

Rancang bangun instrumen evaluasi kinerja pegawai di Sekretariat Negara

Palupi, Adila, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=78132&lokasi=lokal>

Abstrak

Penilaian kinerja merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi dalam suatu organisasi agar dapat menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan, termasuk Sekretariat Negara sebagai suatu organisasi publik. Dalam kaitan dengan bidang tugas administrasi, evaluasi kinerja pegawai di Sekretariat Negara difokuskan pada evaluasi kinerja yang bersifat administratif.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan tentang efektivitas evaluasi kinerja pegawai Sekretariat Negara yang diterapkan selama ini, menganalisis faktor-faktor kinerja kunci pada dini pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi, menyusun rancangan instrumen evaluasi kinerja yang dapat diterapkan secara obyektif dan adil pada kantor Sekretariat Negara.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada kerangka berpikir bahwa instrumen evaluasi kinerja efektif setidaknya mencakup aspek relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas, dan kepraktisan. Atas dasar pemikiran itu, ada beberapa tahap untuk menganalisis implementasi instrumen evaluasi kinerja, yaitu tahap penggambaran efektivitas pengukuran kinerja, tahap penetapan faktor kinerja kunci, tahap penetapan kriteria dan ukuran kinerja hasil pelaksanaan tugas, serta tahap pengembangan pengukuran kinerja. Secara keseluruhan konsep-konsep pemikiran tersebut tertuang dalam teori-teori manajemen kinerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis binomial, analisis faktor, dan analisis rentang kriteria dengan melibatkan 89 responden yang diperoleh melalui teknik sampling stratified random sampling dari 803 pegawai Sekretariat Negara.

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden diperoleh temuan bahwa teknik analisis binomial yang menganalisis kondisi efektivitas instrumen berdasarkan aspek akseptabilitas, relevansi, sensitivitas, reliabilitas, dan kepraktisan dari instrumen evaluasi kinerja yang selama ini diterapkan, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), diindikasikan bahwa pendapat responden baik seluruh responden maupun yang dipilih menurut jabatannya, menyatakan sangat dominan tidak efektif yaitu pada taraf signifikansi di bawah 0,01. Dengan demikian, DP3 yang selama ini diterapkan tidak efektif lagi dalam melakukan penilaian kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Negara.

Hasil analisis faktor mengindikasikan bahwa 56 variabel atau dimensi pekerjaan dinyatakan absah untuk dianalisis faktor, yaitu dari nilai KMO-nya yang lebih besar dari 0,5 dan 56 variabel tersebut ternyata hanya 47 variabel yang dianggap penting untuk dilibatkan dalam instrumen evaluasi kinerja pegawai di Sekretariat Negara. Hal ini berdasarkan pada korelasi anti-image dari variabel yang melebihi 0,5. Sedangkan beberapa variabel yang memiliki Measure Statistic Adequacy (MSA) di bawah 0,5 dieliminasi dari daftar variabel

atau dimensi pekerjaan, yaitu variabel penyeliaan, kepemimpinan, inisiatif/prakarsa, pengembangan bawahan, kerjasama, kerja keras, empati, validitas, dan reliabilitas.

Hasil analisis faktor yang melibatkan pendapat responden dengan berbagai karakteristik pekerjaan yang ada, membuktikan bahwa variabel yang dilibatkan dalam instrumen evaluasi kinerja pegawai tergantung pada karakteristik pekerjaan yang dilakukannya. Di dalam penelitian ini, dari 56 variabel yang dianalisis hanya 47 variabel yang dikelompokkan dalam 7 faktor yaitu faktor kepribadian pegawai, faktor kompetensi teknis operasional pegawai, faktor perilaku kerja pegawai, faktor kompetensi administratif (manajerial) pegawai, faktor dedikasi pegawai, faktor pengembangan diri, dan faktor kejujuran.

Agar instrumen evaluasi kinerja pegawai dapat berjalan secara efektif maka instrumen tersebut diberi bobot dan kriteria yang jelas, dengan menggunakan analisis rentang kriteria. Ada variabel yang secara konseptual tidak dilakukan oleh staf yaitu variabel pendelegasian dan kemampuan memotivasi bawahan, maka kedua variabel tersebut tidak diberi bobot pada instrumen evaluasi kinerja kelompok staf. Sedangkan untuk kelompok pejabat 47 variabel diberi bobot sesuai dengan variabel atau dimensi pekerjaan yang terdapat pada setiap faktor kinerja kuncinya.

Berkenaan dengan temuan di atas, penulis merekomendasikan perlunya alternatif instrumen evaluasi kinerja sebagai pengganti/pelengkap penggunaan DP3 yang dirasakan tidak efektif melalui pemikiran dan pengkajian secara komprehensif dengan melibatkan pihak-pihak yang terkait.

Design Of Performance Appraisal Instrument For Civil Servant At State Secretariat Performance appraisal is very important for organization to run the vision and mission. As a public sector organization based on administrative activities, performance appraisal at State Secretariat is focusing on administrative performance appraisal.

There are three objectives of this research. First, is describing the effectiveness of performance appraisal which had been practiced at State Secretariat. Second, analyze the key factors of civil servant performance. Third, design performance appraisal instruments for civil servant at State Secretariat that can be implemented equally and objectively.

This research is based on the frame of thinking that performance appraisal instrument should include these aspects: relevancy, sensitivity, reliability, acceptability and practicality. Based on that these principles there are some phrases for analyzing the implementation of performance appraisal instrument, first phase describing effectiveness of performance appraisal, then defining of key performance factor, after that defining of measurement for performance and developing of performance measurement. Principally, that frame of thinking has been described at the theory of the performance appraisal. In other word, it can be found at the literature about performance appraisal management.

The method that is practiced in this research is Binomial Analysis, Factor Analysis, and Interval Scale Analysis. This research is involving 89 respondents by stratified random samplings from 803 civil servants at State Secretariat.

This analysis, of respondents so that based on these aspects of performance appraisal, the list of tasking appraisal (DP3) is not effective absolutely. It is described from the respondents that give the answer at significance degree under 0,01. It means that, DP3 is not an effective performance appraisal instrument for public servant at the State Secretariat.

The factor analysis indicates there are 56 variables that can be analyzed the value KMO of these variables are more than 0,5. In the research, from 56 variables there are only 47 variables that can be practiced as the instrument performance appraisal at State Secretariat. This is based on anti image correlation of these variables that more than 0,5. The variable which the scored of MSA under 0,5 should be eliminated. These variables are supervision, leadership, initiative, staff development, cooperation, hard working, empathy, validity and reliability.

This survey show that the variables that involved performance appraisal instrument is depended on the characteristics of the job. From the 47 variables, can be grouped as 7 factors: personality, competency operational techniques, behaviour, managerial, dedication, self developing and truth.

The value and criteria is very important for practicing performance appraisal instrument effectively. The method should be practiced is the interval scale analysis. The staff do not practicing to delegate and to motivate, so these variables do not given the value of the instrument at the staff group. It is only given for the rank officials.

Principally, these research show that DP3 as a performance appraisal instrument can not be implemented properly. It means that, it should be recommended as an alternative performance appraisal instrument that formulated accurately.