Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang

by asnawi asnawi

Submission date: 14-Sep-2024 07:59PM (UTC+0900)

Submission ID: 2418587627

File name:

EVALUASI_KINERJA_PEGAWAI_PADA_BADAN_KEPEGAWAIAN_DAN_PENGEMBANGAN_SUMBERDAYA_MANUSIA_BKPSDM_KOTA_PALEMBANG.docx
(568.5K)

Word count: 3718

Character count: 25286

Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang

Bilqisti¹, Alamsyah², Sunarto³

^{1,2,3}Universitas Tamansiswa Palembang

Alamat: Jl. Tamansiswa No. 261 (Lapangan Hatta) Ilir Timur I Kota Palembang

Korespondensi penulis: davyangreana@unitaspalembang.ac.id

Abstract ; Employee performance will determine the overall performance of the agency. Performance problems really need to be considered because performance is the biggest contribution that is expected by the agency from its apparatus. The purpose of this study was to analyze the results of the performance evaluation of the employees of the Palembang City Employment and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The research method used is descriptive qualitative, with data collection techniques including: observation, interviews, and literature study, while the data analysis technique is an interactive analysis of miles and huberman. Research result ; (1) Employee performance evaluation at the Palembang City BKPSDM Office is quite good. This can be seen from the attitude and firmness of the head of the BKPSDM in monitoring the progress or achievement of employee and agency performance targets, where overall the target performance indicators are realized. As for the achievement of performance indicators that exceed the target, namely the percentage of handling indicators for violations of ASN employee discipline. (2) Factors affecting employee performance evaluation at the Palembang City BKPSDM Office are as follows: (a) supporting factors include the dimensions of context, input, product, and (a) b) the inhibiting factor is the process dimension.

Keywords: Leadership, Organization And Employee Performance, Public Service

Abstrak ; Kinerja pegawai akan menentukan kinerja instansi secara keseluruhan. Masalah kinerja sangat perlu diperhatikan karena kinerja merupakan kontribusi terbesar yang diharapkan instansi dari aparaturnya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hasil penilaian kinerja pegawai Badan Ketenagakerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data meliputi: observasi, wawancara, dan studi pustaka, sedangkan teknik analisis data adalah analisis interaktif miles dan huberman. Hasil penelitian : (1) Penilaian kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Palembang cukup baik. Hal ini terlihat dari sikap dan ketegasan kepala BKPSDM dalam memantau perkembangan atau pencapaian target kinerja pegawai dan instansi, dimana secara keseluruhan target indikator kinerja terealisasi. Adapun pencapaian indikator kinerja yang melampaui target yaitu presentase indikator penanganan pelanggaran disiplin pegawai ASN, (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Palembang adalah sebagai berikut: (a) faktor pendukung meliputi dimensi konteks, input, produk, dan (a) faktor penghambat yaitu dimensi proses.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Organisasi Dan Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global saat ini, lembaga-lembaga baik di sektor swasta maupun pemerintah dihadapkan pada tuntutan untuk mengoptimalkan kinerjanya secara menyeluruh. Salah satu indikator utama untuk mengukur keberhasilan kinerja sebuah organisasi adalah prestasi kerja pegawai atau stafnya. Prestasi kerja yang baik merupakan faktor kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berperan penting dalam memastikan bahwa tujuan-tujuan tersebut tercapai secara efektif. Dalam konteks ini, setiap organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai karena hal ini secara langsung berdampak pada kemampuan organisasi untuk bersaing dan berhasil di pasar global. Sebagai faktor krusial, prestasi kerja pegawai yang tinggi membantu organisasi mencapai tujuan bersama dengan cara meningkatkan produktivitas, memperbaiki proses, dan memperkuat posisi kompetitifnya.

Received: Juni 19, 2024; Revised: Juli 25, 2024; Accepted: Agustus 30, 2024; Published: September 13, 2024;

* Arimby Palera, arimbypalera@unitaspalembang.ac.id

Setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, berambisi untuk mencapai tujuan secara optimal, dan pencapaian ini sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM memiliki peran krusial dalam mengelola dan memanfaatkan berbagai sumber daya lain dalam organisasi, termasuk finansial, material, dan teknologi, untuk mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, SDM bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan prestasi kerja SDM menjadi sangat penting dalam memastikan keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, organisasi yang dapat mengoptimalkan kualitas dan kinerja SDM-nya akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan, memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan, menghadapi tantangan, dan memanfaatkan peluang dengan lebih baik.

Dalam perkembangan manusia saat ini, hampir semua aspek kehidupan terkait erat dengan organisasi, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang cenderung hidup dalam masyarakat. Hal ini terlihat mulai dari kehidupan keluarga, organisasi kemasyarakatan, hingga saat seseorang memasuki dunia kerja. Di tempat kerja, seseorang akan berinteraksi dan menjadi bagian dari organisasi yang ia tempati. Organisasi sendiri dapat diartikan sebagai suatu unit sosial yang dikelola dengan tujuan tertentu, terdiri dari dua orang atau lebih, yang secara berkesinambungan berfungsi untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins, 2006). Dengan demikian, organisasi menjadi elemen penting dalam kehidupan sosial dan profesional manusia.

Untuk mencapai tujuan, setiap organisasi membutuhkan berbagai sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah yang paling penting karena menjadi faktor sentral dalam menjalankan organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Organisasi didirikan berdasarkan visi dan misi yang dikelola oleh manusia. Tanpa tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas, mustahil organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi harus memiliki tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kinerja tinggi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam organisasi, karena merekalah yang menggerakkan sumber daya lainnya agar bekerja secara efektif (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain dalam organisasi akan tidak optimal dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola bawahannya, karena peran seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan merujuk pada perilaku dan pendekatan yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya (Nawawi, 2003:115). Setiap gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat berdampak langsung pada cara anggota tim bekerja dan berkontribusi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi kunci penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis serta memastikan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini jelas mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu seorang pimpinan harus memperhatikan masalah tersebut di atas agar kinerja

pegawai meningkat dengan cara memperbaiki gaya kepemimpinan dan memberikan motivasi yang baik agar pelayanan terhadap masyarakat tidak terganggu. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik meneliti dengan judul: Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Evaluasi

Evaluasi adalah proses yang kompleks dan terstruktur, yang dirancang untuk menilai serta menentukan kualitas dan efektivitas dari berbagai kegiatan atau program yang dijalankan. Menurut Fruchey (1973:5), evaluasi melibatkan beberapa tahap penting, mulai dari pengumpulan informasi yang relevan, penetapan kriteria untuk penilaian, pembentukan penilaian berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, hingga menarik kesimpulan dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang telah diperoleh. Setiap tahap dalam proses evaluasi ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa penilaian yang dibuat benar-benar didasarkan pada data yang akurat dan relevan. Proses ini juga membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, serta memberikan masukan untuk perbaikan di masa depan. Dengan demikian, evaluasi berfungsi sebagai alat penting untuk meningkatkan efektivitas kegiatan dan memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik.

Klausmeier dan Goodwin (1966:622) menjelaskan bahwa evaluasi dalam konteks pendidikan adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk memperoleh dan menginterpretasi informasi terkait materi pelajaran guna menilai kualitas dan kuantitas pencapaian siswa dalam mencapai tujuan pendidikan. Evaluasi ini berfungsi sebagai alat untuk memastikan apakah materi pelajaran serta metode pengajaran yang digunakan efektif dalam membantu siswa mencapai hasil belajar yang diharapkan. Selain itu, evaluasi juga berperan dalam mengidentifikasi area di mana mungkin terdapat kekurangan, sehingga dapat dilakukan perbaikan atau penyesuaian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan evaluasi yang tepat, pendidik dapat mengukur sejauh mana siswa telah memahami materi dan apa yang perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil belajar yang optimal.

Anderson dan Brown (dalam Nurkencana, 1983:1) mendefinisikan evaluasi sebagai suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk menetapkan nilai dari suatu kegiatan tertentu. Dalam hal ini, evaluasi berfungsi sebagai alat untuk menilai secara objektif hasil atau efektivitas dari kegiatan yang telah dilakukan. Proses ini melibatkan pengukuran terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan memberikan gambaran apakah kegiatan tersebut telah mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, evaluasi juga berguna untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya, apakah perlu dilakukan perbaikan, penyesuaian, atau pengembangan lebih lanjut. Dengan demikian, evaluasi bukan hanya memberikan gambaran tentang keberhasilan suatu kegiatan, tetapi juga menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan strategis yang berhubungan

dengan peningkatan dan pengembangan program atau kegiatan tersebut di masa depan.

Simanjuntak (1980:122-123) menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan dengan beberapa maksud penting. Pertama, untuk mengumpulkan data yang berguna dalam membuktikan kemajuan anak didik, baik dalam penguasaan materi maupun perkembangan kemampuan mereka. Kedua, evaluasi memungkinkan pendidik untuk menilai aktivitas serta pengalaman belajar yang diperoleh siswa selama proses pembelajaran. Ketiga, evaluasi juga digunakan untuk menilai keberhasilan metode belajar yang telah diterapkan, sehingga dapat diketahui apakah metode tersebut efektif dalam membantu siswa mencapai hasil yang diinginkan.

Sementara itu, Nurkencana (1983:3) mengungkapkan tujuan evaluasi secara lebih rinci. Tujuan-tujuan tersebut meliputi:

1. Mengetahui kesiagaan sasaran: Mengevaluasi sejauh mana siswa siap menerima materi yang diberikan.
2. Mengetahui seberapa jauh proses pelaksanaan: Menilai proses pembelajaran yang berlangsung, apakah sesuai dengan rencana atau perlu perbaikan.
3. Menentukan apakah bahan pelajaran perlu dilanjutkan atau diulang: Mengevaluasi apakah materi yang diajarkan sudah dipahami dengan baik atau perlu diulang.
4. Mengetahui kemajuan anak didik: Mengukur seberapa jauh perkembangan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran.
5. Membandingkan prestasi dengan kapasitas: Menilai apakah prestasi yang telah dicapai siswa sesuai dengan potensi atau kapasitas mereka.
6. Mendapatkan informasi tentang kecocokan bahan dan metode: Mengevaluasi apakah bahan ajar dan metode yang digunakan sudah tepat dan sesuai dengan kebutuhan siswa.
7. Menafsirkan kesiagaan siswa sebagai bagian output program di masyarakat: Mengkaji kesiapan siswa dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam kehidupan nyata.
8. Mengetahui efisiensi dan efektivitas program: Menilai apakah program pembelajaran yang dilaksanakan berjalan dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi untuk mengukur kemajuan siswa, tetapi juga berperan penting dalam menilai dan memperbaiki keseluruhan proses pembelajaran, bahan ajar, serta metode yang digunakan agar lebih sesuai dan efektif.

Menurut Winkel (1979:108), evaluasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu evaluasi proses dan evaluasi produk.

1. **Evaluasi proses** berfokus pada aspek-aspek yang terkait dengan persiapan dan pelaksanaan pendidikan, seperti:
 - a. Perencanaan pendidikan: Langkah-langkah awal yang diambil untuk menyusun strategi pendidikan yang efektif.

- b. Penyusunan dan penetapan kurikulum: Proses merancang dan mengesahkan kurikulum yang akan digunakan.
 - c. Perencanaan proses belajar-mengajar: Menyiapkan strategi dan metode pengajaran yang tepat.
 - d. Penggunaan sarana dan media belajar: Bagaimana fasilitas dan media yang mendukung proses belajar digunakan secara efektif.
2. Evaluasi produk menekankan pada pencapaian hasil belajar yang seharusnya dicapai oleh peserta didik, sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Kartasaputra (1988:92) menguraikan tiga jenis evaluasi, yaitu:

1. Evaluasi tujuan: Menilai apakah tujuan yang direncanakan telah tercapai.
 2. Evaluasi pelaksanaan dan proses kerja: Memantau bagaimana pelaksanaan program berjalan dan proses kerja yang dilakukan.
 3. Evaluasi hasil dari program: Mengukur hasil akhir yang dicapai dari suatu program.
- Senada dengan hal tersebut, Wiriadmadja (1983:161) juga membagi evaluasi ke dalam tiga jenis:
1. Evaluasi tahap penyusunan program: Dilakukan saat merencanakan program, untuk memastikan bahwa perencanaan telah dilakukan dengan baik.
 2. Evaluasi pelaksanaan program: Mengamati proses pelaksanaan program untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana yang dibuat.
 3. Evaluasi keberhasilan program: Menilai apakah tujuan yang ditetapkan telah tercapai dan seberapa sukses program tersebut.

Ketiga pandangan tersebut menekankan pentingnya evaluasi baik dari segi proses perencanaan hingga pelaksanaan, serta pencapaian hasil akhir, yang semuanya berkontribusi dalam menilai efektivitas program atau kegiatan tertentu.

