

Implementasi Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Oleh Bkpsdm Kabupaten Merauke Provinsi Papua

¹Syaefullah, ²Ainur

^{1,2}Institut Pemerintahan Dalam Negeri

¹syaefulloh@ipdn.ac.id, ²ainur@ipdn.ac.id

Abstrak - Penelitian ini mengenai pelaksanaan PP tentang kinerja PNS oleh BKPSDM di Kabupaten Merauke, dimana kita ketahui bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan penilaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam suatu pemerintahan karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil antara lain: kesetiaan, ketaatan, kesungguhan dalam menjalankan tugas, sikap disiplin, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan efektifitas dalam memberikan pelayanan. Tujuan penelitian adalah untuk

1. Menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Merauke Provinsi Papua.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dan mendukung Implementasi Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Kabupaten Merauke Provinsi Papua.
3. Menganalisis upaya-upaya yang akan dilakukan BKPSDM dalam meningkatkan disiplin PNS di Kabupaten Merauke Provinsi Papua, metode penelitian yang digunakan adalah dengan penelitian kualitatif deskriptif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin PNS di Kabupaten Merauke cukup bagus.

Kata kunci: Implementasi, PNS, Kinerja dan disiplin

Abstract - This research concerns the implementation of the Government Regulation on Civil Servant Performance by the BKPSDM in Merauke Regency. Civil Servant Performance is a periodic assessment of a Civil Servant's work performance. The purpose of the performance assessment is to determine the success or failure of a Civil Servant and to identify the Civil Servant's strengths and weaknesses in carrying out their duties. The implementation of civil servant performance assessments is one measure of success in government because they contain elements of civil servant performance assessment, including loyalty, obedience, sincerity in carrying out duties, discipline, a sense of responsibility, and loyalty to assigned tasks, thereby increasing the effectiveness of service delivery. The objectives of this study are: 1. To analyze the implementation of the Government Regulation concerning Civil Servant Performance Assessments conducted by the Civil Service and Human Resources Agency in Merauke Regency, Papua Province. 2. To identify factors that hinder and support the implementation of the Government Regulation concerning Civil Servant Performance Assessments in Merauke Regency, Papua Province. 3. To analyze the efforts that the Regional Human Resources Development Agency (BKPSDM) will undertake to improve civil servant discipline in Merauke Regency, Papua Province. The research method used is descriptive qualitative research. The results of the study indicate that the level of civil servant discipline in Merauke Regency is quite good.

Keywords: Implementation, Civil Servants, Performance and Discipline

1. PENDAHULUAN

Penghambat utama dalam menghadapi era globalisasi ialah keterbatasan Sumber Daya Manusia dalam hal ini peran Pegawai Negeri Sipil untuk berpartisipasi dalam menyelenggarakan pembangunan, baik dalam lingkup daerah, pusat, maupun internasional. Mengenai sumberdaya birokrasi di Indonesia, kompetensi Pegawai Negeri Sipil masih perlu ditingkatkan, berdasarkan data Talent Pool (Hasil Penilaian dan Kompetensi) kepada ribuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menunjukkan hasil yang kurang maksimal. Hasil talent pool secara umum menunjukkan bahwa PNS tidak mampu bekerja secara tim, minim inovasi, hingga minim motivasi (sindonews.com, 2017)

Talent pool ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN) secara acak kepada 696 pejabat pimpinan tinggi (JPT) pratama dan 2.670 administrator. Selain itu, kompetensi PNS tidak hanya di tentukan dari gelar akademik yang bisa menjamin kualitas SDM sehingga perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki PNS. Hal ini juga di dukung dengan pernyataan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Bapak Bima Haria Wibisana yang menyatakan bahwa seorang gelar S-1 belum tentu menguasai apa yang menjadi atribut keserjanaannya. Sehingga perlu adanya evaluasi kinerja (sindonews.com,2017). Hal ini tentu menghambat tujuan pembangunan nasional dalam memberikan pelayanan maksimal pada masyarakat yang telah tercantum dalam pembukaan UUD tahun 1945 alinea ke empat yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang mana terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur merupakan salah satu aspek lancarnya penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional yang baik bergantung pada mutu kualitas Pegawai Negeri Sipil.

Oleh karena itu, usaha pemerintah dalam peningkatan mutu Pegawai Negeri Sipil agar dapat memberikan pelayanan maksimal pada masyarakat, maka diselenggarakanlah pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya di singkat PNS merupakan profesi dari Aparatur Sipil Negara yang diatur pada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 memiliki peranan dan posisi strategis menentukan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan sebagai Aparatur Negara Abdi masyarakat dan memiliki tugas untuk melayani masyarakat dengan optimal.

Menindaklanjuti Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan potensi dan kualitas PNS, maka Pemerintah membuat regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi PNS.

Dengan tujuan PNS harus mampu meningkatkan Kompetensi dan keahlian dalam mengoptimalkan kinerja PNS yang kemudian akan di nilai prestasi kerja PNS tersebut dalam beberapa unsur penilaian Prestasi PNS yang terbagi atas dua hal yakni : Sasaran Kerja PNS dan Perilaku kerja, dimana pada setiap unsur tersebut terbagi atas beberapa aspek penilaian yang digunakan untuk menilai prestasi PNS.

