

**PERBANDINGAN EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
(STUDI KASUS PENGISIAN PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL ANTARA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN  
KULON PROGO DENGAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
NANGGULAN KULON PROGO TAHUN 2015)**

**Oleh:**

**Ummi Nurlathifah**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Abstrak : Kinerja sumber daya manusia merupakan tahap penting dalam mendorong sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang di cita-citakan, dengan kinerja sumber daya manusia yang maksimal diharapkan terwujudnya sumber daya yang unggul juga kinerja yang memuaskan sesuai dengan visi dan misi sebuah instansi. Hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah di antara kedua instansi yaitu Dinas Pendidikan dan Kantor Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo yang berbeda dalam segi tingkatan dan tupoksinya, sehingga peneliti ingin meneliti apakah pada tahun 2015 pengisian Penilaian Prestasi Kerja PNS diantara kedua instansi tersebut sudah optimal, kemudian, faktor yang mempengaruhi perbedaan kedua Penilaian PK-PNS antara dua instansi tersebut. Penelitian ini untuk menggambarkan bagaimana proses evaluasi kinerja SDM di dua instansi yang berbeda.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Dinas Pendidikan, Kantor Kecamatan.

## PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik akan sangat mempengaruhi suatu pembangunan dan sesuai dengan sila ke lima pancasila yang berisi “*dan untuk memajukan kesejahteraan umum*” maka dapat diimplementasikan

dengan memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman, penerimaan Sumber Daya Manusia semakin baik. Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat mulai dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan

lainnya. Sumber Daya Manusia yang di cari bukan hanya yang memiliki kemampuan tetapi juga memiliki komitmen dan kedisiplinan yang tinggi dan juga memperhatikan etika-etika yang berlaku di Indonesia.

Penilaian Prestasi Kerja PNS atau Evaluasi kinerja sumber daya Manusia dapat dibuktikan dengan pengisian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai. Hal ini merupakan sebuah pembaharuan karena sebelumnya kinerja sumber daya manusia dapat dievaluasi dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Namun, DP3 di rasa tidak mampu memenuhi syarat dalam mengevaluasi kinerja sumber daya manusia, Sehingga pemerintah mengadakan pembaharuan dalam evaluasi kinerja SDM yaitu dengan pengisian Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai.

Penilaian SKP dan PKP sendiri telah diatur dalam Perka BKN Nomor 1 tahun 2013 yang mendukung Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut *website* resmi

BKN bahwa penilaian ini merupakan penilaian yang diisi oleh pegawai sendiri dengan target pada awal tahun dan mengisi realisasi kinerja yang telah dikerjakan pada akhir tahun. Sedangkan tata cara pengisian SKP dan PKP telah diatur dalam Perka BKN nomor 1 Tahun 2013 dan serentak dilaksanakan mulai tanggal 1 Januari tahun 2014.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perbandingan Pengisian Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil antara Pegawai Kantor Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulonprogo tahun 2015?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perbedaan Pengisian Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil antara Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kulonprogo dengan Pegawai Kantor Kecamatan Nanggulan Kabupaten

Kulonprogo pada tahun 2015?

membandingkan aspek-aspek penilaian pada target di awal tahun dengan realisasi yang dicapai pada akhir tahun.

## PEMBAHASAN

Menurut Alim (2013: 21) Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak menyusun SKP diatur dalam PP No. 53 Tahun 2011 tentang Hukuman Disiplin Pegawai. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa aspek-aspek tersebut disusun dengan mengacu pada standar teknis kegiatan masing-masing instansi. Adapun penilaian dilakukan dengan

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2011 bahwa Sasaran Kerja Pegawai terdiri dari 4 aspek yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya

Sedangkan unsure-unsur yang dinilai dalam penilaian Perilaku kerja Pegawai adalah sebagai berikut:

### a. Orientasi Pelayanan

Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. (Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra (2005:39 dalam alim 2013).

