

Produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bitung

Elvis Lumingkewas^{a,1}, Brain Fransisco Supit^{b,2}, Evi Elvira Masengi^{c,3}

^{a,b,c} Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Manado, Jln. Kampus Unima, Kelurahan Tonsaru, Kecamatan Tondano Selatan 95618

¹ elvislumingkewas@unima.ac.id; ² brainsupit@unima.ac.id; ³ evielviramasengi@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 28 Maret 2023

Direvisi: 15 Juni 2023

Disetujui: 24 Oktober 2023

Tersedia Daring: 1 Januari 2024

Kata Kunci:

Produktivitas

Kinerja

Sasaran Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Girian Kota Bitung dengan tujuan untuk menganalisa produktivitas kinerja PNS dari aspek Sikap, Kemampuan dan Semangat Kerja serta menganalisis hambatan apa saja yang dihadapi dalam penyusunan atau pembuatan sasaran kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Dari aspek Sikap, Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan sudah baik, mereka mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat; 2) Dari aspek Kemampuan, Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan masih kurang; 3) Dari aspek Semangat Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan masih minim. Adapun faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Girian Kota Bitung adalah 1) Motivasi kerja yang masih kurang, sehingga dapat mempengaruhi masyarakat dalam keterlibatan masyarakat dalam kegiatan kemasyarakatan; 2) Tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan sehingga para Pegawai Negeri Sipil Kecamatan tidak tahu harus bekerja seperti apa saat di angkat sebagai Pegawai Negeri Sipil Kecamatan; 3) Usia Pegawai Negeri Sipil Kecamatan yang rata-rata 50 tahun; 4) Regulasi yang ada sangat cepat berubah; 5) Instansi teknis masih minim memberikan sosialisasi terkait regulasi terbaru.

ABSTRACT

Keywords:

Productivity

Performance

Employee Performance

Targets

This research was conducted at the Girian District Office, Bitung City with the aim of analyzing the productivity of civil servant performance from the aspects of Attitude, Ability and Work Spirit as well as analyzing what obstacles are faced in preparing or creating employee performance targets. The method used is a qualitative research method. The results of this study show that 1) in terms of attitude, the performance of district staff is good and they are able to communicate well with the community; 2) In terms of efficiency, the performance of district staff remains low; 3) The performance of district employees remains the worst in terms of work ethics. The factors hindering the performance of the staff of Gillian District Office in Bitung City are: 1) lack of motivation to work, which may affect community participation in community activities; 2) County employees do not receive training or development so that they do not know what type of work they will be required to do when appointed as county employees; 3) The average age of district employees is 50 years old; 4) Existing regulations change very quickly; 5) Technical bodies still provide minimal information on the latest regulations.

©2024, Elvis Lumingkewas, Brain Fransisco Supit, Evi Elvira Masengi
This is an open access article under CC BY-SA license



1. Pendahuluan

Setelah Reformasi pada tahun 1998, Pemerintah Indonesia mulai melakukan reformasi birokrasi termasuk dalam hal penilaian kinerja PNS. Pemerintah berupaya untuk menerapkan penilaian yang lebih obyektif, transparan, dan berbasis prestasi (Masengi et al., 2023b). Pada tahun 2001, Pemerintah Indonesia memperkenalkan Sistem Penilaian Berbasis Kinerja (SPBK). SPBK menggantikan sistem PNSI dan memberikan penekanan pada pengukuran kinerja berdasarkan target dan indikator yang jelas. Sistem ini menggunakan instrumen penilaian yang terstruktur dan lebih obyektif (Rezariski, 2020). Sejak diperkenalkannya SPBK, Pemerintah terus mengembangkan sistem penilaian kinerja PNS. Terdapat upaya untuk memperbaiki pengukuran kinerja, mengadopsi teknologi informasi dalam proses penilaian, dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam penilaian kinerja. Perubahan-perubahan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa penilaian kinerja PNS berbasis prestasi yang jelas, adil, dan mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik. Namun, perlu dicatat bahwa implementasi dan efektivitas sistem penilaian kinerja PNS dapat bervariasi di berbagai instansi Pemerintah dan daerah di Indonesia, dan terus menjadi fokus perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja sektor publik (Masengi et al., 2023a).

