

Analisis terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan berbagai ukur kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat jendral departemen hukum dan hak asasi manusia

Wiji Handayani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=107408&lokasi=lokal>

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana pegawai lainnya dalam suatu organisasi berperan sangat penting, karena merupakan jiwa dan motor penggerak perkembangan organisasi/instansi Pemerintah. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah PNS Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Pusat.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong peran PNS dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian kinerja. Penilaian prestasi kerja ditujukan sebagai alat penting untuk menibah perilaku kerja pegawai dalam organisasi, membentuk, memotivasi untuk menunjukkan perubahan yang diperlukan dalam berkarya, membentuk untuk tumbuh dan mengembangkan kompetensi. Oleh karena perannya sebagai alat pendorong kinerja yang sangat penting, maka guna menghasilkan informasi yang diharapkan untuk peningkatan prestasi kerja, maka alat ukurnya harus memenuhi syarat sekurang-kurangnya dua kriteria yakni validitas dan reliabilitas.

Dalam tesis ini, penulis mencoba mengkaji dan menjelaskan masalah persepsi pegawai terhadap alat ukur kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan mencari kecenderungan persepsi pegawai terhadap unsur-unsur dalam DP3, akuntabilitas DP3, cara pengukuran kinerja PNS, serta tanggapan PNS terhadap DP3 dengan pendekatan atau metode berganda (triangulasi).

Dengan metode triangulasi, penelitian ini ditekankan pada pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan utama dan pendekatan kualitatif sebagai fasilitator. Data dan informasi yang dipakai untuk penelitian adalah keterangan/ Pernyataan dan responden/pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia yang diperoleh dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (Kuesioner) baik tertutup maupun terbuka, studi dokumen, serta wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap DP3 di Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM Pusat menggambarkan bahwa unsur-unsur dalam DP3 tidak digunakan untuk mengukur kegiatan dalam pekerjaan, DP3 tidak akuntabel sebagai alat ukur kinerja, cara pengukuran DP3 belum sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta hasil penilaian DP3 tidak dapat digunakan dalam upaya mencapai tujuan penilaian prestasi kerja. Kesimpulan tersebut diperoleh dari uji X² yang dilakukan, bahwa nilai perhitungan lebih kecil dari nilai tabel X² untuk seluruh hipotesa nol yang dirumuskan.

Analisis deskriptif kualitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ketidaksahihan DP3 tersebut disebabkan oleh sebagian besar pegawai Setjen berpendapat alat ukur yang termuat dalam Undang-Undang

Nomor 43 tahun 1999, Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 dan petunjuk teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagai acuan pelaksanaannya, hanya merupakan tataran normatif yang kurang disosialisasikan, kurang peka, tidak praktis, sehingga hasil penilaian tidak dapat diterima oleh pegawai.

Rekomendasi terhadap DP3 sebagai alat ukur kinerja PNS, diharapkan dapat diimplementasikan secara optimal, disertai penyempurnaan DP3 yang dikembangkan pada cara penilaian prestasi kerja pegawai yang praktis, mudah dan terbuka serta hasil penilaian ditindak lanjuti dengan umpan balik yang dapat meningkatkan kinerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

.....The Civilian Government Officer (PNS) just like other employees in an organization had a significant role, because they are the soul and motor to the government's institution/organization. In this research The PNS means The Secretariat General of Law and Human Right Department employees.

A significant factor that motivating the PNS's role in the organization is the implementation of working grade assessment or the performance assessment. The working assessment is created to be a significant tool to changing the officer work behavior in the organization, to build, to motivate the employees to show needed progress, to grow and develop their competence. Therefore, as a significant tool to motivate the performance progress, so to get needed information to develop the working performance, then the measurement tools must be passed two qualification, such validity and reliability.

In this thesis, the writer tried to studying and researches the employees perceptions to the performance measure tool for the Secretariat General of Law and Human Right Department by find out the employees tendency to the DP3's variables if there're relevant to employees performance. Then, the writer also studying and research trough the employees perceptions about the DP3's accountability, the performance measurement way, and the PNS comments about DP3 with approach and triangulation method.

With triangulation method, the research was focusing to the quantitative approach as the main approach. and the qualitative approach as the facilitator. The data and information that use in the research are taken from the respondents/employees statement of the Secretariat General of Law and Human Right Department that collected by spreading the questioners with open and close sources, documents study, and interviews.

According to the result, it can be conclude that the employees perception to DP3 in the Secretariat General of Law and Human Right Department showed that the DP3 variables has no relevance to the employees working performance, the DP3 is not accountable, the DP3 measurement is not appropriate to the valid regulations, also the DP3 assessment results can not be use in order to achieve the target needed as the employees performance measurement tools. This conclusion found by executing the X2 test, which the calculation result is smaller than the X2 value tables for whole zero hypotheses.

The qualitative description analyzing result found that the DP3 validity is caused by the fact that most Secretariat General's employees perceptions that the measurement tools that written in Regulation No. 43 year 1999, the Government Regulation No. 10 year 1979, and the Head of BKN's technical procedure as its operational authorization, its only the normative discourse that not quite socialization, less senses, less practicality, so the assessment result can not be accept by the employees.

The recommendation for DP3 as the measurement tool for the PNS performance, should implementing optimality, and the perfections of DP3 should be develop to be more practice, easy and open so the result can be followed to get the feed back that can be progressing the employees performance and responsibility to their work and organization.