### b. Integritas

Menurut Gea (2014) Integritas diri dapat diartikan sebagai suatu ketahanan diri untuk tidak tergoda berbagai desakan untuk memikirkan dan mengutamakan kepentingan dan atau keuntungan diri sendiri dan mengabaikan kepentingan dan nasib orang banyak, dengan tanggung jawab hal itu sedang berada di tangannya.

#### c. Komitmen

Meyer & Allen (dalam yanto, 2013) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya,

#### d. Disiplin

Menurut alim (2013: 89) Yang dimaksud dengan disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

#### e. Kerjasama

Menurut Abdulsyani dalam Sari (2014) kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing.

#### f. Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo 1999 (dalam Marpaung, 2014) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain Dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.

### **Pengisian dan Penghitungan Sasaran Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan**

Tabel 1.1 pengisian SKP Dispen

**PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI**

Nama : ENI SUPARMI  
NIP : 19650115 199403 2 007

Angka Waktu Penilaian : 1 JANUARI 2015 - 31 DESEMBER 2015

NO	AK	TARGET			REALISASI			NILAI CAPAIAN SKP
		Kuantitas/ Output	Kualitatif/ Waktu	Biaya	Kuantitas/ Output	Kualitatif/ Waktu	Biaya	
<b>I. KEGIATAN TUGAS JABATAN</b>								
1	0,00	2	100	12	07	12	2600	86,67
2	0,00	5	100	12	07	12	2600	86,67
3	0,00	1	100	12	07	12	2600	86,67
4	0,00	1	100	12	07	12	2600	86,67
5	0,00	7	100	12	07	12	2600	86,67
6	0,00	7	100	12	07	12	2600	86,67
7	0,00	07	100	12	07	12	2600	86,67
8	0,00	02	100	12	07	12	2600	86,67
<b>II. KEGIATAN KEMAHASISWAAN DAN KEMASYARAKATAN</b>								
1	0,00							
2	0,00							
Nilai Capaian SKP : 86,67								

Kedon Progres 31 Desember 2015  
Pegawai : ENI SUPARMI

TARYONO, S.S., M.Eng  
NIP. 19680915 199803 1 002

Data di atas merupakan data pengisian SKP salah satu Pegawai Dinas Pendidikan pada tahun 2015.

Berdasarkan data SKP di Dinas Pendidikan, dapat disimpulkan bahwa:

### 5. Kuantitas

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dalam memenuhi aspek kuantitas adalah baik. Target angka dalam mengerjakan tugas terlihat sama dengan angka yang ada dalam tabel realisasi. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pendidikan tidak mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas karena realisasinya telah sesuai dengan target juga dalam pengisian dan penyusunannya tidak terdapat kendala karena sudah sesuai dengan Perka BKN Nomor 3 Tahun 2013.

### 6. Kualitas

Berdasarkan data yang peneliti peroleh. Aspek kualitas yang terdapat dalam kolom target semuanya adalah 100 dan

Sumber : Dinas Pendidikan Tahun 2015

realisasinya adalah rata-rata 83 dari 8 pekerjaan.

### Waktu

Berdasarkan data sebelumnya, bahwa semua pekerjaan yang ditugaskan untuk pegawai di Sub Bagian Perencanaan Dinas Pendidikan bahwa target waktu yang ditetapkan adalah 12 bulan, dalam realisasinya juga semua pekerjaan telah diselesaikan dalam jangka waktu 12 bulan sehingga dapat dikatakan baik karena realisasi sesuai dengan target.

### Biaya

Target biaya merupakan hal yang tak bisa dihilangkan. Apalagi dalam pengerjaan tugas di instansi pemerintah. Biaya yang digunakan merupakan dana dari pemerintah sehingga penggunaan biaya perlu diperhatikan. Aspek biaya dalam penghitungan SKP menjadi aspek terakhir yang masuk. Tetapi dari data sebelumnya bahwa kolom biaya dan realisasi dikosongkan.


