

In depth interview dengan Pak Harmoni, Ka Sie Administrasi

WSK : bagaimana cara bapak menilai keseharian staff bapak?

H : “Ya.. kelakuannya dicatat.. Nanti dicatat ke buku agendanya.. Ditulis.. dari.. nama.. kelahirannya..pangkatnya..itu dari sana.. kalau dia macem – macem bisa ketauan disini..”

WSK : memang ada bentuk catatan gitu pak ya?

H: ”kalau ada semacam kaya format khusus sih sehari-hari ga ada, tapi ya kita ingatkan namanya juga ketemu tiap hari, ya kita nilai berdasarkan itu”

WSK : Unsur apa aja yang dinilai ?

H : “Ya! Menguasai bidang tugasnya, pengalaman, terampil dan cekatan, karena terutama di Sub bag ini semua karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara bersungguh-sungguh sehingga hasil kerjanya baik, kalau tidak sungguh-sungguh dan terampil, wah payah, karena disini setiap hari usulan yang masuk dari instansi banyak sekali”.

WSK : Penilaian DP3 kapan dilakukan dan apa dampaknya Pak ?

H: “DP3 setiap tahun, akan dilihat, bagaimana prestasi seorang PNS, bagaimana nih bagus nggak? Artinya bagaimana, dinilai karyawan itu bisa nggak naik pangkat, promosi jabatan, itu utama”

(karena kerusakan alat perekam, maka hanya ini catatan yang terekam dari pak Harmoni)

WSK : Keliatan ga Pak kalo ada yang ‘nakal’

H : “..eeh.. kliatan... kliatan dari laporan..” “kalo nganggur dia gak ada kerjaan bisa bantu yang lain ... istilahnya mereka harus aktiflah.”

In depth interview dengan Ibu Entin Ka Sie Pengadaan II

WSK : bagaimana cara bu Entin menilai keseharian staff?

E: Di sini kayanya, ya paling absen, ya?! Absen pake *handkey* itu. Iya

WSK: Oh absen aja ya, Bu?!..

E : Eeeh.. Tapi absennya itu dua. Di absen pake tangan. Itu *handkey* itu. Trus, kedua di ruangan nulis pake absen lagi. Jadi itu untuk pegangan pejabat. Bahwa, ‘kan ada anak2.. Misalkan, absen trus pergi.. di ruangan ga ada. Jadi, kalo diliat di

ruangan, kita ngontrol lagi.. diliat ada.. (dobel, ya, bu?!) Heeh.. Sebentar, ya.. Halo?.. [Si Ibu mengangkat handphonenya]

WSK: Jadi untuk..Kalau mengenai, misalnya mengenai apakah kalau hari ini sudah mencapai pekerjaan.. ada alat ukurnya?

E : Ohhh.. Laporan. Laporan harian. (oh, dengan laporan aja?) Eeéh.. Laporan Harian, Laporan Mingguan, Laporan Bulanan, Setengah tahunan, dan Tahunan.

WSK : Di sini pegawai selalu mematuhi peraturan bu, ya? (iya) Itu berdampak ga bu, untuk penilaian nanti di dp3 ini?

E : Oh, iya berdampak.. Masalahnya gini.. Misalkan, dia merasa, kalau saya sering ga masuk.. kerjanya ga bener.. Kan kita punya catatan tersendiri.. Nanti kalau misalkan, eeh dia dua tahun kemudian misalkan, 'kan re(...) 'kan empat tahun sekali; Misalkan, dia dua tahun sebelum naik pangkat 'kan ada penilaian khusus yang baik. Kan kita juga bisa menilai..."Kamu itu.. Kalau mau naik pangkat aja rajin..Ga mau naik pangkat, ga rajin.." Gitu.. Kita suka negor-negor gitu.. "Wah kalo DP3 itu khan berpengaruh sekali pada karir si pegawai itu, kalo bagus ya cepet, kalo ga ya . begitu lah.." "ya tiap tahun ada, emang sudah keharusan yah, jadi dia ada peningkatan lah katakan begitu"

WSK: Oooh. heheh.. Trus, 'kan, kalau dalam pekerjaan 'kan ada cara-caranya untuk melakukan pekerjaan tuh, bu. Ada ga, bu suatu terobosan atau cara baru yang dikembangkan oleh staff ibu itu untuk menyelesaikan pekerjaan. Misal nih ya, bu.. Misalnya, biasanya misal pakai mesin ketik..oh, buat terobosan pake komputer. Misal. Ada ga, bu, terobosan-terobosan..?

E : Sekarang memang di sini lagi di-ini-kan. Ini ya, komputer. Tapi walaupun begitu, masih tetep ada manualnya.. He..eh...

WSK : Itu idenya dari pegawai sini... apa..?

E: Engga... Itu dari pembuat keputusan. Heeh..

WSK : DP3 tuh udah cukup ga bu untuk mengukur prestasi kerja?

E : Ya, sebetulnya sih, cukup mewakili. Cuma, ya.. Itu 'kan teori, ya.. Tapi, kalo prakteknya sih kadang2.. di jalankan tuh ada hal2 tertentu antara ...bawahan.. Misalkan, saya sama si A, karena hubungannya.. baik.. ya terang dong... walaupun dia ada sedikit kurang.. kita bisa.... Memang ada celah.... Tapi, sebetulnya, itu pelaksanaan untuk pembuat dp3 udah cukup bagus.. butir2nya.. apanya.. Tapi,

memang tetep manusia..ada hal celahnya.. Saya ada hubungan baik ni dengan staf ini.. Tetep aja.. walaupun dia ada sedikit nakal.. karena kita ada hubungan baik.. tetep.. dibaikin aja.. hehe..

WSK : emang bagaimana hasil penilaian DP3 di bagian itu

E: “..Kebetulan sih.. eeh.. pada baik2 semuanya.. hehe.. “ “: ..karena ‘kan mempertahankan dia punya pekerjaan... ‘kan tanggung jawabnya itu..”

WSK : pernah ga bu ada yang keberatan dengan hasil penilaian?

E : ” ooh.. adaa..dia dinilai ama kita.. tapi, dia keberatan”

“bisaa ... nah ... misalkan, kita nilai dia ... eee ... keberatan ... dia dinilai ... keberatan.. bahwa saya dinilai..”cukup”.. misalkan .. tapi, kita sebagai atasan yang nilai..memberikan argumentasi..”kenapa?”..ini buktinya membuktikan, ‘kan?!.. Kalau bisa dibuktikan..kita bisa .. ee .. ngga bisa digugat .. tapi, kalau tidak bisa .. mungkin .. ada juga sih .. ke ... sentimen dari atasan..ke bawahan..ada..tapi, itu jaraang..”

WSK : pernah ada pelanggaran ga sih bu?

“itu biasanya yang punya bisnis di luar..kalo ketauan juga ngga boleh..di pegawai negri itu, ga boleh bisnis di luar..ada ketentuannya ... iiya ... ga boleh ... dagang-dagang ada sanksinya ... berarti itu melanggar PP 30 tahun 80”

(Kaset habis)

In depth interview dengan Bpk Sukendar Ka Sie Pengadaan I

(suara di kaset agak kurang jelas)

WSK : gimana bapak melakukan penilaian ?

S : “Absensi, kejujuran kerajinan, kesetiaan yah kita lihat kalau lagi upacara apa mereka cukup rajin ga ikut ga heehKhan saya lihat unsur yang dinilkai itu cujkup banyak apa nanti akan dinilai semua?Iya, misalkan dalam satu tahun kesetiaaan kita lihat upacara ada beerapa kali, hari besar bisal dia ikut semua ya dia dapat kesetiaan 90 % tapi rata2 sih semua ikut, kalau prestasi kerja dihubungkan dengan jumlah absen dalam setahun... apa mereka sakit atau malas”

WSK : apa semua poin diperhatikan pak?

S: “ ya ga semua.. Khan dalam penilaian ada secara kuantitas dan kualitas, jadi kita sebagai pemimpin harus mempunyai daya leadership management, khan ada

unsur a-z tidak perlu semua kita tanya sampai ekornya, yang sesuai tanggung jawab mereka aja, bagaimana kesharian merea....lho kalau masalah keloyalatan misal, khan dia udah disumpah dulu sewaktu mau diangkat, ya ga usah ditanyain lagi toh, ya sudah cukup lah di awal”

WSK : bagaimana sih pak Pengisiannya?

S : ; “dalam melakukan penilaian itu ada skalanya, ... ada sedang, cukup, baik, sangat baik ... tapi disini baik-baik semua koq mmmh ... Gak ada yang kurang ... jarang .. jarang itu.”

WSK : setelah dinilai, apa staff bapak kasih lihat ?

S : “lho, memang selalu itu...ya kami menilai, begitu selesai kami perlihatkan kepada mereka hasilnya.. nah dari situ mereka jadi tahu kaya apa sih kerjaan mereka selama ini..”

WSK : Kalau ada masalah pemecahannya gimana?

S : “ketika ada masalah, biasanya kita rapatkan, kemudian dicari jalan keluarnya, kalau belum ketemu ya kita laporkan ke atasan”.

WSK : pernah ada keberatan?

S : Masalh itu, sepanjang anak itu djilai secara objektif maka 0 % ada keberatan, kecuali kalau anak itu sudah bandel sekali baru kita nilai jelek, tapi biasanya kalau saya jika anak itu sudah sangat jelek, saya cepat2 antisipasi, seandainya kurang p[andai kita laporkan ke atasan, kita cari tahu jalan keluarnya.. motivasi pa supaya anak itu supaya berhrasil, bukan ketdkberasilna kita sebagai pemimpin.. tapi di atas kita kan masih ada atasan lagi

WSK : apa dampaknya bagi staff?

S : “makin rajin, apalagi kalau deket-deket sama masa dia orang mau promosi...biasanya kerja hariannya makin bagus, karena apa...ya dia mau nilai di DP3 dia bagus, itu..”

WSK : selain yang di DP3, ada faktor lain yang pengaruh ga pak?

S : ”yah memang gitu y, ga mungkin lah sepenuhnya obyektif, kadang kalau kita liat orang ini kadang jarang senyum, ato keliatan *bete* terus...yah bisa pengaruh juga lah itu”

In depth interview dengan Bpk Wiwiek Kasub Sie Pengadaan I

WSK : sewaktu mengisi DP3, apa pertimbangan bapak ?

W : Laporan kerjanya..

WSK : Tiap hari dan tiap minggu?! Berarti, rutin Pak, ya?!..

W: Ya, rutinitas

WSK : dicatet semua ?

W : “Ya ga semuanya ketulis, kita ingat ajalah, kan sehari-hari ketemu”

WSK : Jadi ga ada form khusus Pak?

W: “..ya.. seperti itu.. saya bilang.. kalau di tempat..unit-unit lain..memang ada semacam form-nya itu..kalau di sini kita melihat secara langsung..secara langsung dan secara nyata..eeh..apa..staf kita ini.. ada di tempat ga?..gitu..sedang bekerja ga?..begitu.....otomatis ‘kan langsung kelihatan.. gitu.. secara form-nya sih.. memang kita di sini itu.. belum.. tapi, ya..secara..apa..maksimal..”

WSK : bagaimana hasilnya ?

W : “Biasanya sih rata-rata nilainya 91, soalnya jarang sekali ada yang nilainya buruk sekali, karena butir penjelasan untuk nilai dibawah 50 itu tentang menyangsikan kebenaran Pancasila, maksudnya jarang sekali ada PNS yang menyangsikannya, Yah mas sendirikan tahu, sebelum masuk PNS ada tahapan-tahapan untuk itu,misalnya ada kelengkapan dari kepolisian seperti SKCK, kan disitu disebutkan bahwa tidak terlibat organisasi terlarang, kalau nilai cukup rata-rata kurang paham akan nilai-nilai, tugas dan tanggung jawab”.

W : ada sedikit penyimpangan mungkin?

W : “banyak.. istilahnya, ada yang cari muka.. eeh.. harus tau.. ni yang begini nih ada yang cari muka.. eeh.. kita harus tau.. harus bisa menilai”

“he..eeh..trus, jabatan juga.. ‘kan ada uang jabatan..itunya.. ’kan laen2..jadi, mereka biasanya..itu..memperbaiki..gitu..tapi, ada diantaranya..yang kadang2 misalkan, ”ah, gue mau naik pangkat nih harus rajin dua tahun ini..”, setelah naik pangkat, entar males-males..tapi, jaraaang..”

WSK : Pernah ada yang keberatan pak dengan hasil DP3?

W : jarang sekali, sama sekali tidak ada gitu ya. Gak ada keberatan gitu. Dia memang porsinya sekian, ee. Ya kita liat cara kerja dia masing-masing ya dia udah tau gitu. Rata-rata disini baik gitu.

WSK : Apa Fungsinya DP3 pak:

W : “fungsi utama dari penilaian prestasi kerja di sini, agar si pegawai bisa mendapat promosi jabatan jika dia dinilai telah memenuhi syarat”

Wawancara dengan pegawai bidang pengadaan I dan administrasi.

W: Bagaimana proses pelaksanaan penilaian sehari-hari

PA : emang kita, ya dipantau sehari-hari..ya diliatin lah sama atasan, apa kita kerjanya bener apa banyak ga di tempat atau gimana gitu, buat nanti penilaian emm,, itu DP3

PP1: ya, di sini DP3 tiap tahun saya , ya pegawai-pegawai dinilai.... berdasarkan kerjaan kita sehari-hari, selain itu ya gimana ya...kalau kita sering ngobrol, deket, kan *hablum minannas* juga baik toh mas, bisa lah kita punya penilaian mungkin yaa..dibantu katakanlah gitu, hehe ”. “sejauh ini buktinya penilaian saya *alhamdulillah* memuaskan, jadi kerjaan kita jalankan, kedekatan juga harus ada lah”

W : Puas ga dengan hasilnya?

PA: Ah, perasaan saya mah, kadang itu tergantung atasan aja..kadang yang jelek juga dapetnya bagus, maklum kadang kalo kita deket ya semua bisa diatur. Kita ga usah munafik lah..hehe

W : Gimana tingkat inisiatif dari rekan-rekan?

PP1: kita sih selalu coba patuh ya sama perintah atasan, semua kerjaan biar gimana harus nunggu komandan dulu hehehe

W : Ada catatan khusus ga ?

PA : mmm,,berkala ya... kaya absen mungkin, trus izin-izin nah itu semua kayanya ada catetannya tuh, soalnya atasan tau berapa kali kita ga masuk, alesannya apa