel

random sampling (sampel acak). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu secara deskriptif dengan cara mempersentasikan setiap item yang terdapat pada angket pertanyaan. Untuk menganalisis setiap item pertanyaan, digunakan rumus yang dikemukakan oleh Sudijono (2012: 43) yaitu:

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

- F : Frekuensi yang dicari persentasenya
- N : Jumlah frekuensi/banyaknya individu
- P : Angka persentase

Untuk mengetahui Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Fungsional Umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, maka digunakan rumus sebagaimana yang dikemukakan oleh Ali (2013: 201) yaitu:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

- % : Persentase
- n : Nilai yang diperoleh
- N : Jumlah seluruh nilai (Nilai Ideal)

PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha menjawab satu permasalahan pokok, yaitu bagaimana gambaran penilaian prestasi kerja pegawai fungsional umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah data hasil penelitian disajikan dan diolah, maka diperoleh hasil analisis data per indikator penilaian prestasi kerja pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Analisis Data Per Indikator

No.	Indikator	n	N	%	Kategori
1.	Sasaran Kerja Pegawai	1457	1650	88,30	Sangat Tinggi
2.	Orientasi Pelayanan	1039	1100	94,45	Sangat Tinggi
3.	Integritas	1056	1100	96,00	Sangat Tinggi
4.	Komitmen	1794	1925	93,19	Sangat Tinggi
5.	Disiplin	1000	1100	90,91	Sangat Tinggi

6. Kerjasama	1256	1375	91,35	Sangat Tinggi
Jumlah	7602	8250	92,15	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah data angket penelitian

Berdasarkan hasil analisis data per indikator pada tabel 1, maka dapat diketahui bahwa penilaian prestasi kerja pegawai fungsional umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat persentase sebesar 92,15 persen.

KESIMPULAN

Penilaian prestasi kerja pegawai fungsional umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat persentase sebesar 92,15 persen. Penilaian prestasi kerja pegawai fungsional umum di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan ditinjau dari beberapa aspek, yaitu Sasaran Kerja Pegawai, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomika & Bisnis UGM.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2009. *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sudijono, Anas. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.