PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BIDANG KELEMBAGAAN BINA USAHA DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN JEMBER

Laras Dwi Yuniangsih
lharasdwiyuni@gmail.com
Ria Angin
Ria.angin@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bidang Kelembagaan Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember, dalam rangka meningkatkan performa kinerja para pegawai ASN. Metode penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data yang diperoleh dari Kepala Sub Bagian Kelembagaan, Bina Usaha Pegawai PNS Senior dengan masa kerja 5 tahun, Pegawai PNS Menengah dengan masa kerja 3 tahun dan Pegawai PNS Junior dengan masa kerja 2 tahun. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis menggunakan analisis data model interaktif yang meliputi, *Pengumpulan data, Reduksi Data, Penyajian Data, dan Verifikasi Data.* Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember melakukan penilaian melalui Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai. Penilaian Kinerja melalui Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku kerja pegawai adalah suatu perubahan yang baik untuk meningkatkan kualitas prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi khusunya di Bidang kelembagaan dan Bina Usaha. Adapun faktor yang mempengaruhi maupun mendukung sebagai berikut : (1) Orientasi pelayanan, pegawai di unit kelembagaan memiliki orientasi pelayanan dalam kategori baik dan pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat juga sangat baik, (2) kerjasama, di unit kelembagaan memiliki tingkat kerjasama yang tinggi dan sudah sangat baik, (3) disiplin waktu, disiplin waktu di unit kelembagaan dinas koperasi masih lemah, masih saja ada salah satu pegawai yang melanggar sehingga berdampak pada dinas dan kinerja pegawai itu sendiri.

Kata kunci : Penilaian,Kinerja, Aparatur Sipil Negara

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, akan berpengaruh besar dalam keberhasilan serta pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, maka akan sangat sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemerintah Daerah sebagai pemegang tanggung jawab diberikan kewenangan penuh disertai dengan pemberian hak dan kewajiban pelaksanaan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan. Sistem kepegawaian nasional, Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai posisi terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang ditugaskan untuk melaksanakan perencanaan kinerja.

Perencanaan kinerja adalah tugas pertama dari manajemen kinerja untuk pegawai di setiap tahunnya. Kinerja pegawai perlu dilatih agar dapat memenuhi harapan suatu organisasi. Perencanaan kinerja adalah pertemuan antara ternilai *appraise* dengan penilai *appraisor*.

Selanjutnya, tugas yang dikerjakan oleh penilai yaitu melaksanakan penilaian terhadap suatu visi, misi, nilai-nilai dan tujuan di setiap bidang kerjanya, agar proses perencanaan kinerja yang dikerjakan oleh pegawai dapat berlangsung secara baik dan benar, sebelum perencanaan kinerja dilakukan. Setelah itu, penilai menyusun perencananaan kinerja tahunan dan melihat kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai untuk melaksanakan rencana kerjanya. Penilai harus paham tentang pekerjaan pada pegawai di bawahannya dan mengembangkannya apabila pekerjaan tidak lagi sesuai dengan rencana kerja di bidang maupun organisasi. Setelah itu, penilai harus membagi sasaran kerja menjadi sasaran pegawai bawahannya, kemudian penilai mulai menilai sampai dimana kompetensi yang di raih oleh setiap bawahan untuk melaksanakan tugasnya.

Alur kinerja merupakan unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, alur kinerja dikembangkan menjadi unit indikator kinerja sebagai instrumen untuk mengukur sampai dimana kinerja seorang pegawai. Alur kinerja dapat dibagi menjadi tiga jenis yaitu: hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur seberapa besar kualitas dan kuantitasnya. Perilaku kerja adalah hasil perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan seperti kerja keras dan ramah terhadap kalangan masyarakat, Sifat pribadi pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan merupakan sifat yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pemerintah telah membentuk Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang mengganti Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang diberlakukan sejak 1 Januari 2014 yang selama ini hanya bersifat kualitatif dan subyektif, menjadi penilaian yang sesuai dengan target yang jelas dan terukur melalui dokumen Sasaran Kinerja Pegawai. Selanjutnya terdapat UU baru tentang Penilaian Aparatur Sipi Negara yang dimuat dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Penilaian Aparatur Sipil Negara, Penilaian dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Peraturan perundang-undangan ini berlaku bagi seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang sebagaimana diuraikan di atas, permasalahan dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya, yaitu bagaimana penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Secara umum, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan umpan balik terhadap Pemerintah Kabupaten Jember, mengenai penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Umpan balik penilaian kinerja ASN ini meliputi hasil dari penelitian. Penelitian ini diharapkan menjadi sarana penyempurnaan sistem penilaian yang dilakukan oleh Dinas Koperasi terhadap pegawai ASN.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan Ilmu Pemerintahan serta penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara yang diperlukan selama proses pelaksanaan penilaian.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan penulis di bidang penelitian dan sebagai sarana pengetahuan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara dengan ilmu yang didapatkan selama di bangku perkuliahan.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut *Gary Dessler* (2010:322) adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu yang sangat relatif terhadap standar prestasinya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Konsep Kinerja

Performance atau yang lebih dikenal dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasibuan (2008 : 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 Tentang Penilaian Kinerja Pasal 75 bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Pada pasal 76 ayat (1) : Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan: (1) Sasaran Kerja Pegawai, (2) Perilaku Kerja PNS meliputi : (a) Orientasi pelayanan, (b) Disiplin, (c) Kerja sama.

Ketentuan dari penelitian diatas khususnya Aparatur Sipil Negara dalam penilaian kinerja terdapat pada Pasal 75 yaitu tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jemeber yang di dasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan kelompok tetapi peneliti hanya memfokuskan pada penilaian kinerja individu di Bidang Kelembagaan Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

2.3 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi

tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

2.4 Mekanisme Pelaporan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Kabupaten Jember.

Penilai di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha dan Koperasi mempunyai Tugas dan fungsi meliputi: (1) Melaksanakan pemantauan dan pengendalian jalannya pegawai ASN di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha. (2) Melaksanakan koordinasi tugas jabatan pada pegawai ASN di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha yang tertera di Sasaran Kerja Pegawai. (3) Melaksanakan penilaian terhadap pegawai ASN di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha dari hasil sasaran kerja yang terlaksana dan perilaku kerja pegawai. (4) Melaksanakan pelaporan hasil Penilaian kepada Bidang Pegngawasan dan Pengembangan SDM di Dinas Kopeasi.

Selanjutnya, Bidang Pengawasan dan Pengembangan SDM mempunyai tugas dan fungsi meliputi : (1) Melaksanakan pengawasan dan pengembangan SDM terhadap semua Bidang di Dinas Koperasi. (2) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian jalannya setiap Bidang Koperasi. (3) Melaksanakan monitoring perkembangan setiap Bidang Koperasi dalam rangka menentukan kebijakan pembinaan. (4) Melaksanakan tugas pemberdayaan Sumber Daya Manusia Koperasi di setiap Bidang.(5) Menyusun laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya dan mengumpulkan berkas hasil penilaian ke Sub bagian perencanaan serta mengirim ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan dan pelaksanaan kewenangan pemerintah kabupaten di bidang peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai, pengadaan, formasi, mutasi dan pengelolaan data pegawai serta penyelenggaraan pendidikan dan latihan bagi pegawai dalam rangka peningkatan sumberdaya manusia aparatur pemerintah yang baik dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami berbagai fenomena tentang apa yang di alami oleh pegawai Aparatur Sipil Negara di Bidang Kelembagaan Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember, dengan cara deskripsi dan dalam bentuk kata-kata, bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan dengan metode alamiah.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mengetahui suatu lokasi penelitian yang dilakukan, sebagaimana diketahui bahwa berdasarkan judul dari proposal penelitian ini, maka yang menjadi lokasi penelitian adalah di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

3.3 Sumber Data

Dalam Penelitian ini sumber data yang dipilih adalah sebagai berikut : Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber aslinya secara langsung yang memuat informasi data. Data primer diperoleh langsung dari 4 informan yang terdiri dari: (1) Kepala Sub bagian Kelembagaan, (2) Pegawai PNS senior dengan masa kerja 5 tahun, (3) Pegawai PNS menengah dengan masa kerja 3 tahun, (4) Pegawai PNS junior dengan masa kerja 2 tahun. Sedangkan data sekunder merupakan data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber secara tidak langsung yang terkait dengan penelitian, yang diperoleh dari dokumen peraturan perundang-undangan, jurnal dan arsip-

arsip yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sesuai dengan masalah yang dihadapi masalah ini dilakukan teknik pengumpulan data dalam bentuk yaitu : Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi merupakan suatu usaha untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung dilapangan serta melihat suatu objek penelitian, guna mendapatkan informasi yang ada hubungannya dengan peneilitian yang dilakukan.
2. Wawancara merupakan mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada informan yang berhubungan dengan penelitian untuk mempeoleh berbagai informasi langsung dari sumbernya.
3. Dokumentasi merupakan hasil yang dilakukan dengan cara mengmpulkan data dan menghimpun dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun media elektronik yang berhubungan dengan pengambilan data.

3.5 Metode Penentuan Informan

Penentuan informan yaitu dengan menggunakan Purposive Sampling atau sampel bersyarat yang mana peneliti menemukan sendiri informan penelitiannya. Informan adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memberikan keterangan kepada peneliti untuk mencari jawaban atas permasalahan. Informan digunakan sebagai objek informal bagi peneliti untuk mengetahui tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember. Adapun informan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Penilai (Yudho Winarto)
2. Pegawai senior (Rini Handayani S, SH) dengan masa kerja 5 tahun.
3. Pegawai menengah (Yuli Nurul Mirawati, SE) dengan masa kerja 3 tahun.
4. Pegawai junior (Gustafia Cahya Kusuma, A. MD) dengan masa kerja 2 tahun.

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macaam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Analisis data kualitatif, Bogdan (dalam Sugiyono, 2017:244) menyatakan bahwa analisis data adalah suatu proses dengan cara mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dengan mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data ini dilakukan dengan mengelompokkan data, menguraikan ke setiap unit-unit, melakukan sintesa, menyususun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan selanjutnya membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.7 Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Trianggulasi adalah cara yang paling umum digunakan dalam penjaminan validitas data dalam penelitian kualitatif. Trianggulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan data atau sebagai pembanding terhadap data itu.

IV PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Jember

Berdasarkan Undang Undang No.12/1950 tentang Pemerintah Daerah Kabupaten di Jawa Timur, ditetapkan pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam lingkungan Provinsi Jawa Timur (dengan Perda), antara lain Daerah Kabupaten Jember ditetapkan menjadi Kabupaten Jember, dengan dasar Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1976 tanggal 19 April 1976,

dibentuklah Wilayah Kota Jember dengan penataan wilayah-wilayah baru sebagai berikut:

1. Kacamatan Jember dihapus, dan dibentuk tiga kecamatan baru, masing-masing Sumbersari, Patrang dan Kaliwates.
2. Kecamatan Wirolegi menjadi Kecamatan Pakusari dan Kecamatan Mangli menjadi Kecamatan Sukorambi.

Bersamaan dengan pembentukan Kota Administratif Jember, wilayah Kewedanan Jember bergeser pula menjadi daerah yang dipecah dari Jember ke Arjasa dengan wilayah kerja meliputi Arjasa, Pakusari, dan Sukowono yang sebelumnya termasuk dari Distrik Kalisat. Dengan adanya perubahan-perubahan atau pengelompokan tersebut, pada perkembangan berikutnya, secara administratif Kabupaten Jember saat itu terbagi menjadi tujuh Wilayah Pembantu Bupati, satu wilayah Kota Administratif, dan 31 Kecamatan, dengan diberlakukannya Otonomi Daerah sejak 1 Januari 2001 sebagai tuntutan No 22/1999 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Kabupaten Jember telah melakukan penataan kelembagaan dan struktur organisasi, termasuk penghapusan lembaga Pembantu Bupati yang kini menjadi Kantor Koordinasi Camat.

4.2 Gambaran Umum Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember

Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati No. 43 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember yang berlandaskan dengan Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2014 tentang perizinan Usaha Mikro dan Kecil Menengah yang berlandaskan dengan Undang–undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Dinas Koperasi dan UMKM merupakan bagian dari Pemerintah sekaligus pelayan yang khusus membantu melayani kepentingan masyarakat, Dinas Koperasi dan UMKM juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat jember. Visi Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember penggunaan Teknologi Informasi demi meningkatkan produktifitas dan kualitas kinerja Dinas Koperasi dan UKM khususnya dalam melayani kebutuhan masyarakat Koperasi dan pelaku UMKM. Misi Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember yaitu Mengembangkan Sistem Informasi di Koperasi dan UKM yang bersifat komunikatif, informatif, interaktif dan dimasa depan digunakan oleh seluruh masyarakat, khususnya dalam rangka mengangkat kualitas produk daerah hingga ke jenjang internasional.

4.3 Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

Penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara diukur menggunakan penilaian Sasaran Kerja Pegawai, dimana penilaiannya diawali sejak penyusunan target yang mendasari dari Rencana Kerja Tahunan (RKT), dengan prinsip objektif, realistis ada pembanding antara target dan realisasi. Terukur, dalam arti capaian kinerja bersifat kuantitatif dan kualitatif, selalu ada evaluasi penilaian setiap pegawai melalui kegiatan yang bertujuan menghasilkan capaian hasil kinerja. Kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari Sasaran Kerja Pegawai saja, tetapi juga dapat dinilai melalui perilaku kinerja mereka yang dapat dipertanggungjawabkan. Tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, dilaksanakan oleh setiap pegawai dan harus dilakukan sesuai peraturan serta kinerja yang dilakukan harus memiliki peran penting dalam peningkatan nilai Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja yang baik pada setiap pegawai Aparatur Sipil Negara.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Sasaran Kerja Pegawai dilaksanakan sesuai tugas jabatan yang dibebankan.

Sedangkan, penilaian melalui perilaku kerja adalah cara menilai perilaku kerja yang dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai

lain yang setingkat di lingkungan Bidang kerja masing-masing.

4.3.1 Penilaian Kinerja ASN diukur melalui Sasaran Kerja Pegawai

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Sasaran Kerja Pegawai dilaksanakan sesuai tugas jabatan yang dibebankan.

1. Pegawai Senior dengan masa kerja 5 tahun di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha terhadap Ibu Rini.

Peniliaian Sasaran Kerja Pegawai terhadap ibu Rini dilakukan oleh bapak Yudo Minarto selaku pejabat penilai yang bertempat kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember di Bidang kelembagaan, Bina Usaha. Bapak Yudo memiliki jabatan sebagai kepala seksi pengawasan dan juga selaku penilai setiap Pegawai Negeri Sipil di Bidang kelembagaan Bina Usaha. Ada beberapa tugas atau kegiatan yang harus dicapai oleh ibu Rini selaku Pegawai Negeri Sipil.

Tugas pertama, melaksanakan kegiatan pemeriksaan atau pengawasan secara periodik dan berkesinambungan (Target) kuantitas yang harus dicapai yakni 335 koperai, Kualitas 100, dalam waktu 11 bulan, tetapi ibu Rini hanya melaksanakan (Realisasi) 330 koperasi, kualitas 96 dalam waktu 11 bulan terhitung sejumlah 270,51 sehingga nilai capaian SKP yang di dapat 90,17.

Kedua, melaksankan tanggapan atas pelayanan pengaduan masyarakat tentang permasalahan antara koperasi dengan anggotanya dan koperasi dengan masyarakat (Target) kuantitas yang harus dicapai 110 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 105 koperasi, kualitas 95 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 266,45 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 88,82.

Ketiga, melaksankan teguran kepada koperasi yang tidak mematuhi dan tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan (Target) kuantitas yang harus dicapai 100 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 95 koperasi, kualitas 95 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 266,00 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 88,67.

Keempat, mengetik surat pemanggilan kepada koperasi yang bermasalah (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 330 koperasi, kualitas 96 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 270,51 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,17.

Kelima, melaksankan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 330 koperasi, kualitas 96 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 270,51 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,17.

Keenam, melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaporan untuk pemeringkatan koperasi dan penilaian kesehatan Usaha Simpan Pinjam di Dinas Koperasi dengan (Target) kuantitas yang harus dicapai 150 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 140 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 266,33 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 88,78.

Ketujuh, melaksankan penerapan Akuntabilitas Koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 100 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 98 koperasi, kualitas 98 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 272,00 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,67.

Kedelapan, melaksankan pengawasan dan pemeriksaan kelembagaan dan usaha simpan pinjam koperasi sehingga pegawai harus membuat dan melaksanakan (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 330 koperasi, kualitas 96 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 270,51

sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,17.

Kesembilan, melaksankan pemantauan, analisa, penindakan dan kepatuhan (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 330 koperasi, kualitas 96 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 270,51 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,17.

Kesepuluh, melaksankan penerapan manajemen kelembagaan dan sanksi pada koperasi yang tidak melaksanakan tanggung jawab serta melanggar peraturan koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 330 koperasi, kualitas 96 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 270,51 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,17.

Jadi data penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa ibu Rini memiliki nilai total Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah 89,79 (BAIK).

2. Pegawai Menengah dengan masa kerja 3 tahun di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha terhadap Ibu Yuli.

Peniliaian Sasaran Kerja Pegawai terhadap ibu Yuli dilakukan oleh bapak Yudo Minarto selaku pejabat penilai. Bapak Yudo memiliki jabatan sebagai kepala seksi pengawasan dan juga selaku penilai setiap Pegawai Negeri Sipil di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha. Ada beberapa tugas atau kegiatan yang harus dicapai oleh ibu Yuli selaku Pegawai Negeri Sipil.

Tugas pertama, pegawai koperasi melaksanakan kegiatan pemeriksaan atau pengawasan secara periodik dan berkesinambungan terhadap kelompok koperasi yang bernaung di Dinas Koperasi dengan menentukan (Target) kuantitas yang harus dicapai yakni 335 koperai, Kualitas 100, dalam waktu 11 bulan, tetapi ibu Yuli hanya melaksanakan (Realisasi) 330 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 11 bulan terhitung sejumlah 271,51 sehingga nilai capaian SKP yang di dapat 90,50.

Kedua, pegawai koperasi melaksankan tanggapan atas pelayanan pengaduan masyarakat tentang permasalahan antara koperasi dengan anggotanya dan koperasi dengan masyarakat dengan menentukan (Target) kuantitas yang harus dicapai 110 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai oleh pegawai 105 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 268,45 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 89,48.

Ketiga, pegawai koperasi melaksankan teguran kepada koperasi yang tidak mematuhi dan tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan (Target) kuantitas yang harus dicapai 125 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 120 koperasi, kualitas 98 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 270,00 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,00.

Keempat, pegawai koperasi melaksanakan panggilan dan peringatan kepada koperasi yang tidak atau belum menyampaikan laporan triwulan, semesteran dan tahunan dengan kepada setiap kelompok koperasi yang bernaung di Dinas Koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 330 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 271,50 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,50.

Kelima, pegawai koperasi melaksankan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 330 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 270,51 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,50.

Keenam, pegawai koperasi melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaporan pemeringkatan koperasi dan penilaian kesehatan Usaha Simpan Pinjam yang baik dengan menentukan (Target) kuantitas yang harus dicapai 150 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 145 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 269,67 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 89,59.

Ketujuh, pegawai dinas koperasi melaksankan penerapan Akuntabilitas Koperasi

(Target) kuantitas yang harus dicapai 100 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 98 koperasi, kualitas 98 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 272,00 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh oleh pegawai adalah 90,67.

Kedelapan, pegawai dinas koperasi melaksankan pengawasan dan pemeriksaan kelembagaan dan usaha simpan pinjam kepada setiap koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 330 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 271,51 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,50.

Kesembilan, pegawai dinas koperasi melaksankan pemantauan terhadap setiap koperasi, melakukan analisa, melaksanakan penindakan dan melaksanakan kepatuhan terhadap peraturan koperasi yang sesuai dengan (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai oleh pegawai hanya 330 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 271,51 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,50.

Kesepuluh, pegawai koperasi melaksankan penerapan manajemen kelembagaan dan sanksi pada koperasi yang melanggar terhadap peraturan dinas koperasi maupun koperasi dengan (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai oleh pegawai adalah 330 koperasi, kualitas 97 dalam waktu 10 bulan, semua terhitung sejumlah 271,51 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 90,50.

Jadi data penilaian yang diperoleh diatas dapat disimpulkan bahwa ibu Yuli memiliki nilai total Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah 90,31 sudah termasuk kategori (BAIK).

3. Pegawai Junior dengan masa kerja 2 tahun di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha terhadap Bapak Gustaf.

Peniliaian Sasaran Kerja Pegawai terhadap bapak Gustaf dilakukan oleh bapak Yudo Minarto selaku pejabat penilai yang bertempat kerja di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Bapak Yudo memiliki jabatan sebagai kepala seksi pengawasan dan juga selaku penilai setiap Pegawai Negeri Sipil. Ada beberapa tugas atau kegiatan yang harus dicapai oleh bapak Gustaf selaku Pegawai Negeri Sipil.

Tugas pertama, melaksanakan kegiatan pemeriksaan atau pengawasan secara periodik dan berkesinambungan (Target) kuantitas yang harus dicapai yakni 335 koperai, Kualitas 100, dalam waktu 10 bulan, tetapi bapak Gustaf hanya melaksanakan (Realisasi) 329 koperasi, kualitas 89 dalam waktu 10 bulan terhitung sejumlah 263,2 sehingga nilai capaian SKP yang di dapat 87,74.

Kedua, melaksankan tanggapan atas pelayanan pengaduan masyarakat tentang permasalahan antara koperasi dengan anggotanya dan koperasi dengan masyarakat (Target) kuantitas yang harus dicapai 110 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 99 koperasi, kualitas 89 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 255,0 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 85,00.

Ketiga, melaksankan teguran kepada koperasi yang tidak mematuhi dan tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan (Target) kuantitas yang harus dicapai 100 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 93 koperasi, kualitas 89 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 258,0 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 86,00.

Keempat, melaksanakan panggilan dan peringatan kepada koperasi yang belum menyampaikan laporan triwulan semesteran dan tahunan (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 329 koperasi, kualitas 87 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 261,2 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 87,07.

Kelima, melaksankan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 329 koperasi, kualitas 89 dalam waktu 10 bulan,

terhitung sejumlah 263,2 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 87,74.

Keenam, melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaporan pemeringkatan koperasi dan penilaian kesehatan Usaha Simpan Pinjam (Target) kuantitas yang harus dicapai 150 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 135 koperasi, kualitas 89 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 255,0 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 85,00.

Ketujuh, melaksankan penerapan Akuntabilitas Koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 100 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 90 koperasi, kualitas 90 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 256,0 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 85,33

Kedelapan, melaksankan pengawasan dan pemeriksaan kelembagaan dan usaha simpan pinjam koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 11 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 329 koperasi, kualitas 90 dalam waktu 11 bulan, terhitung sejumlah 264,2 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 88,07.

Kesembilan, melaksankan penerapan manajemen kelembagaan dan sanksi pada koperasi (Target) kuantitas yang harus dicapai 335 koperasi, (Kualitas) 100 dalam waktu 10 bulan, tetapi Realisai kuantitas yang dicapai 329 koperasi, kualitas 90 dalam waktu 10 bulan, terhitung sejumlah 264,2 sehingga nilai capaian SKP yang diperoleh adalah 88,07.

Jadi data penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa bapak Gustaf memiliki nilai total Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah 86,67 (BAIK).

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaanya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Peneliti melihat kuantitas target output yang ditetapkan pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Berdasarkan indikator kuantitas, tingkat kinerja pegawai didapatkan hasil hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dengan melaksanakan tugas dan target dengan sebagian besar penilai memberikan tugas yang yang harus dilaksankan dan sesuai dengan fungsinya di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha. Indikator kuantitas dinilai berdasarkan sub-sub indikator Tingkat kesesuaian target kuantitas dan rencana yang ditetapkan dalam SKP, Kesesuaian tingkat realisasi target output atau kuantitas yang dihasilkan pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember dalam Sasaran Kerja Pegawai dan pencapaian hasil kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Kuantitas yang dibuat oleh setiap pegawai di dinas koperasi harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan serta mendapat persetujuan dari Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember karena kuantitas tersebut dapat menjawab sejauh mana kemampuan disetiap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu kerja pegawai atau suatu standar fisik yang dinilai dengan seberapa besar kuslitsd dan ketepatan waktu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia demi mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya dapat berjalan dengan baik. Peneliti melihat sberapa besar hasil kualitas kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember khusunya di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha sudah baik. Berdasarkan hasil penelitian di setiap indikator kualitas di dapatkan dari hasil kerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan kinerja dan kualitas kinerja yang telah dicapai oleh pegawai negeri di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten jember di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha. Berdasarkan hasil penelitian, indikator kualitas dalam bekerja yang di peroleh oleh setiap pegawai di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha

kurang dari target tetapi sudah termasuk dalam kategori baik dan penilai telah memberikan penilaian baik pada setiap pegawai di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha meskipun tidak semua tugas atau kuantitas yg dicapai sesuai dengan targetnya tetapi sebagian besar tugas yang terlaksana sudah dilaksanakan dengan perolehan kualitas diatas 80 atau dalam kategori (BAIK).

Kualitas kinerja yang khusunya di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha sangat menonjol sehingga penilai mapuan kepala dinas selalu memberikan peringkat terbaik pada pegawai di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha sehingga nama baik Bidang Kelembagaan, Bina Usaha tetap terjaga.

c. Waktu

Waktu merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dengan ketentuan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Tugas yang dikerjakan harus sesuai dengan waktunya, serta ada ukuran tingkat kemampuan kinerja pada setiap pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Kinerja yang dilaksanakan yang berada di dalam indikator harus dilaksanakan sesuai dengan waktunya. Sehingga waktu yang dibutuhkan selalu dilihat dari waktu yang dicapai untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya demi mencapai keefisiensiaan dalam penggunaan waktu. Berdasarkan dari hasil penelitian, indikator waktu dalam bekerja di peroleh kurang dari target. Sehingga penilai memberikan tanggapan yang kurang baik dan memberi saran untuk lebih tepat dalam menggunakan waktu, hal tersebut dikarenakan pegawai merasa waktu yang ditetapkan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan tingkat kesulitan pekerjaan dan sebagian pekerjaan harus koordinasi dengan instansi lain.

4.3.2 Penilaian Kinerja ASN diukur melalui Perilaku Kerja Pegawai

Penilaian perilaku kerja adalah suatu cara untuk menilai kemampuan kerja yang dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai. Penilaian perilaku kerja dapat mengidentifikasi masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan Bidang kerja masing-masing.

1. Orientasi pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, bidang kerja terkait, dan atau instansi lain. Hasil penelitian pada pegawai PNS di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember khususnya di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha memiliki orientasi pelayanan dalam kategori baik, begitupun pelaksanaan pelayanan yang telah dilakukan melalui perilaku kerja yang di dapat juga memiliki kinerja yang sangat baik.

2. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Berdasarkan hasil penelitian yang peroleh pegawai Rini termasuk dalam kategori baik dengan sikap disiplin atau yang bagus. Sebagian besar taggapan dari pegawai lain maupun penilai juga memberikan tanggapan baik. Namun, dalam indikator disiplin sebagian perlu diperbaiki seperti penegakan sanksi yang tegas.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan. Hasil penelitian mengenai indikator ini sudah termasuk dalam kategori baik karena pada setiap kegiatan pegawai di Bidang Kelembagaan selalu rutin dalam rapat dalam melaksanakan tugas maupun permasalahan masyarakat dengan sesama rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain, pegawai lain maupun penilai juga memberikan tanggapan baik.

1. Pegawai Senior dengan masa kerja 5 tahun terhadap Ibu Rini.

Peniliaian Perilaku Kerja terhadap ibu Rini dilakukan oleh bapak Yudo Minarto selaku pejabat penilai setiap Pegawai Negeri Sipil di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha harus dinilai sesuai dengan perilaku kerja yang diperoleh. Ada beberapa pemantauan penilaian tugas yang harus dilaksanakan oleh Ibu Rini selaku Pegawai Negeri Sipil dan akan dinilai oleh Bapak Yudo melalui Unsur Perilaku Kerja yang pertama yaitu : (1) Orientasi Pelayanan, orientasi pelayanan yang di peroleh oleh Ibu Rini sebagai pegawai negeri adalah 80 dan mendapat nilai dalam kategori (Baik). (2) Integritas yang diperoleh oleh Ibu Rini adalah 80 dan mendapat nilai dalam kategori (Baik). (3) Komitmen yang diperoleh oleh Ibu Rini adalah 81 dan mendapat nilai dalam kategori (Baik). (4) Disiplin yang diperoleh oleh Ibu Rini adalah 81 dan mendapat nilai dalam kategori (Baik). (5) Kerjasama yang diperoleh oleh Ibu Rini adalah 80 dan mendapat nilai dalam kategori (Baik). Hasil penilaian dari ke lima indikator tersebut mendapat total jumlah 402 dengan Nilai rata-rata 80,40 dengan kategori (Baik) selanjutnya Hasil Perilaku Kerja yang di dapat senilai 80,40 x 40% menjadi 32,16 ditambah hasil SKP 53,88 sehingga mendapat nilai akhir Prestasi Kerja senilai 86,04. Sehingga Ibu Rini mendapat nilai dalam kategori (Baik).

2. Pegawai Menengah dengan masa kerja 3 tahun terhadap Ibu Yuli.

Peniliaian Perilaku Kerja terhadap Ibu Yuli dilakukan oleh bapak Yudo Minarto selaku pejabat penilai setiap Pegawai Negeri Sipil di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha. Ada beberapa pemantauan penilaian tugas yang harus dilaksanakan oleh Ibu Yuli selaku Pegawai Negeri Sipil dan akan dinilai oleh Bapak Yudo melalui Unsur Perilaku Kerja yang pertama yaitu : (1) Orientasi Pelayanan, orientasi pelayanan yang di peroleh oleh Ibu Rini adalah 80 dan mendapat kategori (Baik). (2) Integritas yang diperoleh adalah 80 dan mendapat kategori (Baik). (3) Komitmen yang diperoleh adalah 80 dan mendapat kategori (Baik). (4) Disiplin yang diperoleh adalah 80 dan mendapat kategori (Baik). (5) Kerjasama yang diperoleh adalah 80 dan mendapat kategori (Baik). Hasil penilaian dari ke lima indikator mendapat total jumlah 400 dengan Nilai rata-rata 80,00 dengan kategori (Baik) selanjutnya Hasil Perilaku Kerja yang di dapat senilai 80,00 x 40% menjadi 32,00 ditambah hasil SKP 54,18 sehingga mendapat nilai akhir Prestasi Kerja senilai 86,18 dikategorikan (Baik).

3. Pegawai Junior dengan masa kerja 2 tahun terhadap Bapak Gustaf.

Peniliaian Perilaku Kerja terhadap Bapak Gustaf dilakukan oleh bapak Yudo Minarto selaku pejabat penilai setiap Pegawai Negeri Sipil di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha. Ada beberapa pemantauan penilaian tugas yang harus dilaksanakan oleh Bapak Gustaf selaku Pegawai Negeri Sipil dan akan dinilai oleh Bapak Yudo melalui Unsur Perilaku Kerja yang pertama yaitu : (1) Orientasi Pelayanan, orientasi pelayanan yang di peroleh oleh Ibu Rini adalah 86 dan mendapat kategori (Baik). (2) Integritas yang diperoleh adalah 82 dan mendapat kategori (Baik). (3) Komitmen yang diperoleh adalah 82 dan mendapat kategori (Baik). (4) Disiplin yang diperoleh adalah 80 dan mendapat kategori (Baik). (5) Kerjasama yang diperoleh adalah 81 dan mendapat kategori (Baik). Hasil penilaian dari ke lima indikator mendapat total jumlah 411 dengan Nilai rata-rata 82,20 dengan kategori (Baik) selanjutnya Hasil Perilaku Kerja yang di dapat senilai 82,20 x 40% menjadi 32,88 ditambah hasil SKP 52,00 sehingga mendapat nilai akhir Prestasi Kerja senilai 84,88 dikategorikan (Baik).

4.4 Penilaian Kinerja Individu di BidangKelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara adalah cara menilai pegawai melalui Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja yang dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara menggunakan cara dengan melihat Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setara di lingkungan Bidang Kelembagaan Bina Usaha.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka prestasi kerja dilihat dari sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai. Penilaian kinerja di Dinas Koperasi di Kabupaten Jember ada dua cara penilaian, penilaian pertama menilai melalui sasaran kerja pegawai (SKP) selanjutnya yang kedua menilai dari perilaku pegawai, penilaian kinerja menurut penilai, setiap pegawai harus membuat tugas jabatan SKP serta apa saja yang harus dia kerjakan sesuai dengan target yan harus ia capai. Setiap pegawai harus melaksanakan tugas jabatan yang memiliki masa waktu 10-11 bulan. Jika tugas jabatan itu dilaksanakan sesuai dengan target maka akan mendapat nilai yang baik.

Ketika peneliti melakukan penelitian di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha ada salah satu pegawai yang tidak datang tepat waktu, hal itu dapat mempengaruhi nilai kinerja perilaku disiplin pegawai. Sebenarnya, pada saat peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada penilai, nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang di dapat oleh salah satu pegawai tersebut, penilai tetap memberi nilai baik. Namun kenyataanya tidak seluruh pegawai yang tercantum dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dinilai baik. Setelah peneliti mengamati, alasan penilai tidak menegur pegawai yang melanggar disiplin waktu, bahkan selalu memberikan nilai baik kepada salah satu pegawai tersebut adanya kaitannya untuk menjaga nama baik Bidang Kelembagaan dan Bina Usaha, selain itu kelembagaan sendiri akan memiliki peluang besar untuk mendapatkan penghargaan. Setelah peneliti mengamati adanya pelanggaran disisplin waktu, pihak atasan atau Kepala Dinas tidak mengetahui kejadian yang sebenarnya, karena sebetulnya masih ada salah satu pegawai yang datang terlambat dan melanggar nilai kedisiplinan yang termasuk dalam penilaian perilaku kerja pegawai. Peneliti juga mengamati adanya kerjasama antar penilai dan pegawai dalam pemberian nilai, karena penilai maupun pegawai tersebut memiliki tujuan agar pegawai yang melanggar tetap diposisi aman dan tidak mengurangi tunjangannya. Jika pegawai mendapatkan nilai buruk, pegawai tersebut tidak akan mendapat reward (penghargaan), begitu sebaliknya dengan penilai. Apabila pegawai yang melanggar tersebut mendapat nilai baik, maka tunjangan dan nama baik unit kelembagaan akan tetap baik. Selain itu, Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember dalam hal tunjangan jabatan tidak membedakan masa kerja pegawai dengan masa kerja 5 tahun, 3 tahun dan 2 tahun.

Dampak dari penilai memberikan nilai baik kepada salah satu pegawai yang telat, akan mempengaruhi kinerja pegawai dan kemungkinan akan mengganggu pegawai lain. Jika hal itu tidak dipermasalahkan, bisa jadi pegawai lain akan melakukan hal yang sama. Jika hal ini terus terjadi, maka dampaknya akan mempengaruhi target kinerja kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Oleh karena itu, jika ada salah satu pegawai yang melanggar, sebaiknya penilai langsung menegur dan membicarakan hal ini dengan pegawainya secara baik-baik atau penilai segera meminta saran langsung kepada Kepala Dinas Koperasi, agar perilaku terlambat tersebut tidak terulang kembali.

Syarat penilaian SKP dan Perilaku kerja bukan sekedar persyaratan administratif saja. Akan tetapi, nilai yang diperoleh oleh setiap pegawai, menjadikan cerminan diri sesuai dengan perilaku kerjanya. Syarat penilaian SKP maupun perilaku kerja ini bertujuan untuk menjadikan pegawai sadar akan disiplin waktu. Penilaian disiplin waktu ini berkaitan dengan teori Hasibuan (2008 : 94) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Semakin tinggi kualitas kerja dan disiplin waktu, akan semakin besar pula kinerja bagi pegawai di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai sebagai dasar penilaian di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember melakukan penilaian melalui Sasaran

Kerja Pegawai dan Perilaku kerja pegawai. Penilaian Kinerja melalui Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku kerja pegawai adalah suatu perubahan yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi khusunya di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha. Penilaian menggunakan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai akan lebih mudah mengetahui kemampuan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Penilaian ini dapat melihat kemampuan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dari hasil nilai prestasi kerja yang baik. Penyempurnaan peraturan ini juga berdampak baik terhadap peningkatan kinerja instansi pemerintah khususnya di Bidang Kelembagaan, Bina Usaha di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Melalui sistem penilaian yang baik, maka akan mengkasilkan kinerja yang baik pula. Semakin baik kinerja pegawai, pasti akan berdampak baik pula terhadap sebuah instansi pemerintahan. Target dan tujuan yang jelas dalam SKP dan UU ASN akan berdampak baik terhadap peningkatan performa kerja pegawai yang secara langsung berdampak baik terhadap kinerja instansinya.

5.2 Saran

1. Untuk Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember agar terus meningkatkan kinerjanya dan memantau secara langsung pegawai-pegawainya agar penilaian sesuai dengan prosedur yang berlaku.
2. Untuk pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember agar terus meningkatkan pula kinerjanya serta pelayanan yang mencerminkan Aparatur Negara yang Abdi Masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

Bernadin, H. J. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Pendekatan Eksponensial. Ed-4. NewYork: McGraw-Hill Irwin, 253-277.

Dessler, G. 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Handoko, Hani 2010. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Akasara.

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara

Moenir, A. S. 1995. Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.Anwar.P.2011 Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sumber Jurnal :

Nur Afni.2019. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus penerapan Peraturan Bupati No.18 Tahun 2011).* Rokahulu : Jurusan Ilmu Pemerintahan.

Roosje Kalangi.2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara.* Kepulauan Sangihe : Jurusan Ilmu Pemerintahan.

Sisila Koda.2017. *Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Puskesmas Daru Kecamatan Kao Utara.* Halmahera Utara : Jurusan Ilmu Pemerintahan.

Taupik Rahman.2017. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik.* Paser : Jurusan Ilmu Pemerintahan.

Dokumen Lainnya :

Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Kedududkan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

Sasaran Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember

Undang-undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER