

Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Pemerintahan

Bernadi Gamal Salam¹, Sri Sundari², Marisi Pakpahan³

^{1,2,3} Institut Bisnis dan Multimedia ASMI, Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis : bernadigamal@gmail.com¹, sri.sundari@idu.ac.id², marisipakpahan@ibmasmi.ac.id³

ABSTRACT. *This study discusses, in general, the evaluation of the work carried out by the Civil State Apparatus (ASN) in the environment of government offices in Indonesia. Enhancing the quality of ASN performance is one of the most optimal methods and strategies for improving service performance and giving recognition to specific service units that have a view to delivering optimum service and performance in the office environment. This means that the empowerment implemented against ASN can improve performance more optimally. The methods used in this research are qualitative methods, where research is carried out by collecting data and information from a variety of literary sources, such as books, journals, and other literary resources. In an age of increasingly stringent and diverse global competition, the human resources (HR) aspect has become a very essential element that plays a key role in the sustainability of a company or organization. The results of the research show that the evaluation of the work of ASN has an impact on the performance of ASN in doing its work in the company's office environment. The conclusion obtained from the results of this research is to empower the quality of ASN performance to be one of the most optimal methods and strategies in the effort to improve service performance and to give recognition to certain service units that can provide service, evaluation, and performance quite optimally in the environment of the government office.*

Keywords: *State Civil Apparatus, Work Evaluation, Work Routine, Education, Training*

ABSTRAK. Penelitian ini membahas secara umum tentang bagaimana kinerja yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kantor pemerintahan di Indonesia. Pemberdayaan kualitas kinerja ASN menjadi salah satu metode dan strategi yang cukup optimal dalam peningkatan kinerja pelayanan dan memberikan penghargaan terhadap unit-unit pelayanan tertentu yang mempunyai pandangan dalam memberikan pelayanan dan kinerja yang cukup optimal di lingkungan kantor. Hal tersebut membuat pemberdayaan yang dilaksanakan terhadap ASN dapat meningkatkan prestasi kinerja yang lebih optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dimana penelitian dilaksanakan dengan melakukan pengumpulan data dan informasi dari berbagai macam sumber literatur, yang berupa buku, jurnal, dan sumber literatur lainnya. Di era persaingan global yang saat ini semakin ketat dan beragam, aspek Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi suatu unsur yang sangat esensial yang memegang peran utama dalam menjaga keberlanjutan suatu perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kerja ASN secara heuristik berdampak terhadap kinerja ASN dalam melakukan pekerjaannya di lingkungan kantor perusahaan. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah pemberdayaan kualitas kinerja ASN menjadi salah satu metode dan strategi yang cukup optimal dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan dan memberikan penghargaan terhadap unit-unit pelayanan tertentu yang dapat memberikan pelayanan, evaluasi, dan kinerja yang cukup optimal di lingkungan kantor pemerintahan tersebut.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Evaluasi Kerja, Rutinitas Kerja, Pendidikan, Pelatihan

LATAR BELAKANG

Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu metode dan strategi yang cukup optimal dalam upaya peningkatan pelayanan dan pemberian penghargaan terhadap unit-unit pelayanan tertentu yang mampu memberikan pelayanan dan kinerja yang optimal di lingkungan kantor pemerintahan (Haeruman, 2021). Hal tersebut dapat memacu ASN untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih optimal. Pemberdayaan terhadap ASN dapat dilakukan dengan pendelegasian wewenang atau pemberian wewenang kepada ASN, sehingga ASN dapat melakukan pekerjaan dengan optimal di lingkungan kantor pemerintahan (Kaloh et al.,