Model Evaluasi CIPP

Menurut Stufflebeam, evaluasi adalah proses yang bertujuan untuk memperoleh dan menyajikan informasi yang berguna dalam rangka mempertimbangkan alternatif-alternatif pengambilan keputusan (Ansyar, 1989). Ini berarti bahwa evaluasi tidak hanya sekedar menilai hasil atau performa, tetapi juga memberikan landasan bagi keputusan yang lebih tepat dan strategis. Definisi yang diberikan oleh Scriven sendiri adalah bahwa evaluasi merupakan proses untuk menilai keberhargaan (worth) atau manfaat (merit) dari suatu hal (Michael Scriven, 1976). Dalam konteks ini, evaluasi tidak hanya sekedar mengukur kinerja, tetapi juga mengevaluasi nilai intrinsik dan kontribusi dari suatu kegiatan, program, atau produk dalam konteks tertentu. Evaluasi ini penting untuk menentukan sejauh mana sesuatu memberikan manfaat atau mencapai tujuan yang diharapkan, serta apakah layak untuk diteruskan, diubah, atau dihentikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penjelasan (explanation) dengan pendekatan kualitatif, yang berarti penelitian ini fokus pada analisis mendalam mengenai evaluasi kepemimpinan organisasi. Menurut Sugiyono (2009: 45), penelitian kualitatif memiliki beberapa karakteristik utama:

1. **Kondisi Alamiah dan Langsung ke Sumber Data:** Penelitian kualitatif dilakukan dalam kondisi yang alami, yakni di lingkungan tempat fenomena itu terjadi, dan melibatkan pengumpulan data langsung dari sumbernya. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses penelitian, berinteraksi langsung dengan subjek dan situasi yang diteliti.
2. **Deskriptif:** Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, artinya hasil penelitian disajikan dalam bentuk naratif yang menggambarkan fenomena secara mendetail. Penelitian ini berusaha menggambarkan dan menjelaskan fenomena sosial atau perilaku tanpa mengukur atau mengkuantifikasi data secara statistik.
3. **Penekanan pada Proses:** Penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman proses daripada hasil akhir atau produk. Fokus utamanya adalah pada bagaimana dan mengapa suatu fenomena terjadi, dan bagaimana proses tersebut mempengaruhi hasil yang dicapai.
4. **Analisis Data Induktif:** Data dalam penelitian kualitatif dianalisis secara induktif, yang berarti peneliti menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan secara bertahap. Analisis ini melibatkan pengorganisasian data, pengidentifikasian pola, dan pengembangan teori atau pemahaman baru berdasarkan temuan.
5. **Penekanan pada Makna:** Penelitian kualitatif berusaha untuk memahami makna dan interpretasi dari pengalaman atau tindakan yang diteliti. Ini berarti peneliti berusaha menangkap perspektif dan makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap fenomena yang sedang dikaji.

HASIL PENELITIAN

Penelitian Evaluasi kepemimpinan diukur dengan model CIPP, menurut Stufflebeam yang di kutip oleh (Ansyar,1989) bahwa evaluasi adalah proses memperoleh dan menyajikan informasi yang berguna untuk mempertimbangkan alternatif-alternatif pengambilan keputusan. Indikator model CIPP Stufflebeam meliputi :

Evaluasi Konteks

Dilakukan untuk mengevaluasi kebijakan yang diambil/ yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Berikut indikator kelayakan kebijakan/program kerja yang telah ditetapkan kepala BKPSDM :

1. Adanya peningkatan mutu penyelenggaraan Pelayanan
2. Meningkatnya apresiasi dan dukungan dari penerima manfaat
3. Menguatnya jaringan kerjasama antar komponen yang terlibat.

Evaluasi Konteks

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	HASIL
1	Kelayakan Pemimpin	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai • BKPSDM 	Peningkatan kinerja
2		Apresiasi dan dukungan pegawai		dukungan dari semua pegawai
3		Kerjasama Tim		penguatan kerjasama.

--	--	--	--	--

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas ada peningkatan mutu pelayanan dan kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Begitu juga semua pihak yang terlibat dalam kebijakan/program kerja yang telah ditetapkan kepala BKPSDM memberikan dukungan yang besar dalam mensukseskan jalannya Program kerja/ kegiatan.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, disusun setiap tahunnya sebagai tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi setiap OPD Pemerintah Kota Palembang atas penggunaan anggaran Tahun 2021.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka pendekatan dalam menghitung capaian kinerja instansi lebih berorientasi pada capaian sasaran/target kinerja pada RPJMD. Program dan kegiatan yang direncanakan pada tahun 2020 lalu, pada umumnya telah dapat dilaksanakan. Program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang disusun untuk mendukung pemerintahan yang responsif, transparan dan akuntabel dan dalam rangka mewujudkan PALEMBANG EMAS DARUSSALAM 2018-2023.

1 Evaluasi Input

Dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah sumber daya pendukung baik itu sumber daya manusia, dana, sarana, dan prasarana kebijakan/ program kerja di BKPSDM berjalan sesuai fungsinya. Sumber daya pendukung tersebut diantaranya adalah pegawai BKPSDM. Tolak ukur berkualitas dan tidaknya sumber daya manusia sebagai penyelenggara pelayanan BKPSDM ditunjukkan dengan data sebagai berikut :

Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Palembang berdasarkan jenis kelamin

NO	URAIAN	JUMLAH
1	Laki-laki	40
2	Perempuan	27
TOTAL		67

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Palembang berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari 40 Orang laki-laki, dan 27 orang Perempuan. Artinya mayoritas pegawai BKPSDM adalah laki-laki.

Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Palembang Berdasarkan Pendidikan

NO	URAIAN	JUMLAH
1	SMA	3
2	DI – D4	13
3	S1	36
4	S2	14
5	S3	1
TOTAL		67

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Palembang berdasarkan pendidikan, terlihat bahwa pegawai lulusan SMA berjumlah 3 orang, lulusan Diploma I hingga Diploma IV berjumlah 13 orang, lulusan Strata 1 (S1) berjumlah 36 Orang, lulusan Strata 2 (S2) berjumlah 14 Orang, dan lulusan Strata 3 (S3) berjumlah 1 Orang. Artinya mayoritas pegawai BKPSDM Kota Palembang adalah lulusan Strata 1 (S1).

**Tabel
Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Palembang berdasarkan Golongan**

NO	URAIAN	JUMLAH
1	Golongan I	1
2	Golongan II	2
3	Golongan III	53
4	Golongan IV	9
TOTAL		67

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Palembang berdasarkan golongan, terlihat bahwa pegawai bergolongan I berjumlah 1 Orang, golongan II sejumlah 2 orang, golongan III sejumlah 53 Orang, dan golongan 4 sejumlah 9 Orang. Artinya mayoritas pegawai BKPSDM Kota Palembang adalah Golongan III.

4
Sedangkan untuk sumber daya pendukung lain adalah sarana dan prasarana. Salah satunya sistem pelayanan yang menyangkut kepegawaian sudah online. Adapun pendukung kebijakan yang diterapkan kepala BKPSDM selaku pimpinan dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian meliputi;

- a. Ruang kerja yang nyaman;
- b. Sarana Prasarana pendukung protokol kesehatan di lingkungan kantor, seperti : perlengkapan cuci tangan dan sabun, serta pengecekan suhu saat masuk kantor.

10 Dalam rangka mendukung keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsi Badan kepegawaian dan daerah diklat kota Palembang dilengkapi dengan sarana dan prasarana sebagai berikut :

Sarana Prasarana BKPSDM Kota Palembang

No	Kelompok	Nilai (Rp.)	Ket
1	Tanah	1.371.979.338,00	-
2	Peralatan dan Mesin	7.668.605.470,00	-
3	Gedung dan Bangunan	6.209.073.500,00	-
4	Jalan, Irigasi dan Jaringan	109.509.000,00	-
5	Aset tetap lainnya	49.355.486,00	-
6	Konstruksi Dalam Pengerjaan	0,00	-

sumber: LAKIP BKPSDM Kota Palembang, 2020

10 Berdasarkan tabel di atas, Terlihat bahwa dalam rangka mendukung keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsi Badan kepegawaian dan daerah diklat kota Palembang dilengkapi dengan sarana dan prasarana meliputi : (1) Tanah, (2)Peralatan dan mesin, (3) gedung dan bangunan, (4) Jalan, Irigasi dan Jaringan, (5) Aset tetap lainnya dan (6) Konstruksi dalam pengerjaan.

EVALUASI Process (Proses)

Bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kebijakan/program kerja yang telah ditetapkan kepala BKPSDM. Untuk memudahkan dalam memonitoring pelaksanaan kebijakan/ program, peneliti membagi kedalam dua langkah proses pelaksanaan, yaitu:

1. Proses seleksi dan ketepatan sasaran penerima manfaat (pegawai)
2. Pengumuman hasil seleksi / kinerja melalui laporan pertanggungjawaban.

Tingkat efisiensi yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Palembang dengan memberikan data nilai output perunit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu. Selanjutnya dilakukan pula pengukuran/penentuan tingkat efektivitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak. Selain itu, evaluasi juga dilakukan terhadap setiap perbedaan kinerja (*performance gap*)

yang terjadi, baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan. Permasalahan yang dihadapi dalam upaya pencapaian target yang telah ditetapkan selain permasalahan dalam hal pembiayaan, permasalahan sarana dan prasarana secara kualitas serta kondisi wabah pandemi covid19 juga menjadi kendala. Kurangnya perangkat komputer beserta printer dan jaringan internet yang stabil merupakan permasalahan utama yang mewarnai perjalanan BKPSDM Kota Palembang dari Tahun 2019 s.d 2020.

Disamping itu, dalam penyelesaian penghapusan aset yang tidak terpakai dengan kondisi rusak parah sangat alot dirasakan, penjadwalan pevelangan yang dilakukan di lingkungan Pemerintah Kota Palembang menjadi faktor penentu yang mempengaruhi lambatnya proses penyelesaian penghapusan aset tersebut.

Evaluasi Product (Produk)

Merupakan tahap akhir dari serangkaian evaluasi kepemimpinan, dilihat dari capaian kinerja pegawai maupun instansi secara keseluruhan. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang yang disusun setiap tahunnya, diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dan intropeksi dalam bekerja dan untuk menyempurnakan dokumen perencanaan periode yang akan datang, menyempurnakan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang, serta menyempurnakan berbagai kebijakan yang diperlukan. Dalam upaya meningkatkan kinerja di masa yang akan datang, strategi pemecahan masalah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pemberdayaan dan pembinaan PNS secara terpadu dan menyeluruh.
2. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.

Pengukuran Kinerja Tahun 2020

No.	Sasaran Rencana	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%	Keterangan		
1.1.1	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	1. Persentase Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan	%	90	0	0	Jumlah Pejabat yang telah dilatih pada tahun ini x 100% Jumlah Pejabat yang disuulkan dilatih tahun ini	0 Pejabat x 100% 0 Pejabat
		2. Persentase Aparatur Sipil Negara yang kompeten dibidangnya	%	30	57,36	150,85	Jumlah ASN yang di sukikan oleh masing2 CPD untuk mengikuti dilatih teknis fungsional: 200 Jumlah aparatur yang mendapat sertifikat kelulusan dilatih teknis fungsional pada tahun tsb x 100% Jumlah ASN yang telah disuulkan mengikuti dilatih teknis fungsional pada tahun tsb	187 ASN x 100% 208 ASN
2.1.1	Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara	1. Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	%	90	90,91	101,01	Jumlah pelanggaran disiplin ASN yg ditangani pada tahun tsb x 100 % Jumlah Total pelanggaran disiplin pada tahun tsb	20 Kasus x 100% 22 Kasus
		2. Persentase pelaksanaan sistem informasi kepegawaian	%	100	100	100	Jumlah kegiatan yang memanfaatkan sistem informasi kepegawaian yg terlaksana x 100 % Jumlah rencana kegiatan tahun tsb yang memanfaatkan sistem informasi kepegawaian	5 Bidang x 100% 5 Bidang
3.1.1	Meningkatnya sumber daya sarana prasarana	1. Persentase tingkat ketersediaan sarana prasarana aparatur	%	100	100	100	Jumlah sarana dan prasarana yang tersedia x 100 % Jumlah Sarana dan prasarana yang dibutuhkan	0 Bidang x 100% 0 Bidang

Sumber: LAKIP BKPSDM Kota Palembang, 2020

Berdasarkan tabel terlihat bahwa :

- a. Sasaran Strategis “**Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara**” tidak dapat dilaksanakan dikarenakan pembatasan pelaksanaan kegiatan yang berkumpul sesuai surat edaran Walikota Palembang No 35/SE/BKPSDM-V/2020, dan terjadi refocusing anggaran ke anggaran bantuan percepatan penanganan covid19.
- b. Sasaran Strategis “**Meningkatnya disiplin aparatur sipil negara**” aparatur sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dibutuhkan melalui program pembinaan dan pengembangan aparatur” untuk indikator kinerja meningkatnya disiplin ASN memperoleh rata-rata capaian kinerja outcome 90,91% untuk kasus yang ditangani.
- c. Sasaran Strategis “**Meningkatnya sumber daya sarana prasarana**” untuk indikator kinerja tingkat ketersediaan sarana prasarana aparatur memperoleh rata-rata capaian kinerja outcome 100%.

KESIMPULAN

1. Evaluasi kepemimpinan organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kota Palembang, **cukup baik**. Hal tersebut dilihat dari sikap dan ketegasan kepala BKPSDM dalam memonitoring **process** atau capaian sasaran kinerja pegawai maupun instansi, dimana **secara keseluruhan indikator kinerja sasaran terealisasi 100%**. Adapun capaian indikator kinerja yang melebihi **target yaitu pada** indikator Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN dengan Target 90% terealisasi 90,91% pada Tahun 2020.
2. Adapun faktor-faktor evaluasi kepemimpinan organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kota Palembang sebagai berikut:
 - a. faktor pendukung antara lain: **konteks** karena di dukung perencanaan serta payung hukum pelaksanaan kegiatan sebagai acuan pengambilan kebijakan oleh pimpinan, **input** dilihat dari sumberdaya yang memadai baik sumberdaya aparatur maupun modal, dan **produk** yang dihasilkan berupa laporan kinerja.
 - b. faktor penghambat adalah dimensi **proses** karena pada pelaksanaannya seringkali ditemukan kendala di luar prediksi awal, sehingga pimpinan harus segera mengambil langkah alternatif lain untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rifai, Rusdi A.2009. *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMPalembang.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,
- Pasaribu, I.L., Simandjuntak, B., 1980. *Proses Belajar Mengajar*. Penerbit Rasito. Bandung.
- Purwanto, Ngalim, 1985. *Prinsip-Prinsip Evaluasi Pengajaran*. CV Remaja Karya. Bandung
- Tyler, RW. 1949. *Basic Principle Of Curriculum and Instructional*. The University of Chicago Press.
- Winkel, W.S. 1987. *Psikologi Pengajaran*. PT Gramedia. Jakarta.
- Gallup, Gladis, 1962. *Methods of Collecting Data*. Dalam *Evaluation in Extension*. United State Departement of Agriculture. Gerungan, W.A, 1966. *Psychologi Sosial*. Penerbit PT Eresco. Bandung.
- Fruchey (1973). *Evaluation What it is*. Dalam *Evaluation in Extension*. United State Departement of Agriculture. Jenkins D.H. 1961. *What is the Group Dynamics*. Dalam *Group Of Development*. Diedit of eh L.P. Brahford, Washinton. National Training Laboratoties.
- LAKIP. 2020. *Sektetariat BKPSDM Kota Palembang*
- RENSTRA BKPSDM Kota Palembang Tahun 2018 – 2023; *Sektetariat BKPSDM Kota Palembang*.

Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.iain-samarinda.ac.id Internet Source	3%
2	data.tanjabbarkab.go.id Internet Source	3%
3	simdos.unud.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.ipdn.ac.id Internet Source	2%
5	diskominfo.kendalkab.go.id Internet Source	2%
6	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
7	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1%
8	dewitriwibowo.wordpress.com Internet Source	1%
9	drive.riau.go.id Internet Source	1%
10	qdoc.tips Internet Source	1%
11	jurnalnasional.ump.ac.id Internet Source	1%
12	repository.unisma.ac.id Internet Source	1%

13	www.sumselprov.go.id Internet Source	1 %
14	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1 %
15	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
16	R. Made Ratmara, A.A. Ketut Sri Asih, Ni Nyoman Ayu Suriyani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP WISUDA GUNA RAHARJA", Journal Research of Management, 2022 Publication	1 %
17	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
18	ppidkab.sinjaikab.go.id Internet Source	1 %
19	journal.ikopin.ac.id Internet Source	1 %
20	disnaker.bekasikab.go.id Internet Source	1 %
21	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12