

Volume 7. Nomor 1 April 2017

DINAMIKA GOVERNANCE

Merupakan terbitan berkala enam bulan sekali yang menyajikan tulisan-tulisan dibidang Ilmu Administrasi Negara, berkaitan dengan Dinamika Governance; untuk lebih mempopulerkan ilmu kemasyarakatan ke tengah khalayak peminat dan untuk membuka forum belajar-mengajar yang lebih efektif dan efisien.

Penanggung Jawab

Dr. Ertien Rining Nawangsari. M.Si
Koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Negara
FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur

Mitra Bestari

Dr.Hermawan M.Si – FISIP Universitas Brawijaya Malang
Dr.Lely Indah Mindarti M.Si –FISIP Universitas Brawijaya Malang

Penyunting/ Editor

Dr.Diana Hertati. M.Si

Redaktur

Tukiman. S.Sos. M.Si

Desain Grafis

Dr. Lukman Arif. M.Si

Sekretariat

Dr. Agus Widiyarta. M.Si
Dra. Sri Wibawani. M.Si

Alamat Redaksi

Prodi Ilmu Administrasi Negara –FISIP
UPN “VETERAN” JAWA TIMUR

JURNAL DINAMIKA GOVERNANCE
Volume 7. Nomor 1 April 2017

DARI REDAKSI

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat hidayahNya, hingga April 2017 ini Jurnal DINAMIKA GOVERNANCE Progdil Ilmu Administrasi Negara FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur telah menerbitkan Volume 7 Nomor 1. Penerbitan Jurnal DINAMIKA GOVERNANCE, diharapkan dapat menjadikan media untuk mempublikasikan karya ilmiah dosen maupun mahasiswa. Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para peneliti atas partisipasinya mengirim karya ilmiahnya berupa artikel untuk dipublikasikan pada Jurnal DINAMIKA GOVERNANCE.

Bagi penerbitan yang berikutnya Redaksi Jurnal DINAMIKA GOVERNANCE mengundang para peneliti/penulis untuk mengirimkan artikel-artikel hasil penelitian, dengan mengacup pada format penulisan di halaman sampul belakang jurnal berikut.

Kritik dan saran dari para pemerhati sangat diharapkan demi kemajuan jurnal ini, dan semoga dengan diterbitkannya Jurnal DINAMIKA GOVERNANCE akan semakin meningkatkan semangat peneliti untuk menulis dan mempublikasikan karya-karya penelitiannya.

Surabaya, April 2017

Redaksi

JURNAL DINAMIKA GOVERNANCE

Volume 7. Nomor 1 April 2017

DAFTAR ISI

1. IMPLEMENTASI UJIAN NASIONAL BERBASIS KOMPUTER (COMPUTER BASED TEST, CBT) DI SMP NEGERI 1 SIDOARJO KABUPATEN SIDOARJO
Sa'adatul Maziidatil Ula dan Ertien Rining 1
2. IMPLEMENTASI PROGRAM KAMPUNG KELUARGA BERENCANA DI DUSUN AMBENG-AMBENG DESA NGINGAS KECAMATAN WARU KABUPATEN SIDOARJO
Nosa Arighi Bachtiyar dan Sri Wibawani 13
3. ANALISIS FAKTOR PENENTU KEPUTUSAN DALAM MEMILIH PROGRAM STUDI PERPAJAKAN (Studi kasus di Prodi Perpajakan Politeknik Ubaya)
N. Purnomolastu 27
4. MODEL PENGEMBANGAN PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) “BROADBAND LEARNING CENTER” (BLC) PADA PT. TELKOM
Yunita Mariana Putri Dan Saifuddin Zuhri 39
5. TINGKAT KEPATUHAN UPN “VETERAN” JAWA TIMUR TERHADAP PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 25 TAHUN 2009 TENTANG PELAYANAN PUBLIK
Tukiman, Herlina Suksmawati, Budi Prabowo 50
6. EFEKTIFITAS TENAGA PENDAMPING PROFESIONAL DALAM PEMANFAATAN DANA DESA GUNA MENDORONG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA
Agus Widiyarta 64
7. PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI HUMAS KEPOLISIAN DAERAH JAWA TIMUR
Putri Ayu Ainun Nikmah dan Lukman Arif 82
8. KEBIJAKAN PENGELOLAAN SAMPAH BERBASIS MASYARAKAT SEBAGAI SOLUSI ALTERNATIF GREEN CITY DI KOTA SURABAYA
Diana Hertati..... 95
9. PELAKSANAAN STANDAR PELAYANAN PUBLIK DI RUMAH SAKIT HAJI SURABAYA
Rusdy Hidayat Nugroho dan Edy Purnomo 108

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI HUMAS KEPOLISIAN DAERAH JAWA TIMUR

Putri Ayu Ainun Nikmah , Lukman Arif

Progdi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Pembangunan Nasional
“Veteran” Jawa Timur

Jl. Raya Rungkut Madya, Gunung Anyar, Surabaya

E-mail : putrikitty19@gmail.com, ariflukman57@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan Metode deskriptif kualitatif, data dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik wawancara dari informan yang memenuhi kriteria-kriteria yang ditentukan. Penelitian ini menggunakan teori penilaian kinerja dan mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Setiap PNS pada dasarnya menginginkan SKP hasil kerja yang baik agar naik pangkat cepat pada waktunya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka perumusan masalah yaitu “Bagaimana Penilaian Kinerja pegawai negeri sipil di Humas Polda Jatim”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Humas Polda Jatim. Lokasi penelitian adalah Kantor Humas Kepolisian Polda Jatim sebagai uji sampling.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa yang didapatkan dari Kantor Humas Kepolisian Jawa Timur dalam menilai kinerja pegawai sipil melalui SKP dalam meningkatkan prestasi dalam kurun waktu 1 tahun, pejabat penilaian dalam menilai pegawai negeri sipil sesuai dengan PP No 46 Tahun 2011. Dari unsur penilaian rata-rata pegawai negeri sipil cukup memahami dan hasil penelitian rata-rata pegawai yang dinilai sudah cukup baik dengan hasil penilaian.

Kata Kunci : *Penilaian Kinerja, Pegawai Negeri Sipil Humas, Peraturan Pemerintah*

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih professional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan

pembangunan.reformasi birokrasi saat ini sedang berlangsung di semua lini departemen/lembaga pemerintahan baik ditingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Membicarakan tentang aparatur pemerintah yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak ada habisnya.

Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik

Indonesia, kementerian PAN dan RB bersama instansi terkait lainnya telah menyusun Rancangan Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Kinerja PNS tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Sehubungan dengan hal tersebut, guna lebih mendorong peningkatan kinerja PNS sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja PNS dimaksud maka penilaian kinerja PNS masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011.

Penilaian Prestasi Kerja terdiri dari unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja berdasarkan rencana kerja tahunan. SKP sebagaimana dimaksud pada angka 2 ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada angka 2 dilakukan setiap akhir Desember pada yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang PNS, dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan PNS, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja PNS dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah

Nomor 46 Tahun 2011 tentang Sasaran Kerja PNS.

Sesuai peraturan pemerintah pegawai negeri sipil yang sekarang dengan menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yaitu daftar yang berisikan hasil penilaian pegawai selama melaksanakan tugasnya dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan/akhir Januari tahun berikutnya), yang terdiri atas unsur SKP bobotnya 60%, dan perilaku kerja bobotnya 40%. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).

Setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan RKT instant. Dalam menyusun SKP harus memperhatikan suatu hal yaitu jelas, dapat diukur, relevan, dapat dicapai, memiliki target waktu. PNS yang tidak menyusun SKP akan dijatuhi hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang mengatur mengenai disiplin PNS. Sedangkan pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa karakteristik pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja maupun motivasi masing-masing individu sangat beda dan beragam.

Dalam usahanya untuk mendekati diri kepada masyarakat, Polda Jawa Timur didukung oleh Bidang Hubungan Masyarakat, yaitu sebuah unit pelaksana staf khusus yang bertugas untuk penyampaian

informasi mengenai kepolisian dan kerjanya di Provinsi Jawa Timur.

Peran PNS di anggota Polri, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan PNS sudah diatur di dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Bahwa Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan PNS harus melakukan beberapa kinerja yang sesuai UU Nomor 2 Tahun 2002 .

Artinya bahwa PNS dapat berperan dalam 2 hal yaitu organisasi dan secara individu, organisasi melakukan kegiatan yang memerlukan kerja sama antara kinerja PNS dan kinerja Polri dan sedangkan individu melakukan kegiatan merekap data harian, mingguan ataupun bulanan. Hal-hal ini yang menunjang keberhasilan Humas Kepolisian Jawa Timur Surabaya mendapatkan prestasi.

Maka dari itu peran PNS dan Polri saling membantu dalam melayani masyarakat, sebagai perlindungan masyarakat, dalam mengayomi masyarakat. Yang akhirnya mendapat dampak positif bagi kinerja PNS dan kinerja Polri di Humas Polda Jawa Timur yang menunjang prestasi tahun 2012 dan 2013 menjadi Humas terbaik se-Indonesia. Hal ini juga yang membuat peneliti ingin meneliti penilaian kinerja individu PNS pada Humas Kepolisian Jawa Timur Surabaya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian

kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Wahyudi (2002:101) “penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”. Sedangkan menurut Simamora (2004:338) “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”. Dengan demikian, penilaian kinerja pegawai dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti: “Kinerja Pegawai Pada Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur”.

Penilaian kinerja di Humas Polda Jawa Timur selain menggunakan SKP juga memfokuskan pada unsur-unsur penilaian secara informal yang digunakan untuk pelaksanaan penilaian kinerja yang biasanya hanya mencakup suatu instansi tertentu. Penilaian meliputi berbagai hal seperti SKP dan Unsur Perilakunya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Penilaian Kinerja pegawai negeri sipil di Humas Polda Jatim”

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Penilaian Kinerja

Dalam setiap organisasi mutlak dilakukan penilaian kinerja terhadap para karyawannya. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing karyawan dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Adapun pengertian penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryo (2003 : 231).

Pengertian karya menurut Nawawi (2001 : 236) adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Pengertian kinerja menurut Rivai (2005 : 17) merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standart dan criteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Soeprihanto (2001:8) Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
2. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya menyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pengembangan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat melihat perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawan, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Rivai & Basri, (2004:55) Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

1. Orang yang dinilai (karyawan).
2. Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan
3. Perusahaan.

Fungsi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengadakan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya Handoko, (1994:20). Sebenarnya tidak ada suatu hal yang mewajibkan tiap-tiap organisasi untuk memiliki penilaian kinerja. Tetapi dengan melihat fungsi penilaian yang begitu besar, maka hampir semua organisasi dimanapun mempunyai sistem penilaian kinerja. Fungsi diadakannya penilaian kinerja di setiap organisasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian.
2. Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok.
3. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai.
4. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi.
5. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan mutasi dan pemberhentian.
6. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan.
7. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan penghargaan (reward).
8. Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja

Dengan mengetahui banyak kegunaan atau fungsi dari adanya penilaian kinerja, maka bisa diketahui bahwa hasil penilaian kinerja bukanlah merupakan tahap akhir, namun sebaliknya hasil penilaian hendaknya dapat digunakan sebagai dasar keputusan atau strategi organisasi.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono, (2008 : 207), Penelitian Kualitatif tidak hanya akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian tetapi keseluruhan yang meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*actifity*) yang berinteraksi secara sinergis.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini mengambil Lokasi penelitian yang dituju adalah Kantor Humas Polda Jawa Timur, Surabaya yang mana instansi tersebut menilaian prestasi kerja pegawai yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) yaitu lokasi tersebut dipilih berdasarkan pertimbangan yang berkaitan dengan judul yang dipilih, yaitu : Humas Polda Jawa Timur, Surabaya.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Humas Polda Jawa Timur. Dalam penilaian kinerja ini peneliti memfokuskan pada 2 aspek, yaitu :