Sistem penilaian kinerja PNS dirancang untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik (Dewi & Suparno, 2022). Penilaian kinerja membantu mengukur sejauh mana seorang PNS dapat mencapai tujuan organisasi, memberikan pelayanan berkualitas, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia (Abdussamad & Amala, 2016). Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan memiliki sistem penilaian yang objektif dan terukur, PNS diharapkan dapat bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diemban serta hasil yang dicapai (Supit & Lumingkewas, 2023). Sistem penilaian kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan seorang PNS. Dengan mengevaluasi kinerja secara teratur, manajemen dapat merancang program pengembangan dan pembinaan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNS. Penilaian kinerja menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi dan penghargaan bagi PNS. Melalui sistem yang adil dan transparan, PNS yang telah mencapai kinerja yang baik dapat diberikan kesempatan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi atau mendapatkan penghargaan yang layak (Keban, 2004). Dengan memiliki sistem penilaian kinerja yang baik, PNS akan merasa dihargai atas kontribusinya dan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Penilaian yang obyektif dan transparan juga dapat meningkatkan rasa keadilan dan kepercayaan dalam lingkungan kerja, sehingga mendorong dedikasi yang tinggi dari PNS.

Sistem penilaian kinerja yang efektif membantu meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan oleh PNS. Dengan mengevaluasi kinerja secara berkala, kelemahan dalam pelayanan dapat diidentifikasi dan langkah perbaikan dapat diambil untuk memastikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (Karundeng et al., 2023). Penilaian kinerja juga membantu memperkuat standar profesionalisme dalam pelayanan publik. Dengan memiliki latar belakang yang kuat dalam sistem penilaian kinerja PNS, Pemerintah dapat meningkatkan manajemen kinerja PNS secara keseluruhan, memotivasi PNS untuk memberikan yang terbaik, dan meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan (Dilapanga et al., 2023).

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sendiri telah mengalami berbagai perubahan. Sebelum era penilaian kinerja menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) seperti saat ini, terlebih dahulu dikenal penilaian pelaksanaan pekerjaan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3). DP3 pada waktu lalu disusun berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, daftar berisi hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh

Pejabat Penilai. Ketentuan penilaian menggunakan DP3 dilaksanakan hingga masa penilaian kerja pegawai per 31 Desember 2013 (Kadarsih et al., 2013). DP3 kemudian tidak lagi digunakan, dan penilaian kerja pegawai dilaksanakan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

SKP yang berarti rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, pada masa itu disusun berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan PP Nomor 46 Tahun 2011 dinyatakan berlaku pada tanggal 1 Januari 2014. Seiring perkembangan zaman, dasar SKP yang semula berarti Sasaran Kerja Pegawai (SKP), berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun (Yuningsih, 2018).

Pedoman penyusunan dan penilaian SKP berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mana telah diubah lagi kedalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, dari perubahan tersebut dengan jeda jangka waktu perubahan aturan yang cukup dekat maka saat ini ada begitu banyak PNS yang kurang memahami pembuatan atau penyusunan Sasaran Kinerja dimaksud, juga dikarenakan kurangnya sosialisasi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) maupun instansi teknis yang memahami hal tersebut. Undang-undang Aparatur Sipil Negara juga mengamanatkan agar penilaian kinerja dilakukan secara objektif, terukur, Akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pengaturan mengenai penilaian kinerja dalam Undang – undang Aparatur Sipil Negara tersebut diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah ini mengatur antara lain perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, dan penilaian kinerja pegawai (Republik Indonesia, 2014).

Rendahnya kualitas dari sumber daya manusia merupakan sebuah kendala yang dimiliki oleh instansi dalam mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja dari organisasi atau instansi. Meskipun suatu organisasi memiliki peralatan yang canggih tapi tanpa peran aktif dari sumber daya manusianya, maka tidak akan berarti apa-apa, dan sumber daya manusialah yang akan menentukan berlangsungnya proses-proses atau aktivitas yang dilakukan oleh organisasi. Semakin tinggi kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia maka prestasi kerja akan semakin meningkat. Semakin baik dan berkualitas sumber daya manusia maka keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan akan semakin mudah dicapai, dan begitupun sebaliknya. Dimana menurut Gomes dalam Akhmad dan Hidayat (2020) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan (Akhmad & Hidayat, 2020). Dan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Permadi (2021), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan Sistem Informasi Kinerja PNS (Permadi, 2021). Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya (Sunarta, 2019).

Pada masa sekarang ini, suatu aturan perubahannya sangat begitu cepat menyesuaikan kebutuhan yang berorientasikan kerja efisien efektif terukur dan akuntabel berdasarkan target yang akan dicapai suatu organisasi sebagaimana yang diinginkan pimpinan yang ada. Bahkan

seorang pegawai dituntut kinerjanya untuk dapat bekerja sesuai apa yang telah ditargetkan oleh pimpinan disuatu instansi swasta maupun Pemerintah. Dari penelitian selama ini, dapat tergambar lewat Pemerintah Kecamatan Girian dilihat dari kemampuan personil PNS dapat juga tercermin dilihat bagaimana kemampuan seorang PNS Menyusun atau membuat SKP yang sampai saat ini sama sekali belum dipahami hal ini pun juga terlihat dari masih rendahnya produktivitas kerja dan disiplin dari Pegawai Negeri Sipil Kecamatan tersebut. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional aparat dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja aparat Kecamatan serta kewenangan yang dimiliki oleh aparat yang bersangkutan.

Dalam melaksanakan kinerja, pihak Pemerintah Kecamatan harus terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta penyelenggaraan Pemerintahan haruslah pula menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di Kecamatan yang memerlukan pelayanan secara optimal agar tercipta suatu keadaan yang baik di Kecamatan Girian Kota Bitung.

2. Metode

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Dengan penelitian kualitatif, peneliti itu sendiri dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama dengan menggunakan berbagai sumber bukti yang dibuat oleh ruang dan waktu yang terjadi dilapangan secara utuh dan sesuai dengan kenyataan yang ada kaitannya dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan dan menganalisisnya dengan teori yang dipilih dan didukung oleh faktor determinan yang menentukan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan. Metode penelitian kualitatif dipilih karena dapat menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden serta lebih peka dan dapat menyesuaikan diri dengan ola nilai yang dihadapi (Moleong, 2002).

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Girian Kota Bitung dengan fokus penelitian yaitu Penilaian Produktivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui 4 kriteria utama yaitu *Credibility*, *Transferability*, *Dependability*, dan *Confirmability* (Polii et al., 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung

Kinerja aparat Pemerintah Kecamatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993:135) dalam Nasution dkk. (2018) yaitu catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Nasution et al., 2018) , dengan ukuran dan indikatornya yaitu 1) Sikap Aparat, dimana dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para Pegawai Negeri Sipil Kecamatan untuk bekerja secara efektif dan efisien; 2) Kemampuan, dimana Pegawai Negeri Sipil Kecamatan memiliki skill dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya; 3) Semangat kerja, yang dapat diartikan sebagai sikap mental para Pegawai Negeri Sipil Kecamatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini di tunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, maka hasil penelitian ini akan menjelaskan Kinerja

Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung dengan indikator: Sikap Aparat, Kemampuan, dan Semangat Kerja.

Pertama, indikator Sikap. Setiap orang memiliki sikap yang berbeda-beda terhadap sesuatu hal tertentu (objek tertentu). Sikap menunjukkan penilaian, perasaan, serta tindakan terhadap suatu objek. Sikap yang berbeda-beda terjadi karena adanya pemahaman, pengalaman, dan pertimbangan yang sudah pernah dialami seseorang dalam suatu objek. Maka dari itu hasil sikap terhadap suatu objek ada yang bersifat positif (menerima) dan negatif (tidak menerima). Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan para informan, pada indikator pertama ini, peneliti menemukan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung jika dilihat dari Sikapnya, mereka mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat yang dipimpinnya, sopan, suka bertegur sapa satu sama lain. Juga ada yang masih malu-malu dalam memberikan pengumuman maupun dalam sambutan kepada masyarakat.