#### a. Pengisian PKP di Dinas Pendidikan

Tabel 1.2

### Penilaian PKP Pegawai di Dinas Pendidikan

BUKU CATATAN PENILAIAN PERILAKU PNS

Nama : ENI SUPARMI  
NIP : 19650115 199403 2 007

No	Tanggal	Uraian	Nama/NIP dan Paraf Pejabat Penilai
1	2	3	4
1	1 JANUARI 2015 - 31 DESEMBER 2015	<p>Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2015 = 86,63 sedangkan penilaian perilaku kerjanya adalah sebagai berikut :</p> <p>Orientasi Pelayanan = 83,00 (Baik)            Integritas = 83,00 (Baik)            Komitmen = 85,00 (Baik)            Disiplin = 82,00 (Baik)            Kerjasama = 83,00 (Baik)            Kepemimpinan = - -</p> <p>Jumlah = 416            Nilai Rata-rata = 83,20 (Baik)</p>	<p>Kepala Sub Bagian Perencanaan</p> <p></p> <p>TARYONO, S.S., M.Eng NIP 19680919 199803 1 002</p>

Sumber : Dinas Pendidikan Tahun 2015

### Penghitungan PKP Pegawai dinas Pendidikan

Berdasarkan data di atas, bahwa pegawai Dinas Pendidikan tepatnya adalah seorang pegawai di Sub Bagian Perencanaan di Dinas Pendidikan, bahwa pengisian Penilaian PKP atau Perilaku Kerja Pegawai selama satu tahun di nilai oleh pejabat atasannya langsung yaitu Kepala Sub Bagian Perencanaan. Pada tahun 2015, nilai

pegawai tersebut dalam aspek PKP adalah sebagai berikut:

### 1. Orientasi Pelayanan

Orientasi Pelayanan dimaksudkan adalah sikap pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai birokrasi pemerintah dalam melayani masyarakat, melayani rekan kerja dan lain-lain. pegawai tersebut mendapatkan poin 83,00 (baik). Sedangkan yang menilai pegawai tersebut adalah atasan langsung juga dari sumber lainnya seperti rekan kerja. Dengan nilai 83,00 tersebut berarti pegawai tersebut telah mampu melayani masyarakat dengan baik. Orientasi pelayanan disini melihat keramahan, keterbukaan, transparan dan lain-lain.

### 2. Integritas

Mendengar kata integritas selalu berhubungan dengan hal-hal yang positif seperti jujur, setia, dapat dipercaya dan hal-hal baik lainnya. Aspek integritas menjadi hal yang sangat penting dalam menilai sikap dan perilaku seseorang. Seorang pegawai yang memiliki integritas menambah poin tersendiri di mata

orang lain. Dalam hal ini, integritas pegawai diatas adalah 83 poin (baik). Seorang pegawai memang sebaiknya bersikap baik pada semua orang karena integritas tidak hanya menentukan penilaian dalam evaluasi kinerja pegawai tersebut, karena aspek ini dan aspek-aspek lainnya juga berpengaruh dengan kehidupan sosial di lingkungan kerja.

### 3. Komitmen

Aspek komitmen dalam Perilaku Kerja Pegawai ini dimaksudkan bahwa seorang pegawai mampu menjalin hubungan dengan rekan kerja di Dinas Pendidikan dengan tidak mementingkan kepentingan diri sendiri dan mau bekerjasama dengan orang lain demi mencapai apa yang diharapkan bersama. Berdasarkan data yang ada nilai komitmen pegawai di dinas Pendidikan tersebut adalah 85,00 poin yang mana lebih tinggi dari poin-poin dalam aspek sebelumnya.

### 4. Disiplin

Kedisiplinan sangat mudah terlihat bagi seorang pegawai, dimulai dari berangkat dan masuk

kantor dan juga kepulangannya. Selain itu kedisiplinan mencerminkan diri seorang pegawai itu sendiri. Biasanya kedisiplinan erat hubungannya dengan waktu. Berdasarkan data yang ada, poin disiplin pegawai tersebut adalah 82,00 poin yang mana paling rendah diantara yang lainnya tetapi masih tetap masuk dalam kategori baik.

#### 5. Kerjasama

Kerjasama tidak hanya diterapkan dalam lingkungan rumah atau rekan bisnis, tetapi juga lingkungan kerja. Kerjasama sangat dibutuhkan karena semakin kuat pondasi sebuah organisasi maka semakin mudah pula mencapai tujuan yang dicita-citakan. dalam instansi pemerintahan, apalagi berada dalam SKPD yang sama kerjasama sangat diperlukan untuk mewujudkan visi dan menjalankan misi dengan selaras dan seimbang. Selain itu kerjasama yang baik juga akan menghasilkan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja. Data sebelumnya menunjukkan bahwa pegawai tersebut baik dalam melakukan kerjasama dengan adanya pembuktian nilai 83,00.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat digambarkan ketika seseorang mampu mengendalikan situasi dan mengambil keputusan dengan tegas dan tepat. Tetapi dari data yang ada bahwa poin kepemimpinan kosong dikarenakan pegawai tersebut bukan kepala dalam jabatan struktural dalam arti terhitung pegawai biasa sehingga aspek kepemimpinan di kosongkan.

Berdasarkan pemaparan diatas, pegawai tersebut mendapatkan poin 83,20 (baik) dan dapat disimpulkan bahwa pengisian PKP di Dinas Pendidikan telah berjalan dengan optimal.

#### **Pengisian dan penghitungan SKP dan PKP di Kantor Kecamatan Nanggulan**




Tabel 1.3

SKP staff seksi Dikbudpora  
Kecamatan Nanggulan



NO	III. KEGIATAN TUGAS/JABATAN	AK	TARGET					
			KUANTITAS	WAKTU	BIAYA	REMARKS		
1	Menyapkan bahan penyusunan program kerja seksi DiDibudpora	0	1	100	1	bulan	-	
2	Menyapkan bahan penyusunan SK kegiatan DiDibudpora	0	2	100	2	bulan	-	
3	Menyapkan sarana dan prasarana penyusunan data base bidang DiDibudpora	0	1	100	12	bulan	-	
4	Membantu pelaksanaan Monitoring UAN	0	9	sekolah	100	2	bulan	-
5	Menyapkan fasilitas kegiatan UUS	0	3	sekolah	100	2	bulan	-
6	Menyapkan bahan pembinaan PAUD	0	1	lembaga	100	12	bulan	-
7	Menyapkan bahan monitoring pembinaan kegiatan bidang seni dan budaya	0	10	group	100	12	bulan	-
8	Menyapkan bahan pembinaan dibidang kepemudaan dan keolahragaan	0	3	klub	100	12	bulan	-
9	Melayni rekomendasi pengajuan Proposal Seksi DiDibudpora	0	5	group	100	12	bulan	-
10	Menyapkan sarana dan prasarana Paikidra	0	1	kelompok	100	2	bulan	-
11	Menyapkan bahan pembinaan group kesenian untuk mengikuti pentas	0	5	group	100	12	bulan	-
12	Menyapkan sarana dan prasarana pemertanian Cagar Budaya	0	1	caagar budaya	100	1	bulan	-
13	Menyapkan sarana dan prasarana pelaksanaan kegiatan olahraga senam	0	1	kelompok	100	12	bulan	-
14	Menyapkan sarana dan prasarana pelaksanaan Nyadran Agung dan kegiatan kebudayaan	0	7	lembaga	100	1	bulan	-
15	Menyapkan sarana dan prasarana pelaksanaan gebyar PAUD	0	5	unit	100	3	bulan	-
16	Menyapkan sarana dan prasarana pelaksanaan Gelar budaya	0	5	group	100	3	bulan	-
17	Menyapkan bahan fasilitasi kegiatan KKN	0	1	dokumen	100	2	bulan	-
18	Menyapkan bahan surat menyurat kegiatan seksi DiDibudpora	0	1	dokumen	100	12	bulan	-
19	Menyapkan sarana dan prasarana rapat kegiatan DiDibudpora	0	1	dokumen	100	12	bulan	-
20	Menyapkan bahan laporan pelaksanaan tugas seksi DiDibudpora	0	1	dokumen	100	1	bulan	-
JUMLAH		0						

Pejabat Penilai,  <b>MARUTA SIP</b> NIP. 19651113 200801 1 003	Nanggulan, 02 Januari 2014 Pegawai Negeri Sipil Yang Ditilai  <b>HARJUNINGSIH</b> NIP. 19670721 198903 2011
Atasan Pejabat Penilai  <b>Drs. IZZUL HIDAR MULYAWAN</b> NIP. 19661228 198203 1 006	

Sumber : Kantor Kecamatan  
Nanggulan 2015

Penilaian SKP mulai dijalankan pada tahun 2014 sebagai pengganti DP3. Sedangkan untuk pegawai yang nilai SKP nya kurang baik maka akan diberikan *punishment* atau hukuman. Selain itu, SKP dilakukan dengan cara para pegawai menghitung sendiri berdasarkan kinerja mereka selama 1 tahun dan apabila terdapat kendala dalam menghitung SKP maka akan dibantu oleh sub bagian umum yang juga mengurus tentang kepegawaian, apabila kesulitan dalam menghitung SKP dapat berkonsultasi tentang tata cara penghitungan SKP. Berdasarkan data yang peneliti peroleh penghitungan SKP di Kantor Kecamatan Nanggulan pada tahun 2015 belum optimal, mengingat implementasi penghitungan SKP dan PKP baru berjalan sejak 2014 yang berarti pada tahun 2015 adalah penghitungan SKP dan PKP yang kedua kalinya. Dari data yang ada, SKP dan PKP di Kantor kecamatan Nanggulan hanya berisi data tupoksi dari masing-masing jabatan dan target selama satu tahun saja, sedangkan untuk data realisasi belum ada.

Untuk Penghitungan PKP di Kantor Kecamatan Nanggulan tidak terdapat data. Sehingga dapat di simpulkan bahwa pengisian PKP belum optimal. Seharusnya penghitungan SKP dan PKP dilaksanakan bersamaan karena keduanya adalah hal yang berkaitan sehubungan dengan penghitungan penilaian PK-PNS adalah 60% (persen) SKP ditambah 40% (persen) PKP.

Faktor yang mempengaruhi perbedaan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia antara Dinas Pendidikan dan Kantor Kecamatan Kulon Progo pada Tahun 2015 adalah kurangnya sosialisasi mengenai tata cara pengisian SKP dan PKP. Sehingga sampai pada tahun 2015 pengisian SKP hanya terdapat data target, sedangkan untuk realisasi dan pengisian PKP belum terdapat data. Selain itu tidak semua pegawai mengerti cara mengisi SKP dan PKP karena dalam pengisiannya pegawai terkadang berkonsultasi dan dibantu oleh bagian umum. Faktor sosialisasi ini menjadi satu-satunya faktor yang sangat berpengaruh.

## Daftar Pustaka

- Alim, Muhammad Nur (2013). *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja). Skripsi.* Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Marpaung, Marudut. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.* Jakarta: STIE Dharma Bumiputra, 1(2), 33-40. Di akses dari tanggal 21 Januari 2017 jam 23.00 WIB
- Pribadi, Gentur Wiku dan Kismartini. *Evaluasi Kebijakan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan di Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo.* Semarang: Universitas Diponegoro. Di akses dari tanggal 7 Oktober 2016 Jam 13.00 WIB
- Prihantoro, Agung (2012). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen: Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati.* *Vallue Added*, 8(2), 78-98. Di akses dari tanggal 27 September 2016 jam 20.00 WIB
- Wibowo, Udik Budi (2011). *Teori Kepemimpinan.* Yogyakarta: Universitas Negeri

Yogyakarta. Di akses tanggal  
12 Mei 2017 Jam 21.02 WIB

Nurhada dkk (2014). Analisis  
Pelaksanaan Program  
Rekrutmen, Seleksi,  
Penempatan Kerja, Dan  
Pelatihan Karyawan Studi pada  
Karyawan Biro Perjalanan  
Umum Rosalia Indah. *Jurnal  
Administrasi Bisnis*, 9(1), 1-9.  
Di akses dari tanggal 7 Oktober  
2016 Jam 13.00 WIB