

# OPTIMALISASI SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL POLDA SULAWESI SELATAN

*Optimization of The Performance Appraisal System of Civil Servants Police Office of South Sulawesi*

Endang Darmawati Sutarni<sup>1</sup>, Husain Hamka<sup>2</sup>, Syamsuddin Maldun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

Email: endangdsutarni@gmail.com

Diterima: 25 Agustus 2022

Dipublikasikan: 30 Desember 2022

## ABSTRAK

Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai pada pelayanan publik, penilaian kinerja pegawai dan manfaat penilaian kinerja pegawai pada Polda Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Data diperoleh dari sejumlah informan yang terdiri atas: kepala Bidang SDM, Kepala Bidang Umum, Pegawai, Anggota Kepolisian, dan Masyarakat Pengguna layanan. Hasil dari penelitian ini yakni: 1. Kinerja pelayanan pegawai di Kantor Polda Sulawesi Selatan terbilang baik. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan tiga indikator, yakni: responsivitas pegawai atau kemampuan untuk mengetahui dan memahami kebutuhan maupun keinginan masyarakat baik, responsibilitas pegawai dimana pegawai sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Akuntabilitas pegawai dimana para pegawai sudah memiliki keahlian masing-masing dalam menjalankan tugas dan fungsinya. 2. Penilaian kinerja pegawai Penilaian kinerja pegawai pada Kantor Polda Sulawesi Selatan terbilang baik. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan tiga indikator, yakni: Relevansi penilaian kinerja yang ada sudah relevan sebab disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai menjadi sebuah rencana kerja dan target kerja yang ditetapkan bersama antara pegawai dan pejabat penilai secara langsung, Sensitivitas penilaian kinerja dikatakan dapat membedakan tingkat kinerja pegawai dengan melihat sejauh mana realisasi target sasaran kerja di akhir tahun dan Kepraktisan sistem penilaian kinerja pegawai dengan metode SPK dan PKP dianggap cukup mudah dilakukan. 3. Manfaat penilaian kinerja pegawai Polda Sulawesi Selatan terbilang kurang baik. Maka, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa optimalisasi Sistem Penilaian Kinerja di Kantor Polda Sulawesi Selatan belum optimal karena masih terdapat indikator penelitian yang kurang baik dari tiga indikator penelitian yang ditentukan yakni tentang manfaat penilaian kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja, Penilaian, Pelayanan

## ABSTRACT

*The study aimed to determine the improvement of employee performance in public services, employee performance appraisal and the benefits of employee performance appraisal Police Office of South Sulawesi. This study used a qualitative approach with a descriptive-analytical method. The data were obtained from several informants consisting of the head of the HR Division, the Head of the General Affairs Division, employees, members of the police, and the service user community. The results of this study are: 1. The service performance of employees Police Office of South Sulawesi is fairly good. This is based on the results of research with three indicators, namely: employee responsiveness or the ability to know and understand the needs and desires of the community, and employee responsibility, where employees are already responsible for carrying out their duties. Employee accountability where employees already have their respective expertise in carrying out their duties and functions. 2. Employee performance appraisal Employee performance appraisal Police Office of South Sulawesi is fairly good. This is based on the results of research with three indicators, namely: The relevance of the existing performance appraisal is relevant because it is compiled based on the duties and functions of each employee into a work plan and work targets that are jointly set between employees and appraisers directly. The sensitivity of the performance appraisal is said to be can distinguish the level of employee performance by seeing the extent to which the realization of work targets at the end of the year and the practicality of the employee performance appraisal system using the SPK and PKP methods are considered quite easy to do. 3. The benefits of evaluating the performance of the South Sulawesi Regional Police are not very good. So, overall it can be concluded that the optimization of the Performance Assessment System Police Office of South Sulawesi is not optimal because there are still poor research indicators from the three research indicators that have been determined, namely the benefits of employee performance appraisal*

**Keywords:** Performance, Assessment, Service



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## PENDAHULUAN

Instansi pemerintah pada dasarnya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang merupakan bagian terpenting

dalam suatu organisasi. Pegawai merupakan unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian yang penting dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas-tugas pokok dan fungsinya

dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah disegala bidang merupakan tugas pokok yang menjadi tuntutan harus dilaksanakan dan lebih ditingkatkan segera kearah lebih baik sehingga memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia selain berperan dalam hal pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan dan perencanaan kinerja juga berperan pada upaya peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja dapat diwujudkan jika pengelolaannya dijalankan secara tepat dan sesuai visi dan misi organisasi. Dalam peranan sumber daya manusia terdapat persoalan yang paling mendasar yaitu semakin pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan dan penerapan strategi untuk mengatasi berbagai macam kelemahan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Seorang Aparatur Sipil Negara tentunya harus menampilkan kemampuan dan kinerja yang memaksimalkan perilaku yang positif dalam berfikir dan bertindak sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan karena organisasi pegawai merupakan faktor yang penting demi mewujudkan efektivitas dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Penilaian kinerja (Performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor pengembangan suatu organisasi secara efektif dan efisien, maka adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan adanya penilaian kinerja PNS, maka akan memberikan gambaran terhadap suatu organisasi seperti apa perilaku PNS dengan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga pegawai mampu mendapatkan kompensasi, promosi pegawai, dan pengembangan atau pelatihan.

Dalam Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 pasal 20 ayat 1 menyatakan "Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri atas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil". Perlu diketahui bahwa keberadaan serta peningkatan kinerja dilingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia secara umum dan Kepolisian Daerah secara khusus tidak terlepas dari komitmen dan keradaan Pegawai Negeri Sipil didalam lingkungan Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 yang merupakan bagian penting dan tidak terpisahkan dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas Polri.

Di dalam Peraturan rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara nomor 5 Tahun 2014 dinyatakan bahwa PNS harus mempunyai kompetensi dan keahlian sesuai dengan bidang tugasnya. Tugas dan tanggung

Jawab Pegawai Negeri Sipil Polri tidak sama dengan Pegawai Negeri Sipil lain, tugas dan tanggung jawab PNS Polri sama dengan tugas Polri cuman PNS Polri tidak mempunyai kewenangan, penindakan hukum seperti Polri, sedang fungsi pelayanan kepada masyarakat sama dengan tugas Polri termasuk dalam menjaga kerahasiaan negara.

Pegawai Negeri Sipil Polri harus mempunyai kompetensi dan keahlian sesuai bidangnya, bukan hanya sebagai suplemen (pelengkap) Polri namun harus bisa bersinegri dalam menjalankan tugas-tugas pokok Polri yang semakin dinamis, kedepannya dalam rangka mewujudkan reformasi Birokrasi Polri PNS Polri harus terus melaksanakan ketrampilan teknis guna meningkatkan kemampuan diri.

Pegawai Negeri Sipil Polda Sulawesi Selatan dengan jumlah Riil sebanyak 606 personel yang tersebar di seluruh jajaran Polda Sulsel dengan dari golongan I sampai dengan golongan IV dengan jabatan dan eselon yang berbeda, ditubuh Polri Pegawai Negeri Sipil merupakan Komplemen yang artinya mitra sejajar dalam bekerja dan kesetaraan pangkat dan jabatan. Pegawai Negeri Sipil Polri didalam institusi Polri memang agak berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil di instansi lain dimana aturan yang berlaku dan tata tertib serta aturan kerja yang digunakan bukan hanya mengacu pada aturan Badan Kepegawaian Negara tetapi kami mengacu dan mempedomani aturan yang dibuat oleh institusi Polri yaitu berupa aturan yang dikeluarkan oleh Polri atau Peraturan Kapolri yang biasa disingkat dengan sebutan Perkap, salah satu contoh dalam Peraturan Kapolri Nomor 4 tahun 2020 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia dimana aturan tetap mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil melakukan suatu pelanggaran dan harus dilakukan sidang disiplin untuk memberikan sanksi panjatuhan hukuman yang bersangkutan, disamping aturan hukum yang diberlakukan PNS Polri juga mempunyai kewajiban yang sama dengan anggota Polri yaitu melaksanakan Apel Pagi setiap harinya secara tepat waktu.

Untuk golongan kepangkatan dan jenjang pendidikan Pegawai Negeri Sipil Polri pada Polda Sulawesi Selatan sesuai dengan data yang ada menunjukkan bahwa minat untuk meningkatkan pendidikan dalam peningkatan pengembangan potensi pada personel individu cukup baik dan meningkat dimana masing-masing personil PNS sadar bahwa untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dengan wawasan yang lebih luas harus dengan belajar kejenjang yang lebih tinggi. Peningkatan pendidikan Pengembangan secara umum yang dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kinerja yang bersangkutan dalam jenjang karier pangkat dan jabatan yang akan diduduki.

Upaya perbaikan kinerja Pegawai Negeri Polri dalam hal ini anggota Polri dan PNS Polri menjadi

tanggung jawab Sumber Daya Manusia Polri sebagai unit pengelola personil dilingkungan Polri berupa semaksimal mungkin memberikan peluang dan kesempatan kepada personelnya untuk lebih meningkatkan pendidikannya baik itu pendidikan umum maupun pendidikan spesialis dalam rangka menyiapkan Pegawai Negeri pada Polri yang berkualitas dan berintegritas dalam mengembangkan kompetensinya baik dalam hal pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), kemampuan (abilities), dan karakter (attitude).

Untuk peningkatan Pendidikan pengembangan Umum dalam hal ini Pendidikan Kepemimpinan bagi anggota Pegawai Negeri Sipil memang masih dapat dihitung dengan jari, walau kesempatan untuk pengembangan tersebut ada, kendala yang ada banyaknya peminat dengan jumlah kuota lulus yang sedikit dengan materi ujian yang cukup banyak sehingga membuat sebagian dari Pegawai Negeri Sipil enggan untuk mengikuti Pendidikan dimaksud.

Sebagai bagaimana dijelaskan dalam data jabatan Pegawai Negeri Sipil Polda Sulsel, untuk jabatan tertinggi baru Kasubbid dalam eselon III A setingkat dengan Jabatan pangkat Ajun komisaris Besar Polisi atau AKBP (golongan ruang IV/B). Untuk jenjang jabatan ruang tertinggi bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Polri memang agak terkendala mengingat jumlah jabatan untuk eselon III A sudah sebagian terisi oleh anggota Polri khususnya untuk bidang-bidang yang operasional, sedangkan untuk jabatan dibidang administrasi masih harus bersaing dengan anggota itu sendiri. Dengan adanya kebijakan dan kesempatan yang yang diberikan oleh pimpinan untuk Pegawai Negeri Sipil bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi sebagai Advokat, Auditor, pengajar/ Gadik SPN dan Lembaga Pendidikan yang ada di Kepolisian serta jabatan Fungsional Rumah Sakit.

Sejak diberlakukannya perkap nomor 16 tahun 2011 tentang penilaian kinerja bagi pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, arah kebijakan pembinaan SDM Polri mulai bergeser kearah kopetensi personel. Pemanfaatan SMK untuk anggota Polri dan Sasaran Kerja untuk Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil, namun sampai saat ini para PNS Polri di Polda Sulawesi Selatan hanya sebatas dilakukan untuk kenaikan pangkat dan keperluan pendidikan saja, selain itu juga, pemanfaatan SMK dalam hal assessment prajabatan binkarier personel belum terlaksana dengan baik, sehingga hasil yang didapat dari pemanfaatan SMK belum optimal.

Sistem Kinerja PNS Polri di Kantor Polda Sulawesi Selatan sering kali belum memenuhi standar penilaian kinerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga pada akhirnya menimbulkan kurangnya motivasi dan semangat bekerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Serta sering kali penilaian kinerja di kantor Polda Sulawesi Selatan dianggap tidak obyektif atau cenderung hanya formalitas saja.

Walaupun kendala dan permasalahan intern yang timbul dilingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil Polda Sulawesi Selatan, masih adanya sebagian anggota Polri yang beranggapan bahwa Pegawai Negeri Sipil Polri hanya sebagai Suplemen atau pelengkap penderita yang tahunya hanya membuat kopi serta kurangnya motivasi sebagian dari PNS itu sendiri sehingga dapat menghambat peningkatan kinerja. Feomena ini yang sekarang sudah mulai terkikis dengan perkembangan dan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil yang lebih mengacu pada kopetensi dan jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta penekanan, motivasi dan kebijakan serta kesempatan yang diberikan oleh pimpinan Polri dengan memberikan ruang gerak yang lebih luas dalam meningkatkan karier kejenjang yang lebih tinggi selama PNS tersebut mampu dan bisa melaksanakan tanggung jawab tersebut.

Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai pada pelayanan publik, penilaian kinerja pegawai dan manfaat penilaian kinerja pegawai pada Polda Sulawesi Selatan.

## **METODE**

Penelitian di laksanakan di Kantor Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai pada pelayanan publik, penilaian kinerja pegawai dan manfaat penilaian kinerja pegawai pada Polda Sulawesi Selatan. maka peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel berkenaan dengan masalah unit yang diteliti. Informan sebanyak 8 orang, dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data digunakan dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *Peningkatan kinerja pegawai pada Polda Sulawesi Selatan*

#### a. Responsivitas Pegawai

Responsivitas ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengetahui dan memahami kebutuhan maupun keinginan masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan oleh pegawai Polda Sulawesi Selatan dapat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat dan aparat Kepolisian.

Sikap dan komunikasi yang baik dari pegawai ketika ada masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan. Sikap adalah sekumpulan respon yang konsisten terhadap objek social campbel (Notoatmodjo, 2003). Sikap yang baik yang dimaksud disini seperti keramahan, kesopanan dan keadilan pegawai. Sikap yang baik ini merupakan langkah awal untuk menunjukkan bahwa pegawai telah siap dan mau melayani atau merespon

masyarakat sehingga masyarakat dapat merasa diterima dengan baik oleh pegawai di Polda Sulawesi Selatan. Selain sikap, komunikasi yang baik juga diperlukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diperoleh hasil bahwa pegawai Polda Sulawesi Selatan senantiasa memberikan pelayanan dengan baik, sikap yang ramah dan tutur kata yang sopan kepada masyarakatnya. Tidak adanya perbedaan antara masyarakat dengan menunjukkan sikap adil dari pegawai. Komunikasi antar masyarakat dan pegawai juga sudah terjalin dengan baik. Hal yang sering dilakukan yaitu menyapa, mengobrol, dan menanyakan kebutuhan kepada masyarakat.

#### b. *Responsibilitas Pegawai*

Dalam mewujudkan pemberian pelayanan yang baik dan mampu memenuhi indikator kepuasan masyarakat terhadap pemberian pelayanan administrasi yang diberikan, maka diperlukan adanya *responsibilitas* atau tanggung jawab seorang pelayan publik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. *Responsibilitas* ini berkaitan dengan pertanggungjawaban pelayan publik ketika memberikan pelayanan yang berjalan berdasarkan tugas, fungsi dan kebijakan yang berlaku sehingga dalam memberikan pelayanan dapat menghasilkan pelayanan yang baik dan memuaskan masyarakat.

Berdasarkan wawancara dan observasi diperoleh pegawai sudah melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Demi mewujudkan pelaksanaan pelayanan yang sistematis berdasarkan aturan dan ketentuan serta sesuai keinginan masyarakat, pegawai Polda Sulawesi Selatan berusaha untuk melaksanakan ketentuan yang berlaku karena sadar bahwa mereka terikat pada ketentuan organisasi. Wujud pertanggungjawaban ini adalah melalui pelaksanaan pelayanan sesuai dengan SOP dan melaksanakan aturan yang dikeluarkan oleh pimpinan.

#### c. *Akuntabilitas Pegawai*

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari setiap aparatur pemerintah senantiasa dihadapkan pada berbagai persoalan, baik dalam memberikan pelayanan kepada segenap masyarakat maupun dalam melaksanakan pengaturan terhadap segala aktifitas warga masyarakat. Pelayanan administrasi semakin meningkat kedudukannya dalam kehidupan masyarakat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak hidup atas pelayanan. Untuk memperoleh pelayanan yang baik dari aparat dibutuhkan manajemen pelayanan yang tepat. Manajemen pelayanan adalah suatu proses yang kegiatannya diarahkan secara khusus pada terselenggaranya

pelayanan guna memenuhi kepentingan umum melalui caracara yang tepat dan memuaskan pihak yang dilayani.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat di simpulkan bahwa di tinjau dari Tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah cukup baik. Artinya pemberi layanan sudah cukup mampu menyediakan layanan dengan teliti terhadap produk layanan yang di dihasilkan. Ketelitian kerja pemberi layanan terhadap produk layanan yang di dihasilkan, tentunya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat.

#### *Penilaian Kinerja Pegawai pada Polda Sulawesi Selatan*

Penilaian Prestasi Aparatur Sipil Negara mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara. Penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara menggabungkan dua indikator utama yaitu antara indikator SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai), dan didalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai) terdapat beberapa aspek didalamnya untuk menilai bagaimana kualitas kinerja dari pegawai. Peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat tersebut dengan sendirinya juga berlaku pula bagi Pegawai Negeri Sipil daerah, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan.

Terdapat 3 (tiga) variabel yang merupakan kriteria penilaian kinerja untuk mengukur efektif atau tidaknya penilaian kinerja tersebut. Adapun variabel tersebut adalah relevan (*relevance*), sensitivitas (*sensitivity*), dan praktis (*practicality*).

#### a. *Relevansi (Relevance)*

Prinsip relevansi artinya aspek yang diukur dalam penilaian kinerja terkait dengan pekerjaannya baik input, proses maupun outputnya. Dengan kata lain, kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja pegawai seyogyanya berkaitan dengan pekerjaan. Untuk memperoleh kinerja yang optimal, informasi tentang pekerjaan harus lebih spesifik melalui penelaahan rancangan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang ada sudah relevan sebab disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai menjadi sebuah rencana kerja dan target kerja yang ditetapkan bersama antara pegawai dan pejabat penilai secara langsung. Kemudian dalam pelaksanaan program tersebut juga dilihat perilaku pegawai bagaimana sikap pegawai dalam pelaksanaan sasaran kerja yang

ada. Dengan demikian penilaian kinerja memiliki relevansi karena ada kaitan yang jelas antara standar kinerja yang akan dilaksanakan untuk suatu pekerjaan tertentu dan tujuan organisasi serta ada kaitan yang jelas antara elemen-elemen kerja dan dimensi atau indikator yang akan dinilai dalam formulir penilaian.

b. *Sensitivitas (Sensitivity)*

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Indikator keakuratan/kecermatan sistem penilaian prestasi kerja harus dapat membedakan pegawai yang berprestasi dan yang tidak berprestasi, bisa membedakan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah secara akurat.

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dikatakan dapat membedakan tingkat kinerja pegawai dengan melihat sejauh mana realisasi target sasaran kerja di akhir tahun. Tinggi rendahnya realisasi tersebut akan menggambarkan kinerja pegawai yang kemudian dikombinasikan dengan perilaku dan sikap pada pelaksanaannya. Jika realisasi sasaran kinerja pegawai maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan baik, begitu juga sebaliknya jika realisasi sasaran kinerja pegawai yang ada rendah maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan buruk.

Namun jika dilihat dari sisi penilaian perilaku kerja, berdasarkan informasi dari narasumber, pegawai selaku penerima hasil penilaian kinerja merasa bahwa parameter yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan yang dirasa cenderung sulit untuk diukur. Hal tersebut membuat kecenderungan penilaian dari penilai hanya didasarkan perasaan subyektifitas dan dugaan belaka dari pejabat penilai.

c. *Kepraktisan (Practicality)*

Indikator kepraktisan salah satunya bermaksud bahwa dalam mengukur kinerja pegawai alat penilaian prestasi kerja mudah digunakan dan dimengerti oleh penilai. Dengan mudahnya penilai menerapkan dan menafsirkan metode penilaian yang dilaksanakan ini, diharapkan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dapat dilaksanakan secara objektif, sehingga hasil penilaian yang telah

menggambarkan tingkat kinerja yang telah dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja pegawai dengan metode SPK dan PKP dianggap cukup mudah dilakukan, bahwa pendapat informan mengenai pemahaman penilai terhadap prosedur dan tata cara yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai dinyatakan cukup praktis dalam pelaksanaannya. Penilai secara keseluruhan tidak mengalami kesulitan yang berarti dalam melaksanakan penilaian disebabkan telah memiliki aturan dan prosedur yang jelas. Kemudian dari segi waktu, dengan rentang waktu penilaian yang dilakukan selama setahun sangat memungkinkan penilai melihat perkembangan dari kinerja pegawai. Disamping itu juga metode ini dianggap lebih memudahkan penilai dalam menilai performa dari pegawai yang dinilai dibandingkan dengan penilaian DP3.

*Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai Polda Sulawesi Selatan*

Sejatinya penilaian kinerja harus memberikan berbagai macam manfaat baik bagi organisasi maupun individu pegawai organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi, tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memperhatikan kinerja dari setiap pegawai apakah pegawai yang diamati tersebut dapat bekerja dengan baik atau tidak, apabila seluruh pegawai bekerja dengan seharusnya dan bekerja dengan baik, maka dapat dipastikan instansi tersebut akan lebih mudah dan lebih ideal dalam mencapai tujuan tersebut. Ketika penulis menggali mengenai pemahaman informan dalam kaitannya dengan kesesuaian antara manfaat yang ingin dicapai dengan manfaat yang saat ini dirasakan, mayoritas dari informan mengatakan bahwa manfaat diadakannya penilaian kinerja adalah untuk peningkatan kualitas kerja pegawai, disiplin, dan untuk pengembangan karir pegawai.

Dari hasil wawancara dan observasi diperoleh hasil bahwa manfaat dari dilaksanakannya penilaian prsetasi kerja ini diharapkan akan memacu semangat kerja sehingga akan berbanding lurus dengan kinerja yang maksimal. Namun dalam kenyataannya belum semua pegawai memiliki sikap yang positif dalam melakukan tugas dan pekerjaannya seperti yang diharapkan dari tujuan penilaian kinerja. Dengan demikian dapat penulis simpulkan melalui hasil wawancara bahwa dari sisi relevansi penilaian kinerja pegawai dianggap sudah relevan, standar

level kompetensi juga sudah disepakati antara pemegang jabatan/yang dinilai dengan atasan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pelayanan publik pegawai di Polda Sulawesi Selatan terbilang baik. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan tiga indikator, yakni: Responsivitas pegawai atau kemampuan untuk mengetahui dan memahami kebutuhan maupun keinginan masyarakat cukup baik, Responsibilitas pegawai dimana pegawai sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan ketentuan dan mematuhi peraturan instansi sesuai dengan SOP yang berlaku dan Akuntabilitas pegawai dimana para pegawai sudah memiliki keahlian masing-masing dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Penilaian kinerja pegawai pada Polda Sulawesi Selatan terbilang baik. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan tiga indikator, yakni: Relevansi penilaian kinerja yang ada sudah relevan sebab disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing pegawai menjadi sebuah rencana kerja dan target kerja yang ditetapkan bersama antara pegawai dan pejabat penilai secara langsung, Sensitivitas penilaian kinerja dikatakan dapat membedakan tingkat kinerja pegawai dengan melihat sejauh mana realisasi target sasaran kerja di akhir tahun.

Sistem Penilaian Kinerja Pegawai PNS Polda Sulawesi Selatan belum optimal karena masih terdapat indikator penelitian yang kurang baik dari tiga indikator penelitian yang ditentukan yakni tentang manfaat penilaian kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dwiyanto, Agus. 2006. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Press.
- Gitosudarmo, Indriyo, 1999, Manajemen Pemasaran, Edisi Pertama, Yogyakarta,. BPFE.
- Gomes, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andi Offset
- Handayani, Drs. Soewarno. 1995. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Handoko, TH, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua BPFE. Yogyakarta.
- Hardiansyah .2011. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gava Media/
- Hasibuan Malayu S.T., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan kesebelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2005. Etika Customer Service. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, Refika Aditama.
- Makmur. 2008. Filsafat Administrasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mathis Robert L. , Jackson John H., 2006, Human Resources Management Edisi 10 Terjemahan, Jakarta, Salemba Empat.
- Moenir. 2006. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosda.
- Ratminto, dan Atik Septi Winarsih. 2006. Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saleh A Muwafik . 2010 . “ Manajemen Pelayanan “. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti, 2004, Good Government (Pemerintahan yang baik); Bandung: CV. Mandar Maju.