2023). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa ASN merupakan profesi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kontrak kerja yang melakukan pekerjaan di bawah lingkungan instansi pemerintahan negara (Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Efisiensi dan efektivitas kinerja ASN di lingkungan kantor pemerintahan didukung oleh individu atau pihak tertentu yang mempunyai pengetahuan dan kapabilitas sesuai dengan bidang tugasnya (Haeruman, 2021). ASN bekerja dalam bidang pelayanan terhadap masyarakat sosial, baik dalam bentuk jasa maupun administratif, hal ini tentunya akan terlihat bagaimana ASN dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya di kantor pemerintahan (Johannes, 2019). Oleh sebab itu, setiap organisasi yang berada di lingkup pemerintahan mendapatkan tantangan tersendiri dalam melakukan pengelolaan terhadap ASN dalam melakukan pekerjaan dan melakukan evaluasi terhadap kinerja ASN. Secara umum, strategi yang dapat dilaksanakan dalam hal pengelolaan ASN untuk menciptakan kinerja dan evaluasi pekerjaan secara optimal dengan cara memberdayakan ASN dan memelihara lingkungan kantor pemerintahan yang kondusif dan nyaman (Rahman & Bakri, 2019). Hal tersebut akan berdampak pada kinerja ASN, yaitu kinerja yang lebih memuaskan dan membuat ASN dapat berkontribusi dalam aspek pengambilan keputusan dan penyelesaian suatu permasalahan. Salah satu contoh pendekatan yang dapat dilakukan dalam pemberdayaan ASN, yaitu memberikan pengarahan untuk pertumbuhan dan perkembangan kualitas kinerja, saling menguatkan satu sama lain diantara ASN, dan menambah daya saing secara global dalam aspek pemerintahan negara yang saling menguntungkan (Sellang et al., 2019). Sehingga, pemberdayaan pada ASN tersebut dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan oleh ASN di lingkungan kantor pemerintahan. Secara umum, indikator utama dalam pekerjaan ASN terdiri dari kinerja ASN dalam melakukan pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan ASN (Yusnita et al., 2023). Kualitas ASN harus terjaga dengan baik agar hasil evaluasi kinerja yang dilakukan terhadap ASN memperoleh hasil yang memuaskan.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui secara umum bagaimana kualitas kinerja dari ASN yang berada di lingkungan kantor pemerintahan di Indonesia dan proses evaluasi yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja dari ASN tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, bahwa secara umum kinerja dari ASN yang berada di lingkungan kantor pemerintahan cukup optimal, hal tersebut tidak terlepas dari metode atau strategi yang diberlakukan guna meningkatkan kinerja dari ASN.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, hal ini dikarenakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor (Haeruman, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, adalah (Hasibuan, 2012):

- a. Minat dalam bekerja
- b. Penerimaan delegasi tugas, dan
- c. Peran dan tingkat motivasi bekerja.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk melaksanakan evaluasi terhadap kinerja pegawai, suatu organisasi atau perusahaan sebaiknya menetapkan indikator-indikator kinerja yang digunakan sebagai standar pengukuran kinerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan indikator berikut (Moehariono, 2012):

- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai target yang diinginkan
- b. Efisien, mengukur indikator derajat kesesuaian proses dalam menghasilkan *output* menggunakan biaya sekecil mungkin
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kebutuhan dan harapan konsumen terhadap kualitas produk atau jasa yang dihasilkan
- d. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah selesai tepat waktu
- e. Produktivitas, mengukur tingkat produktivitas organisasi atau perusahaan
- f. Keselamatan, mengukur tingkat kesehatan lingkungan kerja pegawai dan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan proses pemecahan permasalahan yang dilakukan melalui penggambaran suatu objek penelitian secara jelas dan lebih detail, selain itu metode penelitian kualitatif digunakan untuk menarik generalisasi yang menjelaskan variabel penyebab suatu

gejala (Haeruman, 2021). Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memperoleh informasi kondisi saat ini yang terkait dengan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini (Haeruman, 2021). Dalam penelitian menggunakan kajian kepustakaan yang dilakukan dengan membaca dan mengamati berbagai sumber referensi atau sumber literatur, seperti buku, artikel jurnal, majalah, koran, dan sumber lainnya yang masih berhubungan dengan topik penelitian yang dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Di era persaingan global yang saat ini semakin beragam tingkat persaingannya tinggi, aspek Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi suatu unsur yang sangat esensial yang memegang peran utama dalam menjaga keberlanjutan suatu perusahaan atau organisasi, dalam hal integritas, kredibilitas, dan penciptaan kepercayaan publik terhadap perusahaan yang bersangkutan. Penekanan mengenai aspek SDM sebagai unsur penting dalam keberadaan suatu perusahaan atau organisasi sebagai cerminan terhadap masyarakat sosial atau publik. Di sisi lain, investasi yang terdapat pada aspek SDM mempunyai tujuan untuk memperoleh nilai keuntungan terhadap suatu organisasi, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan adanya ketrampilan, wawasan, dan kapabilitas yang dimiliki oleh setiap ASN, akan membuat ASN untuk terus termotivasi, terbangun, dan semangat untuk terus belajar dalam meningkatkan dan membangun lingkungan kerja dan bisnis perusahaan atau organisasi yang mempunyai keunggulan tersendiri. Selain itu, ASN di lingkungan pemerintahan sebenarnya lebih sebagai penggerak aspek sumber daya lain yang menyokong keberlangsungan bisnis perusahaan dan organisasi, disertai dengan kedudukan strategis dalam kontribusinya untuk perwujudan kinerja organisasi atau perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Kualitas ASN itu sendiri mempunyai hubungan secara langsung terhadap profitabilitas suatu organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi atau perusahaan di lingkungan kantor pemerintah direkomendasikan untuk melakukan optimalisasi terhadap kinerja ASN disertai pengawasan dan evaluasi kinerja setiap tahunnya. Peningkatan kualitas ASN juga dilakukan melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan wawasan, kapabilitas, dan minat yang ingin dimiliki oleh ASN tersebut. Hal tersebut juga berhubungan dengan produktivitas ASN dalam meningkatkan nilai efektivitas, optimalisasi, dan efisiensi mengenai pekerjaan yang dilakukan di lingkungan kantor pemerintahan. ASN berkaitan erat dengan penyediaan pelayanan publik atau masyarakat sosial.

Meskipun lingkungan pemerintahan terdiri atas organisasi atau perusahaan yang tidak mengambil nilai keuntungan sama sekali, namun setiap ASN harus mempunyai kualifikasi dan

standar kinerja yang tinggi, dikarenakan evaluasi kerja pada ASN berkaitan dengan kredibilitas lembaga pemerintahan secara keseluruhan. Secara umum, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN adalah faktor pendidikan. Beberapa faktor lain yang cukup penting adalah faktor pengembangan karier atau kinerja, promosi pekerjaan, dan nilai kompensasi yang diberikan kepada ASN pada waktu tertentu. Dengan adanya pengembangan kualitas ASN tersebut, maka ASN dapat melakukan kinerja sesuai dengan yang diperintahkan dengan menggunakan prinsip transparansi dan profesionalisme sebagai aspek penggerak pokok yang akhirnya akan mewujudkan tata pemerintahan yang baik dengan kualitas kinerja yang memuaskan. Selain faktor pendidikan, pelatihan dan pengembangan kinerja juga menjadi unsur utama yang mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh ASN. Pengembangan sistematis suatu wawasan, kapabilitas, dan keahlian menjadi suatu kegiatan yang cukup diperlukan oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu secara optimal dengan hasil yang memuaskan. Implementasi program pelatihan sangat berhubungan secara langsung terhadap peningkatan produktivitas dan hasil kinerja. Untuk melakukan observasi mengenai efektivitas pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh ASN, maka peneliti perlu mengkaji atau melakukan observasi terhadap sikap dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap ASN. Pendidikan dan pelatihan menjadi bagian penting dari administrasi kepegawaian yang dapat memberikan kontribusi terhadap administrasi negara, pelaksanaan pekerjaan, peningkatan produktivitas, dan peningkatan pengetahuan sebagai ASN yang berkualitas baik. Pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh ASN dapat dilakukan dengan cara mengikuti seminar, pendidikan dan pelatihan, kursus, hingga penataran, dimana setiap ASN mempunyai pilihan untuk ikut serta dalam pelatihan tersebut yang disesuaikan dengan aspek teknis, aspek fungsional, hingga aspek struktural. Pelatihan yang dilakukan oleh ASN sangat tergantung pada pangkat, jabatan, dan posisi yang saat itu sedang dipegang, apakah pelatihan dan pengembangan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh ASN. Secara umum, suatu pelatihan yang baik dapat memberikan kualitas kinerja yang memuaskan terhadap ASN. Pelatihan yang dilakukan sebenarnya sudah mencakup aspek peningkatan kualitas ketrampilan, pengetahuan, dan kapabilitas secara bertahap, dan hal tersebut dapat menjadi suatu peningkatan secara teknis dimana ASN dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di lingkungan kantor pemerintahan. Secara keseluruhan, hal tersebut berhubungan dengan ASN dalam membentuk kinerja dan karakteristik yang berkualitas tinggi, dan juga berdampak secara langsung terhadap produktivitas dan evaluasi kerja yang dilakukan terhadap ASN.

KESIMPULAN

Pemberdayaan ASN menjadi salah satu metode dan strategi yang cukup optimal dalam peningkatan kinerja pelayanan dan memberikan penghargaan terhadap unit-unit pelayanan tertentu yang mempunyai pandangan dapat memberikan pelayanan, evaluasi, dan kinerja yang cukup optimal di lingkungan kantor pemerintahan. Negara dapat meningkatkan prestasi kinerja yang lebih optimal. Di sisi lain, investasi yang terdapat pada aspek SDM mempunyai tujuan untuk memperoleh nilai keuntungan terhadap suatu organisasi, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. ASN mempunyai hubungan terkait dengan penyediaan pelayanan publik atau masyarakat sosial. Secara umum, faktor yang mempengaruhi kinerja ASN adalah faktor pendidikan. Di satu sisi, pelatihan yang dilakukan oleh ASN tergantung dengan pangkat, jabatan, dan posisi yang saat itu sedang dipegang, apakah pelatihan dan pengembangan tersebut sesuai dengan kebutuhan dari ASN yang bersangkutan.

Saran yang direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, yaitu perlu adanya pengawasan agar ASN dapat bekerja secara optimal. Selain itu, perlu adanya evaluasi dan pengawasan yang dilakukan secara rutin terhadap ASN dari Dewan Pengawas yang berasal dari Pemerintah Pusat. Hal tersebut dilakukan supaya produktivitas, hasil kinerja, dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh ASN dalam setiap harinya mempunyai nilai dan hasil yang positif dan membangun, karena hal tersebut akan berdampak terhadap nilai lembaga pemerintahan yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Haeruman, U. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 2527–2772.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Johannes, A. W. (2019). Penerapan Kompetensi Aparatur dalam Pelayanan Publik di Kecamatan Entikong, Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 4(1), 13–25.
- Kaloh, I., Siar, L., & Pongkorung, F. (2023). Penyalahgunaan Wewenang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Menduduki Jabatan Administrator dalam Pemerintahan. *Lex Privatum*, 11(2), 1–11.
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama*. Rajawali Pers.
- Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, (2014).
- Rahman, A., & Bakri, R. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Dynamic Governance. *Jurnal Konstituen*, 1(1), 1–22.
- Sellang, K., Jamaluddin, H., & Mustanir, A. (2019). *Strategi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (Dimensi, Konsep, Indikator, dan Implementasinya)*. CV Penerbit Qiara Media.
- Yusnita, I., Fikri, A., & Istiandra, M. (2023). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediator terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN Bappedalitbang Kabupaten Paser. *Journal Publicuho*, 6(1), 161–177.