Pada pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah nomor 46 tentang Penilaian Prestasi PNS mengatur aspek-aspek penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdiri atas : kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Sedangkan dalam penilaian Perilaku PNS yang diatur pada pasal 12 ayat (1) meliputi aspek ; orientasi pelayanan,

Syaefullah, dkk, Implementasi Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Oleh Bkpsdm Kabupaten Merauke Provinsi Papua integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dimana aspek kepemimpinan hanya dilakukan oleh PNS yang menduduki jabatan struktural.

Sehingga dalam upaya meningkatkan kualitas, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi dan pengembangan potensi PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan untuk dapat dijadikan sebagai pedoman dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat menjamin terpeliharanya rasa bersaing secara sehat dalam memberikan pelayanan yang baik serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan penilaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam suatu pemerintahan karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil antara lain: kesetiaan, ketaatan, kesungguhan dalam menjalankan tugas, sikap disiplin, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan efektifitas dalam memberikan pelayanan.

Terkait dengan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, yang bertanggung jawab dalam pengembangan Pegawai Negeri Sipil adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke, karena telah menjadi tugas pokok dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke dalam melakukan pengembangan dan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil, khususnya yang ada di daerah Kabupaten Merauke.

Sehubungan dengan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi PNS Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Merauke, berikut adalah data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat pendidikan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Merauke:

Tabel 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Tingkat pendidikan di BKPSDM Kabupaten Merauke

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (Orang)
	Strata 1	24
	Diploma IV	1
	Diploma III	3
	SMA/SMK	27
	SMP	3
Jumlah (Orang)		58

Sumber: BKPSDM Kabupaten Merauke (2017)

menurut data tabel 1.1 di atas terdapat sebagian PNS yang serius dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal namun di sisi lain sebagian lagi yang tidak bekerja dengan serius sehingga mengurangi kinerja secara keseluruhan, hal inipun terjadi di Kabupaten Merauke Provinsi Papua.

Ketika PNS tidak mencapai SKP yang telah ditentukan, hal ini bisa berujung pada penjatuhan hukuman pelanggaran disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil ini dikarenakan oleh hak-hak yang diperolehnya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa kebutuhan manusia pada zaman sekarang ini lebih kompleks, akan tetapi pemerintah telah menaikkan gaji serta menaikkan tunjangan namun tetap saja Pegawai Negeri Sipil masih sering melakukan pelanggaran disiplin, kemungkinan yang menjadi faktor utama yang menghambat penilaian prestasi PNS.

Sehubungan dengan masalah-masalah tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke perlu meningkatkan sosialisasi kepada Pegawai Negeri Sipil khususnya yang ada di wilayah Kabupaten Merauke tentang Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yang mulai berlaku sejak tanggal 6 Juni tahun 2011 ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat yang optimal oleh Pegawai Negeri Sipil dan juga menjadi alat untuk membedakan kinerja yang dihasilkan oleh PNS baik yang serius dalam bekerja dan yang tidak serius dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar pemahaman tentang pentingnya penilaian prestasi Pegawai Negeri Sipil menjadi acuan terhadap pembentukan Pegawai Negeri Sipil yang berpotensi berdasarkan aspek-aspek penilaian yang telah diatur, sehingga pelayanan yang diberikan dapat maksimal dan menjadi pemacu dalam meningkatkan kinerja kerja PNS yang ada di wilayah Kabupaten Merauke sehingga semakin membaik dan meningkat.

Kajian pustaka yang digunakan adalah dengan Studi Implementasi merupakan suatu kajian mengenai studi kebijakan yang mengarah pada proses pelaksanaan dari suatu kebijakan. Dalam praktiknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bermuatan politis dengan adanya intervensi berbagai kepentingan. Untuk melukiskan kerumitan dalam proses implementasi tersebut dapat dilihat pada pernyataan yang dikemukakan oleh seorang ahli studi kebijakan Eugene Bardach dalam Agustino (2014:138) yaitu: Cukup untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus diatas kertas. Lebih sulit lagi merumuskannya dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengarannya mengenakan bagi telinga para pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. Dan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk cara yang memuaskan semua orang termasuk mereka anggap klien.

Kemudian Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier dalam Agustino (2014:139) mendefinisikan Implementasi Kebijakan sebagai: Pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk Undang-Undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif

Syaefullah, dkk, Implementasi Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Oleh Bkpsdm Kabupaten Merauke Provinsi Papua

yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya. Implementasi Kebijakan merupakan usaha untuk mengetahui hasil nyata dari sebuah program yang telah dirancang serta dilaksanakan khususnya oleh pemerintah. Ditegaskan oleh Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier dalam Abdul Wahab (2010:65):

Mempelajari Implementasi Kebijakan berarti berusaha memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan, merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan. Yakni kejadian-kejadian yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah Metode Magang Riset Terapan Pemerintahan, dimana, Metode penelitian menurut Wasistiono dan Simangunsong (2015:44) memiliki arti sebagai: Metode penelitian dalam arti sempit senantiasa berhubungan dengan rancangan penelitian atau prosedur-prosedur pengumpulan dan analisis data. Sebaliknya dalam arti luas Metode penelitian merupakan cara yang teratur (sistemik dan terorganisasi) untuk menyelidiki masalah tertentu untuk mendapat informasi yang berhubungan dengan masalah yang diselidiki. Menurut Moh. Nazir (2014:70) “penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku”. Untuk menerapkan metode ilmiah dalam praktek penelitian, maka diperlukan suatu desain penelitian, yang sesuai dengan kondisi, seimbang dengan dalam dangkalnya penelitian yang akan dikerjakan. Desain penelitian harus mengikuti metode penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2013:160) metode penelitian adalah “cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Seperti yang sudah dijelaskan, variasi metode yang dimaksud adalah angket, wawancara, pengamatan atau observasi, dan dokumentasi”. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di BKPSDM Kabupaten Merauke

Berlandaskan teori yang dipilih penulis dalam menganalisis permasalahan ini, penulis menggunakan teori Edward III dalam menguraikan permasalahan yang terkait yangmana dalam penelitian dimana Syafri Setyoko (2010:17) berpendapat bahwa model implementasi yaitu keberhasilan ditentukan oleh beberapa faktor penting yaitu:

1. Komunikasi

2. Sumber Daya atau Sumber-sumber
3. Sikap Implementor Disposisi
4. Struktur Birokrasi Pelaksana

Adapun penjelasan fokus magang berdasarkan teori Edward III yaitu:

3.1.1 Dimensi Komunikasi

Komunikasi adalah salah satu faktor penting yang dikemukakan oleh Edward III ddalam beberapa faktor keberhasilan implementasi kebijakan, hal ini juga didukung dengan pelaksanaan wawancara dengan beberapa informan, penulis mendapatkan banyak informasi-informasi yang kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi mempunyai peran penting dalam memberikan informasi, koordinasi, bahkan dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi. Dalam cara berkomunikasi ada beberapa hal yang dapat dipahami melalui dimensi komunikasi antara lain:

1. Transminsi

Transmisi, menyangkut penyampaian informasi diantara sesama implementor menyangkut pemahaman mereka. Dalam hal ini menyangkut sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di Kabupaten Merauke.

Suatu aturan atau peraturan dapat dilaksanakan dan akan berjalan dengan baik apabila dalam pelaksanaan peraturan tersebut telah dipahami oleh objek peraturan itu sendiri seperti hanya peraturan pemerintah nomor 46 tahhun 2011 dimana objek atau sasaran dari peraturan tersebut adalah pegawai negeri sipil yang dituntut agar dapat lebih meningkatkan prestasinya, sesuai dengan isi yang tercantum didalam peraturan pemerintah dimana didalamnya telah dibahas mengenai aspek-aspek apa saja yang harus diperhatikan oleh pns dalam penilaian prestasi kerja, bahkan sanksi yang diterima bila melanggar peraturan tersebut. Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan, penulis menerima beberapa respon, penulis menerima beberapa respon, penulis menerima beberapa respon salah satunya Staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke bapak Irwan Chandra Nugraha yang penulis wawancarai di Kantor Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke pada tanggal 21 Januari 2019 mengenai pemahaman Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan uraiannya sebagai berikut yang disampaikan: memang sudah dilaksanakan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 baik dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke maupun bidang Tata Usaha pada tiap OPD maupun tiap kecamatan yang ada di Kabupaten Merauke namun pada kenyataannya banyak PNS yang tidak melaksanakan ketentuan yang telah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.

Dari pernyataan yang telah beliau sampaikan menunjukkan bahwa Pemerintah sudah melakukan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, hal ini juga di pertegas oleh pernyataan Kepala Subbidang Pengembangan Karier bapak Frangki, S.Kom mengenai sosialisasi dan

Syaefullah, dkk, Implementasi Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Oleh Bkpsdm Kabupaten Merauke Provinsi Papua penerapan peraturan pemerintah tersebut yang penulis wawancarai di Kantor BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal 20 Januari 2019 beliau menyampaikan bahwa:

Sosialisasi sudah dilakukan dengan penyuluhan pada tiap OPD maupun Distrik yang ada di Kabupaten Merauke, namun sayangnya dalam penerapan pelaksanaan peraturan tersebut masih tidak berjalan dengan baik bahkan dalam pengembangan karier PNS harus di desak terlebih dahulu karena rasa tidak sadar akan pelaksanaan peraturan pemerintah ini, padahal bila dilihat peraturan ini sangat membantu PNS untuk mudah meningkatkan mutu pelayanan dan didalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 telah menjelaskan aspek-aspek apa saja yang akan dinilai dari PNS.

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS masih belum berjalan optimal sehingga perlu sosialisasi yang mendalam dalam mensosialisasikan peraturan pemerintah tersebut sehingga ada rasa kesadaran pada PNS yang kemudian dapat mengimplementasikan peraturan tersebut dengan baik.

2. Kejelasan

Dalam melakukan pengendalian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah membuat Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil agar menghasilkan mutu pelayanan yang optimal kepada masyarakat melalui peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang professional, produktif dan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Dalam penyelenggaraan peraturan ini memiliki beberapa penghambat dalam menyelenggarakan peraturan ini, penghambat tersebut antara lain: para pegawai baik staf maupun pejabat tidak memahami tentang Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, tidak adanya kesadaran dan kemauan diri dari pegawai negeri dalam mengikuti aspek-aspek penilaian prestasi terutama pada aspek perilaku kerja pns yang menekankan disiplin dan komitmen PNS, Harsono (2011:21) menyatakan bahwa “sikap disiplin merupakan kesadaran diri dari berbagi pihak dalam memenuhi aturan yang ada dan melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya” dan menurut Wahyudi (1996:18) menyatakan bahwa:

Komitmen/ Kemauan kerja merupakan perwujudan dari tinggi rendahnya motivasi, bersumber dari dorongan berbentuk kebutuhan dan keinginan tertentu yang menyebabkan seseorang melakukan tingkah laku tertentu.

Hal ini didukung dengan wawancara yang telah dilakukan penulis bersama kepala BKPSDM Kabupaten Merauke bapak Yermias P Ruben Ndiken, S.Sos di kantor BKPSDM pada tanggal 21 Januari 2019 tentang pemahaman beliau tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 sebagai berikut:

Penilaian Prestasi kerja merupakan hasil evaluasi pekerjaan PNS apakah dia meningkat atau tidak, pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 ini diperhatikan dua aspek-aspek penilaian prestasi kerja PNS antara lain SKP dan Perilaku PNS dimana SKP merupakan suatu sasaran pencapaian kerja PNS dalam 1 tahun yang dipertanggungjawabkan pada waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan perilaku PNS meliputi beberapa aspek antara lain yaitu aspek disiplin dan komitmen sebagai pokok permasalahan, seharusnya sikap disiplin dan komitmen sudah seharusnya sudah dimiliki oleh setiap PNS dan sudah seharusnya pegawai negeri sipil mengetahui peraturan ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari pembuatan peraturan mengenai penilaian prestasi kerja yaitu untuk membentuk seorang PNS dengan mutu kualitas yang baik dan mendorong perilaku yang sesuai dengan aspek-aspek yang ada pada peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 agar menjadikan PNS yang berprestasi. Tujuan lain dari dibuatnya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS ialah sebagai Pedoman PNS untuk meningkatkan kualitas kompetensi yang dimiliki sebagai abdi masyarakat, pada hakekatnya fungsi utama dari peraturan ini untuk menjadi patokan apa-apa saja yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja serta sebagai pecut dalam meningkatkan kompetensi PNS sehingga pegawai lebih termotivasi dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.

3. Konsistensi

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kemauannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dan kepatuhan dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan, hal ini juga dapat memperlihatkan orientasi pelayanan yang diberikan secara optimal bila seorang PNS mampu menunjukkan integritasnya dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang dapat dimulai dari hal yang kecil seperti tepat waktu saat masuk kerja, menaati jam kerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan sesuai dengan perintah, bilamana pegawai telah melaksanakan aspek-aspek tersebut maka pegawai telah mengerjakan tahapan-tahapan penilaian kerja yang selanjutnya dapat menjadi prestasi yang kemudian dapat mendorong PNS untuk lebih meningkatkan kualitasnya dan mengembangkan potensi yang dimiliki yang kemudian dapat menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang berkompetensi dan berpotensi sehingga dapat tercapainya penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, terlihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan bapak Dave Donald Renda, S.Sos yang diwawancarai di kantor BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal 23 Januari 2019 tentang efektivitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Merauke, beliau menyatakan bahwa:

pemahaman akan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 masih sangat minim, pelaksanaan PP Nomor 46 masih jauh dari yang diharapkan, pelaksanaan PP Nomor 46 baru dikenalkan pada tahun 2014 dan baru dimulai dan disosialisasikan pada tahun 2015 tetapi tidak maksimal karena pemahaman PNS akan penyusunan SKP maupun penilaian Perilaku Kerja masih sangat minim, baik dari staf maupun pejabat dari OPD maupun Distrik tidak memahami hal ini.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan tersebut memang sulit melakukan implementasi peraturan terkait penilaian prestasi kerja apabila tidak dipahami oleh pegawai negeri sipil baik dari jajaran staf maupun pejabat yang ada dan juga tidak ada kemauan dan kesadaran dalam diri pegawai negeri untuk memahami peraturan tersebut.

Penilaian kinerja pada dasarnya dibutuhkan bagi seorang pegawai negeri sebagai *feedback* untuk melakukan perbaikan dan menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik. Sebagaimana yang dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS pasal 2 mencatumkan 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.

Berdasarkan landasan aturan tersebut menjadikan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menjadi pedoman dalam menilai kinerja PNS hal ini juga didukung dengan pernyataan dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yermias Paulus R. Ndiken, S.Sos yang penulis wawancarai di Kantor BKPSDM pada tanggal Januari 2019, beliau menyatakan bahwa:

BKPSDM sendiri merupakan Pembina dalam meningkatkan kinerja PNS di Kabupaten Merauke sekaligus merupakan Induk dalam menghasilkan PNS handal sehingga kami menekankan komitmen bahwa PNS yang ada di BKPSDM dapat menjadi Acuan bagi PNS lainnya. Dan juga BKPSDM menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, sudah seharusnya PNS memahami apa fungsi dari pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 yang mengatur tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai negeri tidak hanya dalam memberikan pelayanan namun optimal dalam mengerjakan tugasnya sehingga sistem karier yang telah ditentukan dapat dicapai tepat pada waktunya. Hal kecil namun menjadi sorotan yang selalu dipertanyakan masyarakat yaitu Disiplin dan Komitmen para PNS, dalam pelaksanaan magang yang penulis lakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke rata-rata melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka dengan baik, namun masih ada juga oknum pegawai negeri yang tidak menunjukkan disiplin dan komitmen dalam menaati aturan jam masuk maupun jam pulang kantor sesuai aturan, tidak mengikuti apel maupun membolos kerja.

3.1.2 Dimensi Sumber Daya

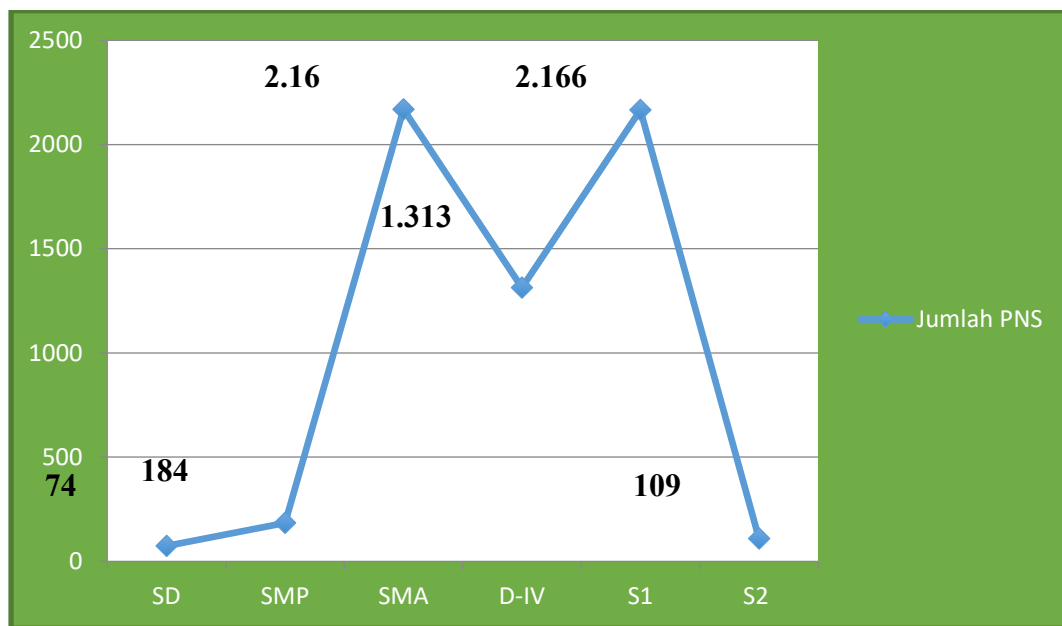
Dalam melaksanakan sebuah peraturan harus didukung dengan sumber daya yang memadai, baik dari sumber daya manusia maupun sumber daya *financial*. Sumber daya manusia merupakan kompetensi yang mencakupi kualitas maupun kuantitas yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya *financial* adalah kecukupan modal investasi atas sebuah kebijakan/program, dalam hal ini yang menjadi titik sorot yang harus diperhatikan ialah kualitas dari sumber daya manusia, dimana PNS yang menjalankan peraturan tersebut, sedangkan faktor pendukung yaitu sarana dan prasarana yang kiranya mendukung jalannya implementasi peraturan tersebut, adapun sumber daya yang terkait yaitu:

1. Staf

Sumber daya yang dimiliki dari manusia adalah pengetahuan dalam ilmu yang dimilikinya hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan PNS yang ada di Kabupaten Merauke, dari hasil magang dan wawancara tingkat pendidikan pegawai yang ada di Kabupaten Merauke sudah mulai memadai karena banyaknya jumlah lulusan S1 dan juga yang sudah menyelesaikan S2. Berikut adalah gambar grafik PNS berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2017.

Gambar 1

Grafik PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018



Sumber: Merauke Dalam Angka 2018

Hasil dari survey menyatakan bahwa tingkat pendidikan di Kabupaten Merauke dinyatakan baik terlihat dari hasil grafik yang tertera diatas, dengan baiknya tingkat pendidikan dari pegawai negeri sipil diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas serta memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki pegawai dengan cara melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan penuh kesadaran.

Berdasarkan hasil tersebut dan pernyataan dari Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke bapak Yermias P Ruben Ndiken, S.Sos yang penulis wawancarai di ruang kepala BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal Januari 2019 beliau menyatakan bahwa:

“presentase dari implentasi PP Nomor 46 Tahun 2011 di BKPSDM sendiri mencapai 50% banding 50% dimana sudah banyak PNS yang mengerti akan penilaian prestasi kerja baik dalam segala aspek penilaian terutama komitmen dan disiplin PNS namun masih ada sebagian lain yang acuh tak acuh akan pelaksanaan PP ini namun kami berusaha untuk memotivasi para pegawai negeri sipil melalui sosialisasi PP Nomor 46 Tahun 2011 baik dalam arahan apel dan upaya lain nya, untuk

kualitas sumberdaya manusia baik dari kedisiplinan maupun komitmen PNS kami anggap sudah baik, dengan adanya keberhasilan laporan keuangan dan kami harapkan kedepannya akan lebih baik lagi”.

Dalam pelaksanaan tugas pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke memang sudah baik terbukti dari tugas yang diberikan bisa terselesaikan tepat waktu walaupun ada faktor penghambat seperti yang dikatakan oleh Kepala Subbidang Kesejahteraan dan Disiplin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke bapak Daniel Rahawarin, S.Sos yang diwawancarai di Kantor BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal 16 Januari 2019, beliau menyatakan bahwa “seperti yang kita ketahui bersama faktor penghambat adalah tingkat kemalasan yang tinggi dan rasa kesadaran diri yang rendah pegawai itu sendiri”.

Sudah menjadi hal yang biasa jika setiap permasalahan yang terkait dengan permasalahan kualitas pegawai pasti memiliki faktor penghambat walaupun dinilai kecil namun tetap harus dihindari agar pemahaman pegawai akan pentingnya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dapat diimplementasikan dengan baik, dimana tidak dinilai dari SKP saja namun Perilaku PNS juga dinilai.

2. Wewenang

Berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai, peran seorang pejabat yang menjalankan wewenang untuk mengawasi terlaksananya peraturan memegang peran penting baik dalam membina dan menilai prestasi kerja. Sebagai contoh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke mempunyai wewenang untuk mengawasi bawahannya dari aspek penilaian disiplin pegawai di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke baik secara langsung maupun tidak langsung, kemudian pejabat yang berhak menilai prestasi kerja pegawai negeri sipil yaitu Kasubid Pengembangan Karier dimana mempunyai tugas dalam penilaian kinerja/prestasi pegawai yang kemudian melaksanakan pembinaan dan penilaian kinerja pegawai negeri sipil secara berjenjang.

Dalam wawancara yang dilakukan penulis mengenai penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke oleh Kepala Subbidang Pengembangan Karier bapak Frangki, S.Kom yang penulis wawancarai di Kantor BKPSDM pada tanggal 21 Januari 2019 beliau menyatakan sebagai berikut:

dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 46 ini, baik dari BKPSDM maupun Pemda Merauke sudah masuk dalam proses penerapannya, sebelum PP ini dibuat, pemerintah terlebih dahulu mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 yang mengatur tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau disingkat DP3 PNS yang menurut pemerintah kurang efektif karena cenderung bersifat subyektif, artinya penilaian kerja bergantung pada kedekatan antara pegawai yang bersangkutan dengan pejabat penilainya dan dibuatpun pada akhir tahun maka dengan dikeluarkannya PP Nomor 46 kami langsung menghimbau kepada seluruh kepala SKPD untuk segera menerapkan PP

No 46 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS karena PP tersebut cenderung obyektif dibandingkan PP No 10 Tahun 1979 karena SKP yang dibuat dan harus dicapai sendiri oleh pegawai karena SKP tersebut harus sesuai dengan Tupoksi yang diemban oleh masing-masing pegawai sehingga dapat dilihat sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing PNS.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Pemerintah sudah berupaya keras dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dalam menggali potensi yang dimiliki oleh masing-masing PNS bahkan saat masih berlakunya DP3 namun seiring berjalannya waktu DP3 dianggap tidak relevan lagi.

3. Informasi

Informasi merupakan komponen penting dalam melaksanakan suatu kebijakan agar dapat terlaksana dengan sebagaimana mestinya, dalam hal ini mengenai informasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di kawasan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke.

Secara keseluruhan Pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke sudah mengetahui tentang kewajiban sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, apa itu penilaian prestasi kerja dan aspek-aspek penilaian prestasi kerja dalam hal ini penulis menitikberatkan pada disiplin dan komitmen PNS hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu staf di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bapak Irwan Chandra Nugraha yang diwawancarai di Kantor BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal 21 Januari 2019 tentang pemahaman akan aspek aspek penilaian prestasi kerja PNS, beliau menyatakan bahwa “ saya mengetahui aspek-aspek tersebut apalagi prestasi kerja mencakupi disiplin PNS yang kalau tidak dikerjakan pasti penilaian terhadap saya berkurang dan saya pasti kena sanksi juga”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke sudah mengetahui tentang aspek-aspek apa saja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi PNS dalam hal ini Disiplin dan Komitmen PNS, berikut jenis hukuman yang di terapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke dalam memberikan sanksi kepada PNS yang tidak mematuhi aspek disiplin yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Yang Indisipliner di Kabupaten Merauke Tahun 2018

No	Jenis Hukuman	Jumlah (Orang)
1	Teguran Lisan	42
2	Teguran Tertulis	12
3	Pernyataan tidak puas	-
4	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	-

5	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun	-
6	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	1
7	Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri	2
8	Pemberhentian tidak hormat	-
Jumlah (Orang)		57

Sumber : BKPSDM Kabupaten Merauke 2018

Tabel diatas merupakan upaya yang dilakukan untuk mendisiplinkan pegawai negeri.

4. Fasilitas yang diperlukan

Berkaitan dengan aspek yang difokuskan oleh penulis yaitu aspek Disiplin dan Komitmen PNS maka fasilitas yang mendukung dalam aspek-aspek tersebut salah satunya alat *finger print* (absen sidik jari) yang diberlakukan untuk menilai disiplin dan komitmen PNS dari tingkat kehadiran pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke. Berlakunya *finger print* memang membawa baik seperti yang dikatakan oleh kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke bapak Yermias P Ruben Ndiken, S.Sos yang diwawancarai pada tanggal 22 Januari 2019 tentang respon Kepala Badan Kepegawaian dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang penilaian prestasi kerja PNS terutama pada aspek disiplin dan komitmen PNS, beliau menyatakan bahwa “dalam menilai aspek disiplin saya kira memang sudah baik dengan dibantu alat *finger print* tentu hal ini menyangkut komitmen PNS dalam menaati peraturan dalam hal ini ketepatan masuk jam kerja.”

Dalam penerapan *finger print* memang baik tetapi dalam pelaksanaannya kurang efektif karena hanya memiliki 1 (satu) alat *finger print* sedangkan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke berjumlah 58 orang sehingga perlu adanya pengadaan alat *finger print* ditambah agar mengoptimalkan penggunaan *finger print* dan kualitas disiplin dan komitmen lebih tertib.

3.1.3 Dimensi Disposisi

Dimensi disposisi menunjuk karakteristik yang berkaitan erat dengan *implementor* kebijakan. Karakter yang penting dimiliki oleh *implementor* adalah kejujuran; komitmen dan demokratis. *Implementor* yang menjunjung tinggi komitmen dan jujur akan dapat bertahan dari segala hambatan yang ditemui dalam kebijakan/program. Komitmen yang tinggi akan selalu mengarahkan *implementor* agar selalu jujur serta mengarahkan *implementor* untuk tetap berada dalam arus kebijakan yang telah ditentukan dalam pedoman kebijakan, jika dilihat dari sikap pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke ini sudah cukup baik walaupun belum optimal dalam menjalankan peraturan tersebut.

1. Pengangkatan Birokrasi

Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang telah diatur oleh pejabat-pejabat yang lebih diatas.

Setiap Implementasi Kebijakan pasti akan memiliki faktor penghambat sebagai bentuk tanggapan dari pemerintah maupun dari Pegawai Negeri Sipil, untuk berjalannya suatu Peraturan Pemerintahan sesuai rencana. Hal ini juga di katakan oleh kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke Bapak Dave Donald Renda, S.Sos yang diwawancarai di Kantor BKPSDM pada tanggal Januari 2019 tentang faktor penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS di BKPSDM Kabupaten Merauke beliau menyatakan bahwa:

faktor penghambat untuk keseluruhan dalam terlaksananya PP No 46 Tahun 2011 ini yah pemahaman pegawai yang masih bingung akan pelaksanaan PP ini jangankan di OPD mungkin saya rasa kawan- kawan yang ada di distrik lebih tidak mengerti akan pelaksanaan PP ini, dan memang untuk fator penghambat disiplin yah rasa malas pegawai yang tinggi dan komitmen pegawai yang rendah.

Mengenai masalah ini yang menjadi sasaran utama adalah pegawai mengenai faktor penghambat, maka penulis melakukan wawancara langsung kepada staf yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke. Berikut ini adalah hasil wawancara dari Ibu Nirmala Safitri, A.Md selaku staf di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke yang diwawancarai di Kantor BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal 19 Januari 2019 beliau menyampaikan bahwa “Ya pasti ada, kalau untuk saya pribadi saya belum paham tentang peraturan tersebut tapi saya hanya mengikuti perintah kerja yah kerja datang tepat waktu yah datang” selain itu penulis melakukan wawancara lagi dengan staf lainnya dan agak berbeda dari yang sebelumnya, bapak Taufiq selaku staf di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diwawancarai pada tanggal 19 Januari tentang faktor penghambat yaitu “saya mengerti kalau dalam penilaian perilaku pegawai yang sudah diatur tapi saya masih belum paham bagaimana menyusun SKP apalagi saya masih gagap dalam mengoperasikan komputer”.

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa faktor penghambat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yaitu Pemahaman akan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan pemahaman pegawai dalam komputer.

2. Insentif

Insentif merupakan salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif, dengan cara menambahkan keuntungan atau biaya tertentu akan menjadi faktor pendorong agar pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke memberikan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas dengan baik, seperti yang dikatakan oleh Kepala

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bapak Yermias P Ruben Ndiken yang diwawancarai di ruang kepala BKPSDM Kabupaten Merauke tanggal Januari 2019, beliau menyampaikan bahwa “ kalau faktor pendukung, setiap pegawai yang berprestasi akan selalu kami berikan *reward* , kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala (KGB), dan tunjangan-tunjangan lain yang bisa meningkatkan Prestasi Kerja PNS”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki Prestasi kerja berupa komitmen yang tinggi dan sikap disiplin dengan menaikkan tunjangan-tunjangan atau intensif agar dapat meningkatkan Prestasi kerjanya khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke.

3.1.4 Dimensi Struktur Birokrasi

Menunjuk bahwa birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan, dimana aspek struktur organisasi dilaksanakan sendiri, mekanisme implementasi program/kebijakan biasanya sudah ditetapkan melalui standar operating prosedur (SOP) yang dicantumkan dalam garis pedoman kebijakan/program. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program/kebijakan secara cepat.

Dalam hal ini penulis mengambil kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke yang memiliki tugas sebagai pengawas dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, berikut merupakan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke yang diwawancarai di ruang kepala BKPSDM bapak Yermias P Ruben Ndiken, S.Sos tentang metode Kepala Badan Kepegawaian dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang penilaian prestasi kerja PNS terutama pada aspek disiplin dan komitmen PNS:

Metode atau cara pelaksanaan PP Nomor 46 sendiri memiliki pembinaan yang menekankan prestasi PNS baik dari kinerja maupun kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai lalu dibuatlah bidang-bidang di BKPSDM yang membantu dalam memberikan pembinaan untuk menangani hal terkait. Tentu setiap instansi di seluruh Kabupaten Merauke menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dimana pada sanksi yang diberikan BKPSDM bekerja sama dengan Inspektorat dalam memberikan sanksi.

Dari hasil wawancara diatas terlihat bahwa Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara tegas melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap PNS agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya bahkan sanksi bila melanggar aspek-aspek penilaian prestasi kerja sehingga dapat menumbuhkan semangat pegawai untuk berprestasi.

3.2 faktor yang menghambat dan mendukung Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS

Setiap Implementasi Kebijakan peraturan tentu memiliki faktor penghambat dan pendukung sebagai bentuk tanggapan dari pemerintah maupun dari Pegawai Negeri Sipil, untuk berjalannya suatu peraturan pemerintah sesuai rencana.

Untuk faktor penghambat dan pendukung terutama dalam hal prestasi kerja PNS, ada beberapa faktor atau pernyataan dari sumber-sumber yang telah penulis wawancarai. Berikut adalah pernyataan dari Kepala Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke bapak Yermias P Ruben Ndiken yang penulis wawancarai di ruang Kepala BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal Januari 2019 tentang faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011:

- Pada faktor penghambat, Pemahaman PNS masih terlalu rendah, ataupun memang tidak mengerti akan maksud dari peraturan, sedangkan untuk aspek disiplin PNS yah rasa malas dalam diri pns.
- Pada faktor pendukung, setiap pegawai yang dinilai berprestasi selalu kami berikan *reward* kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala(kgb), dan tunjangan-tunjangan yang bisa meningkatkan kinerja pns.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari pernyataan Kepala Subbidang Pengembangan Karier Bapak Frangki, S.Kom yang diwawancarai di Kantor BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal Januari 2019 menyatakan bahwa “kalau untuk faktor penghambat sebenarnya seperti kita tahu yah tingkat pemahaman dari pegawai itu sendiri masih tinggi sebenarnya” kemudian beliau menyatakan tentang bentuk penghargaan kepada pegawai sebagai faktor pendukung dalam menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 beliau menyampaikan sebagai berikut:

Bagi PNS yang memiliki prestasi kerja kami biasanya memberikan satya lencana bagi PNS yang dinilai memadai, serta dengan pemberian promosi jabatan atau kenaikan gaji. Intinya pegawai tersebut harus meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari hasil wawancara diatas menyatakan bahwa setiap penerapan suatu kebijakan pemerintah pasti memiliki faktor-faktor tertentu baik itu faktor pendukung maupun faktor penghambat dalam berjalannya suatu peraturan. Hal ini tentu menjadi perhatian khusus bagi pemerintah terutama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke untuk meningkatkan prestasi PNS agar terciptanya PNS yang memiliki kualitas dan kompetensi yang memadai.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke Untuk Mengatasi Faktor Yang Menghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di Kabupaten Merauke

Upaya yang dilakukan pemerintah Kabupaten Merauke dalam melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS sesuai dengan hasil penelitian adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke

Syaefullah, dkk, Implementasi Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Oleh Bkpsdm Kabupaten Merauke Provinsi Papua sebagai Badan yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS telah melakukan upaya-upaya agar dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya walaupun belum terlaksana sesuai dengan harapan, berikut adalah upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke adalah:

1. Melakukan Sosialisasi Kepada PNS di Kabupaten Merauke

Sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil ini ditujukan kepada seluruh PNS yang ada di lingkup SKPD Kabupaten Merauke yang harus dioptimalkan agar pemahaman pegawai tentang penilaian prestasi kerja pegawai, menurut wawancara yang dilakukan penulis bersama bapak Kasubbid Pengembangan Karier Bapak Frangki, S.Kom yang diwawancarai di Kantor BKPSDM pada tanggal Januari 2019 menyampaikan bahwa “Untuk saat ini kami sering melakukan sosialisasi secara tidak langsung kepada lurah-lurah pada saat rapat selalu kami sampaikan tentang penilaian prestasi kerja PNS sangat penting dalam peningkatan kualitas pelayanan masyarakat.”

2 Memberikan Penghargaan atau *Reward*

Penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah kepada pegawai yang memiliki prestasi berupa pemberian satya lencana, kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lainnya. Berikut yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke bapak Yermias P Ruben Ndiken yang telah diwawancarai di ruang Kepala BKPSDM Kabupaten Merauke pada tanggal Januari 2019 menyatakan bahwa “upaya kita memberikan semangat untuk meningkatkan lagi kineja pegawai, penghargaan berupa kenaikan pangkat, KGB, dan memberikan penghargaan Satya Lencana X,XX,XXX”

Dari hasil wawancara di atas bahwa Pemerintah memberikan penghargaan yang sangat besar bagi para pegawai yang berupaya optimal untuk meningkatkan prestasi kerja.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis dalam melakukan penelitian, dan observasi dalam mengkaji masalah yang diambil penulis dirangkumkan dalam 2 (dua) faktor yang penulis dapatkan pada pelaksanaan magang yaitu:

1. Pemahaman Pegawai yang masih tidak mengerti apa itu penilaian prestasi kerja.
2. Perhatian pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke masih perlu di tingkatkan dalam hal sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di Kabupaten Merauke.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2014). *Dasar-dasar kebijakan publik*. Alfabeta.
- Akib, H. (2010). Implementasi kebijakan: Apa, mengapa dan bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1–11.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Badan Kepegawaian Negara. (2013). *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Badan Kepegawaian Negara.
- Dunn, W. N. (2018). *Pengantar analisis kebijakan publik* (Terjemahan). Gadjah Mada University Press.
- Edward III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.
- Harsono. (2011). *Sistem administrasi kepegawaian*. Fokusmedia.
- Islamy, M. I. (2017). *Prinsip-prinsip perumusan kebijakan negara*. Bumi Aksara.
- Mazmanian, D., & Sabatier, P. (1983). *Implementation and public policy*. Scott Foresman.
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. (2011). Pemerintah Republik Indonesia.
- Peraturan Bupati Merauke Nomor 59 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke. (2016). Pemerintah Kabupaten Merauke.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). Pemerintah Republik Indonesia.
- Wahab, S. A. (2010). *Analisis kebijakan: Dari formulasi ke implementasi kebijakan negara*. Bumi Aksara.
- Wahyudi. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Sulita.