Menurut Thursione yang dikutip oleh Pandeinuwu dkk. (2022) menyatakan, Sikap sebagai tingkatan kecenderungan yang bersifat positif atau negatif yang berhubungan dengan objek psikologi. Objek psikologi ini meliputi: simbol, kata-kata, slogan, orang, lembaga, ide dan sebagainya (Pandinuwu et al., 2022). Orang dikatakan memiliki sikap positif terhadap suatu objek psikologi apabila ia suka (like) atau memiliki sikap yang favorable, sebaliknya orang yang dikatakan memiliki sikap yang negatif terhadap objek psikologi bila ia tidak suka (dislike) atau sikapnya unfavorable terhadap objek psikologi. La Pierre dalam Fitriani (2014) berpendapat bahwa sikap sebagai pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan (Fitriani, 2014). Dapat dikatakan bahwa kesiapan yang dimaksudkan merupakan kecenderungan potensial untuk bereaksi dengancara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons. Secara operasional pengertian sikap menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap kategori stimulus tertentu dan dalam penggunaan praktis, sikap sering kali dihadapkan dengan rangsang sosial dan reaksi yang bersifat emosional. Dapat disimpulkan, sikap merupakan suatu kesesuaian individu terhadap objek dari berbagai stimulus yang ada di sekitar seperti sosial dan emosi.

Kedua, indikator Kemampuan. Kemampuan individu sering dipertanyakan, baik dalam keadaan formal maupun non formal. Berasal dari kata mampu, memiliki arti yang lebih dalam tentang kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Kemampuan atau *ability* selalu dikaitkan dengan seberapa baik seseorang dapat melakukan sesuatu. Potensi tidak jarang merupakan kata yang berkesinambungan dengan kemampuan itu sendiri. Karena keduanya merupakan dasar dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tindakan. Tanpa kemampuan dan potensi kita sebagai individu tidak dapat berbuat apa-apa.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan para informan, pada indikator kedua ini, peneliti menemukan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung masih banyak yang kurang, misalnya dalam pengoprasian komputer, cara menyampaikan sambutan, pengumuman serta arahan masih belum dapat disampaikan dengan baik kepada masyarakat Kecamatan Girian.

Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge (2009: 57-61) dalam Saputra dkk. (2018) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu a) Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan

untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang; b) Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan (Saputra et al., 2018).

Ketiga, Indikator Semangat Kerja. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan para informan, pada indikator ketiga ini, peneliti menemukan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung masih banyak yang kurang dari segi semangatnya, seperti lebih mementingkan pekerjaan utamanya, susah dicari saat dibutuhkan dan banyak alasan jika diberi tugas oleh pimpinan.

Menurut Nitisemito (1982) dalam Usman (2011) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan (Usman, 2011). Hal sejalan dikemukakan oleh Hasibuan (2010) dalam Feel dkk. (2018) bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Feel et al., 2018). Selain itu, semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa semangat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong seseorang untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Produktivitas berhubungan langsung dengan semangat. Oleh karena itu, membentuk strategi yang efektif dan tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya turnover, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi.

Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung

Terdapat beberapa hambatan dalam penilaian kerja untuk Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian. Sebenarnya penilaian kinerja memudahkan organisasi atau Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk mengidentifikasi orang-orang yang akan diimbali karena kinerjanya yang bagus dan unggul dan orang-orang yang tidak. Meskipun demikian, penilaian kinerja dapat mendatangkan hasil yang keliru ketika penilai atau standar penilaian yang tidak jelas.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor yang menjadi penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung adalah 1) Motivasi kerja yang masih kurang, sehingga dapat mempengaruhi masyarakat dalam keterlibatan masyarakat dalam kegiatan kemasyarakatan; 2) Tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan sehingga para Pegawai Negeri Sipil Kecamatan tidak tahu harus bekerja seperti apa saat di angkat sebagai Pegawai Negeri Sipil Kecamatan; 3) Usia Pegawai Negeri Sipil Kecamatan yang rata-rata 50 tahun; 4) Regulasi yang ada sangat cepat berubah; 5) Instansi teknis masih minim memberikan sosialisasi terkait regulasi terbaru.

Hingga saat ini belum ada aturan yang menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian dan berbeda dengan ASN, dimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas Penilaian Kinerja PNS. Hal ini sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 78

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan deskripsi penelitian dan pembahasan yang sudah peneliti uraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan jika dilihat dari Sikap, mereka mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat yang dipimpinya, sopan, suka bertegur sapa satu sama lain. Juga ada yang masih malu-malu dalam memberikan pengumuman maupun dalam sambutan kepada masyarakat. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan jika dilihat dari Kemampuan dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan masih banyak yang kurang dari segi kemampuan misalnya dalam pengoprasian komputer, cara menyampaikan sambutan, pengumuman serta arahan masih belum dapat disampaikan dengan baik kepada masyarakat Kecamatan Girian. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan jika dilihat dari Semangat Kerja dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan masih banyak yang kurang dari segi semangatnya seperti lebih mementingkan pekerjaan utamanya, susah dicari saat dibutuhkan dan banyak alasan jika diberi tugas oleh pimpinan.

Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Girian Kota Bitung adalah 1) Motivasi kerja yang masih kurang, sehingga dapat mempengaruhi masyarakat dalam keterlibatan masyarakat dalam kegiatan kemasyarakatan; 2) Tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan sehingga para Pegawai Negeri Sipil Kecamatan tidak tahu harus bekerja seperti apa saat di angkat sebagai Pegawai Negeri Sipil Kecamatan; 3) Usia Pegawai Negeri Sipil Kecamatan yang rata-rata 50 tahun; 4) Regulasi yang ada sangat cepat berubah; 5) Instansi teknis masih minim memberikan sosialisasi terkait regulasi terbaru.

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat melanjutkan penelitian untuk menganalisis Penilaian Produktivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Instansi-Instansi Pemerintahan.

5. Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z., & Amala, R. (2016). Strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 262–277.
- Akhmad, F., & Hidayat, R. (2020). Manajemen Kinerja. In *Jakarta: Gramedia, Pustaka Utama*. Gramedia Pustaka Utama. <https://doi.org/978-602-473-375-9>
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Belajar.
- Dewi, R. C., & Suparno, S. (2022). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *Jurnal Media Administrasi*, 7(1), 78–90.
- Dilapanga, A. R., Pangalila, T., & Supit, B. F. (2023). Analysis Of Village Direct Cash Assistance Policy Implementation In East Bolaang District Bolaang Mongondow Regency. *Technium Social Sciences Journal*, 39, 89–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/tssj.v39i1.8260>

- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Fitriani, D. (2014). Dampak Kuliah Kewirausahaan Terhadap Sikap Dan Motivasi Mahasiswa Dalam Berwirausaha. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 4(1), 90–101.
- Kadarsih, S., Sutikno, S., & Sanyoto, S. (2013). Upaya Administratif terhadap Keputusan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (Dp3) yang Merugikan Pegawai Negeri Sipil di Universitas Jenderal Soedirman. *Jurnal Dinamika Hukum*, 13(3), 440–445.
- Karundeng, V. F., Lumingkewas, L., & Mamonto, F. (2023). The Effect of Position Promotion and Mutation on the Performance of Administrator Officials in Tomohan City Government. *Technium Soc. Sci. J.*, 41, 17.
- Keban, Y. T. (2004). Pokok-pokok pikiran perbaikan sistem manajemen SDM PNS di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 8(2), 15–33.
- Masengi, E. E., Lumingkewas, E. M. C., & Supit, B. F. (2023a). Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline in the Finance, Asset, and Revenue Management Office of Minahasa Regency. *Technium Social Sciences Journal*, 40, 11–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/tssj.v40i1.8404>
- Masengi, E. E., Lumingkewas, E. M. C., & Supit, B. F. (2023b). *Reformasi Administrasi Publik*. Eureka Media Aksara.
- Moleong, L. J. (2002). Penelitian Metodologi Kualitatif. In *Bandung: Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The influence of career development and organizational culture on employee performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57–65.
- Pandeinuwu, R. C., Lasut, J. J., & Zakarias, J. D. (2022). Pengaruh Sikap, Perilaku Dan Motivasi Dalam Menonton Korean Pop Terhadap Gaya Hidup Remaja Di Media Sosial Kota Manado. *JURNAL ILMIAH SOCIETY*, 2(3).
- Permadi, I. (2021). Aspek Hukum Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 4(1), 44–57.
- Polii, E. H., Pangkey, I., & Dilapanga, A. R. (2021). Evaluation of Governance Implementation Minahasa Regency Drinking Water Company. *International Journal of Social Science and Human Research*, 4(06). <https://doi.org/https://doi.org/10.47191/ijsshr/v4-i6-25>
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Rezariski, A. O. (2020). Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja Dan Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(04), 256–264.
- Saputra, R. W., Asmawatiy, C., & Akos, M. (2018). Pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi dengan motivasi kerja pegawai dinas perhubungan kota banjarmasin. *Administratus*, 2(2), 175–244.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.

- Supit, B. F., & Lumingkewas, E. M. C. (2023). Pengantar Administrasi Keuangan Daerah. In T. Pangalila (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Usman, B. (2011). Pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 8(2), 98–116.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154.