1. Unsur-unsur Sasaran Kinerja Pegawai
 2. Penilaian Kerja Perilaku
- Penjelasan masing-masing fokus diatas sebagai berikut :

1. Fokus tentang unsur sasaran kerja pegawai meliputi :

1. Kegiatan Tugas Jabatan
2. Target

Dalam menetapkan target meliputi aspek – aspek yaitu

- a. Kuantitas (Target Output)
- b. Kualitas (Target Kualitas)
- c. Waktu (Target Waktu)
- d. Biaya (Target Biaya)

2. Fokus yang kedua tentang penilaian perilaku kerja. Perilaku kerja ini melihat unsur-unsur sebagai berikut :
 - a. Orientasi pelayanan
 - b. Integritas
 - c. Komitmen
 - d. Disiplin
 - e. Kerjasama
 - f. Kepemimpinan

Dalam pengumpulan data penelitian ini ada 3 (tiga) proses kegiatan yang dilakukan dalam penelitian yaitu:

1. Memahami latar belakang dan mempersiapkan diri.
Agar proses pengumpulan data berjalan dengan baik, peneliti terlebih dahulu menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan yaitu memahami latar penelitian terdahulu, disamping itu peneliti mempersiapkan diri baik secara fisik maupun secara mental, disamping itu peneliti etika yang terdapat di Kantor Humas Polda Jawa Timur.
2. Proses Memasuki Lapangan
Dalam memasuki lokasi penelitian, peneliti menempuh pendekatan formal dan informal serta menjalin hubungan yang akrab dengan informan Moleong, (2002 : 96), maka dalam tahap ini peneliti memasuki lokasi penelitian guna memperoleh gambaran aktifitasnya dengan membawa surat ijin dalam penelitian dari Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur untuk memperoleh ijin penelitian di Kantor Humas Polda Jawa Timur. Selanjutnya menyerahkan ijin penelitian ke Kantor Humas Polda Jawa

Timur sekaligus menyampaikan maksud dan tujuan.

3. Berperan Serta Sambil Mengumpulkan Data.
Ada tiga teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengamatan (*Observation*)

Hal ini dilakukan untuk mengungkap dan memperoleh deskripsi secara utuh dengan pengamatan langsung kepada pegawai Kantor Humas Polda Jawa Timur.

- b. Wawancara

Cara untuk memperoleh informasi melalui tanya jawab atau wawancara langsung dengan subyek atau informan. Dalam proses wawancara ini terjadi komunikasi timbal balik antara peneliti dengan subyek atau informan yang dilakukan secara sistematis dan berdasarkan pada tujuan peneliti. Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang penetapan standarisasi dalam penilaian kinerja pegawai di Kantor Humas Polda Jawa Timur.

- c. Dokumentasi

Dokumentasi tentang data dalam penetapan standarisasi dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai di Kantor Humas Polda Jawa Timur.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Humas Polda Jawa Timur

Perkembangan sejarah berdirinya POLDA JATIM tak terlepas dari peristiwa heroik diproklamirkan Kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 oleh Ir. Soekarno dan Drs. Moh. Hatta. Dalam perkembangan Organisasi Kepolisian Polda Jatim. Tahun 1945 pada bulan Agustus 1945 disusunlah di kota Surabaya kantor Gubernur Jawa Timur dengan bagian-bagiannya, termasuk bagian keamanan (Kepolisian), dimana sebagai Kepala ditunjuk seorang pegawai Soemeroe Djojowinoto. Tugas bagian keamanan (Kepolisian) kebanyakan administratif. Hubungan vertical kebawah belum ada. Sesuai dengan keputusan pemerintah tanggal 29-08-1945 pada waktu itu Polisi dimasukkan dalam lingkungan Departemen Dalam Negeri.

Sedang ditingkat Karesidenan, Kepolisian administrative organisaris dibawah residen. Susunan Kepolisian Karesidenan pada waktu itu meneruskan susunan pada waktu Jepang, yang mempunyai bagian:

1. Bagian Administratif
2. Bagian Urusan Operatif
3. Bagian Urusan penjagaan
4. Polisi Istimewa.

Divisi Humas dalam kepolisian berperan sebagai penghubung antara organisasi Polri dengan instansi terkait bidang kehumasan dan masyarakat. Membina hubungan kerja sama yang positif dengan

instansi terkait dan lembaga yang saling menguntungkan. Memberikan dukungan manajemen dalam fungsi organisasi Polri dan membangun persepsi, citra dan opini positif bagi Polri dari masyarakat.

Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil

Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai dan unsur perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam menyusun SKP harus memperhatikan hal-hal yaitu Jelas dengan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas, Dapat Diukur dengan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain, Relevan Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing pada tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawab, dan uraian tugasnya, Dapat Di Capai dengan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kemampuan PNS, Memiliki Target Waktu dengan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan harus dapat ditentukan waktunya.

Aspek-aspek Penilaian Kinerja Pegawai pada Humas Polda Jawa Timur antara lain :

1. Kegiatan Tugas Jabatan

Menurut Gibson and Ivancevich (Rivai, 2005:14) bahwa penilaian kinerja merujuk kepada

tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik. Menurut Hunt and Osborn dalam (Rivai, 2005:14) bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan.

Dari hasil temuan dilapangan yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa sebagian besar pegawai sudah memahami kegiatan tugas jabatan yaitu suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang sesuai dengan perintah pimpinan. Dalam melakukan kegiatan tugas jabatan membutuhkan kerja keras, karena setiap bidang memiliki tugas-tugas yang berbeda-beda.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan mengatakan bahwa di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur, mereka menyebutkan kegiatan tugas jabatan haruslah bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai negeri sipil. Temuan melalui pengamatan ini tentunya bisa menjadi masukan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang ada di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur unyuk lebih berbenah dalam hal penelian kinerja pegawai.

Dari uraian wawancara yang disampaikan dalam penyajian data penulis menyimpulkan bahwa penilaian Kegiatan Tugas Jabatan dilihat dari bagaimana tanggung jawabnya kepada pekerjaan tersebut.

Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi

mengadakan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya (Handoko, 1994:20). Sebenarnya tidak ada suatu hal yang mewajibkan tiap-tiap organisasi untuk memiliki penilaian kinerja. Tetapi dengan melihat fungsi penilaian yang begitu besar, maka hampir semua organisasi dimanapun mempunyai sistem penilaian kinerja.

2. Target

Secara umum Target adalah Setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran penilaian prestasi kerja.

Dari hasil temuan dilapangan dapat dinyatakan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa suatu kegiatan yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan menjadi tolak ukur penilaian prestasi kinerja. Dengan target kita melihat beberapa aspek yaitu kualitas, kuantitas, aspek waktu dan biaya, serta dalam menilai suatu Kualitas tentu kita mempunyai suatu patokan, bagaimana melihat cara kerjanya baik atau buruknya. Sedangkan kuantitas kita melihat dengan cara berapa target yang telah ditetapkan, sebanding tidak dengan realisasi saat dilapangan dan untuk waktu dalam 1 tahun.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan mengatakan bahwa di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur, peneliti menganalisa bahwa mereka menyebutkan Target haruslah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai waktu yang diberikan dan target yang tercapai untuk menjadi tolak ukur prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Temuan melalui pengamatan

ini tentunya bisa menjadi masukan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang ada di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur untuk lebih berbenah dalam hal penilaian kinerja pegawai.

3. Orientasi Pelayanan

Secara umum Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan, sekerja, unit kerja terkait, dan/ atau instansi lain.

Dari hasil temuan dilapangan dapat dinyatakan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa Orientasi Pelayanan itu adalah suatu pelayanan yang melayani masyarakat, pimpinan, dan rekan kerja tanpa adanya pembandingan antara satu dengan lainnya. Di dalam bidang perencanaan administrasi sudah terjalin saling membantu antara rekan kerja maupun kepada pimpinan terutama dalam membuat anggaran dan menyimpan dokumen - dokumen penting yang sewaktu-waktu dibutuhkan, Di dalam bidang Penerangan Masyarakat sudah terjalin pelayanannya terhadap masyarakat, pimpinan maupun teman sekerja. karena di Penerangan Masyarakat ini pintu dari semua bidang dalam berhubungan, serta Bahwa Orientasi di Dalam Pengelolaan Informasi Dokumentasi sudah terjalin dengan baik, karena didalam bidang PID membutuhkan suatu kerjasama atau saling melayani satu sama lain, karena pekerjaannya saling tumpang tindih atau saling membutuhkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan mengatakan bahwa di Humas Kepolisian Daerah

Jawa Timur, yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa mereka menyebutkan Orientasi Pelayanan adalah membantu masyarakat atau mengedepankan membantu masyarakat yang ingin meminta bantuan tanpa adanya pembandingan antara satu dengan lainnya.

4. Integritas

Secara umum Integritas ialah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Dari hasil temuan dilapangan dapat dinyatakan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa Integritas adalah sebagai tolak ukur kinerja yang sesuai dengan norma-norma dan melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai peraturan yang ditetapkan, dan mampu bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan. Integritas itu sampai sejauh mana dia mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mencapai hasil yang maksimal. Terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah melakukan tugasnya dalam setiap sub bidang masing - masing.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan mengatakan bahwa di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur, yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa mereka menyebutkan Integritas adalah tolak ukur dalam melaksanakan tugas dengan baik serta sesuai yang telah di berikan oleh pimpinan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut (Mangkunegara, 2004 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

5. Komitmen

Secara umum Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/ atau golongan.

Dari hasil temuan dilapangan dapat dinyatakan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa Komitmen adalah suatu kemauan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau visi misi dengan mengutamakan kepentingan instansi tanpa mengutamakan kepentingan diri sendiri maupun orang lain. Serta Komitmen itu membantu atau mendahului kepentingan masyarakat yang sesuai dengan komitmen instansi atau dinas, apa yang kita ucapkan dan lakukan, apa yang kita yakini yaitu kita harus lakukan. Para PNS telah melakukan tugasnya dengan baik, semua PNS mendahulukan kepentingan instansi dari pada kepentingan diri sendiri.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan mengatakan bahwa di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur, yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa mereka menyebutkan Komitmen adalah harus mementingkan urusan instansi dari pada mementingkan urusan diri sendiri serta mewujudkan visi misi instansi.

6. Disiplin

Secara umum Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari hasil temuan dilapangan dapat dinyatakan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa Disiplin adalah melaksanakan segala aturan-aturan yang sudah ditetapkan, disiplin ada banyak hal, seperti disiplin waktu, disiplin dalam menjalankan tugas, dan lain sebagainya. Unsur Disiplin dinilai dari beberapa aspek, misalnya menaati perundang-undangan atau peraturan-peraturan yang berlaku, selalu menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang sebaik-baiknya.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan mengatakan bahwa di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur, yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa mereka menyebutkan Disiplin adalah kemauan/semangat kerja yang timbul dari keikhlasan dari dirinya sendiri, baik disiplin waktu dan kerja tepat waktu dan mau menaati semua tugas yang di berikan.

7. Kerjasama

Secara umum kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya

guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari hasil temuan dilapangan dapat dinyatakan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa Kerjasama sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dan setiap orang didunia ini tidak ada yang dapat berdiri sendiri melakukan segala aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, tanpa bantuan orang lain. Serta bentuk kerjasama 2 orang atau lebih dalam menyelesaikan tugas bersama agar lebih cepat selesai, saling membantu untuk mencapai tujuan bersama, pekerjaan/kegiatan ada yang diselesaikan sendiri, ada yang bersama-sama, untuk pekerjaan sendiri biasanya di kerjakan sendiri misal nya membuat anev, membuat artikel. Tentunya semua PNS dapat berkerja sama dengan baik, satu sama lain membantu agar cepat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan mengatakan bahwa di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur, yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa mereka menyebutkan Kerjasama adalah saling membantu antara individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan agar cepat terselesaikan tugas tersebut.

8. Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan adalah kemampuan dan kamuan PNS ungtuk bermotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Dari hasil temuan dilapangan dapat dinyatakan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa Kepemimpinan yaitu kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok, penilaian unsur pekepimpinan hanya dikenakan bagi Pegawai Negeri Sipil berpangkat pengatur muda golongan II/a keatas yang memangku sesuatu jabatan. Kepemimpinan yaitu seseorang pimpinan harus bisa memberi motivasi kepada anak buah tentang kinerja-kinerja setiap saat/setiap harinya dan memberi contoh tauladan/budi pekerti, baik tingkah laku cara berbicara kehidupan sehari-sehari sehingga menjadi simpatik terhadap anggota yang dipimpinya.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan mengatakan bahwa di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur, yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tiga informan bahwa mereka menyebutkan Kepemimpinan adalah dapat memberikan motivasi dan memberikan contoh tingkah laku, budi pekerti agar mendapatkan simpatik dari bawahan atau anggota yang dipimpinya.

KESIMPULAN

1. Kegiatan tugas jabatan haruslah bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai negeri sipil. Temuan melalui pengamatan ini tentunya bisa menjadi masukan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang ada di Humas Kepolisian Daerah Jawa Timur untuk lebih

- berbenah dalam hal penilaian kinerja pegawai.
2. Target suatu kegiatan yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan menjadi tolak ukur penilaian prestasi kinerja. Dengan target kita melihat beberapa aspek yaitu kualitas, kuantitas, aspek waktu dan biaya, serta dalam menilai suatu Kualitas tentu kita mempunyai suatu patokan, bagaimana melihat cara kerjanya baik atau buruknya. Sedangkan kuantitas kita melihat dengan cara berapa target yang telah ditetapkan, sebanding tidak dengan realisasi saat dilapangan dan untuk waktu dalam 1 tahun.
 3. Orientasi Pelayanan itu adalah suatu pelayanan yang melayani masyarakat, pimpinan, dan rekan kerja tanpa adanya perbandingan antara satu dengan lainnya.
 4. Integritas adalah sebagai tolak ukur kinerja yang sesuai dengan norma-norma dan melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai peraturan yang ditetapkan, dan mampu bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan.
 5. Komitmen adalah suatu kemauan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau visi misi dengan mengutamakan kepentingan instansi tanpa mengutamakan kepentingan diri sendiri maupun orang lain.
 6. Disiplin tentang bagaimana cara kita menghargai waktu untuk bersikap dan disiplin dalam menjalankan tugas.
 7. Kerjasama itu dasar dari pekerjaan yang dilakukan setiap harinya dan saling membantu setiap rekan kerja agar cepat terselesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.
 8. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan. Pimpinan harus bekerja seadil-adilnya dan dapat memberikan contoh kepada bawahannya. Pemimpin harus bisa memberikan motivasi terhadap bawahannya.

SARAN

1. Dalam penelitian tentang penilaian pegawai haruslah memilih menggunakan teori yang sangat dipahami karena akan berdampak pada pengerjaan bab IV.
2. Untuk mencari Informan harusnya kita melihat instansi terdahulu, apakah instansi tersebut ada kegiatan apa dan apa ada mutasi pegawai negeri sipil maupun pejabat lainnya.
3. Membuat pertanyaan untuk informan gunakan kata-kata yang mudah dipahami oleh informan.

DAFTAR PUSTAKA

- Moleong, Lexy J, Dr. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Moheriono, M.Si, Dr, Prof. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rivai, MBA, Prof. Dr. Veithzal dom Basri. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, MBA, Prof. Dr. Veithzal dom Basri, Brigadir Jendral Prof Dato, Dr. Ahmad Fawzi,

- Mohd, 2008. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Soeprihanto, John, Dr. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE