

## EVALUASI SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN PROVINSI JAWA TIMUR

**Kartika Dwi Aprilia<sup>1</sup>, Tri Prasetijowati<sup>2</sup>, Susi Ratnawati<sup>3</sup>**

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bhayangkara Surabaya<sup>123</sup>

Email : [kartikaapрила22@gmail.com](mailto:kartikaapрила22@gmail.com)<sup>1</sup>

Email: [triprasetijowati@ubhara.ac.id](mailto:triprasetijowati@ubhara.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstract**

*The evaluation of employees' performance, specifically government employees, gives 2 (two) sides of benefit, namely both for the employees' performance themselves and for the governmental instances where they work. The evaluation of Employees' Performance Targets (EPT) on government employees is a form of performance valuation based on The Government Regulation Number 30 of Year 2019 about Performance Valuation which aims to ensure objectivity of guidance for government employees that is done based on the performance system and career system. This study uses the descriptive method along with qualitative approach. According to the study results, it is known that the implementation of EPT on government employees' working performance focusing on quantity, quality, cost, and time valuation. The results of performance evaluation is also in good state, as indicated by the timely manner of performance reporting by the employees. The obstructing factors of EPT implementation are namely the uneven facilities and infrastructures, and the time-consuming coordination between related institutions. Evaluation of EPT on government employees performance has 3 points of view, namely evaluators, performance, and indicators, and is done periodically. Decision making on human resource management also is in good state, as indicated by obstacles where some employees has their performance level evaluated as below expectation. This study suggests that leaders should be closer to their employees in order to intensify their guidance for their employees on implementing the EPT, as well as growing the sense of bounding with their employees. Therefore, the implementation of employees' performance evaluation would not be mere formality.*

**Keywords** :Evaluation, Performance, Attitude, Valuation

yang sangat penting dalam suatu lingkup organisasi.

### **PENDAHULUAN**

Lebas & Euske (2004), sumber (BADAN PUSAT STATISTIK, 2020) Kinerja merupakan hasil dari sebuah tindakan dan upaya, sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misal upaya menciptakan nilai). Permasalahan kinerja mendapat perhatian serius dari berbagai sumber, konsultan dan praktisi, terutama yang terlibat dalam kegiatan organisasi, baik itu masyarakat sipil, pendidikan, rumah sakit, bahkan yang terlibat dalam partai politik, dan manusia merupakan salah satu sumber daya

Manusia dalam suatu organisasi harus memiliki keahlian bahkan ketrampilan dalam bidangnya, supaya dapat melaksanakan ataupun mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan langsung. (Ratnawati & Umiyati, 2019:49) Pengorganisasian menciptakan

suatu struktur organisasi sebagai sarana yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Agar struktur pekerjaan dapat terlaksana dengan benar, oleh karena itu

diperlukan dengan adanya sistem administrasi yang lebih baik dan terorganisir.

Seorang pemimpin tidak akan disebut pemimpin jika tidak melaksanakan program kinerja, melalui pelatihan pegawai demi peningkatan kinerja, serta pemimpin yang menjadi lebih kreatif, memberi kompensasi pegawai demi terlaksananya program kinerja dan sebagainya. Menurut (Wirawan, 2016:9) Evaluasi adalah riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya dengan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Evaluasi Kinerja sebagai proses penilai (pejabat yang melakukan penilaian kinerja) mereview keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama waktu tertentu dan menetapkan predikat kinerja pegawai berdasarkan kriteria kinerja pegawai, lalu mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai yang dinilai) secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 juga disebutkan, bahwa PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat Sangat Baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun bahwa PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan tentang disiplin PNS. Khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) terkait progres pelaporan SKP tahun 2021 dari 68 Instansi Pemerintah, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang masih memiliki pegawai dengan kinerja yang kurang baik yaitu sebanyak 5 PNS. (*Badan Kepegawaian*

*Daerah Provinsi Jawa Timur, 2021*). Ada pula permasalahan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur yaitu seringnya trouble pada jaringan WIFI sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat.

## **METODE**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini meliputi 3 (tiga) orang yaitu Sekretaris Dinas, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, dan 1 (satu) Staf Kepegawaian selaku Operator SKP. Informan tersebut dipilih oleh peneliti karena memiliki pengaruh yang kuat terhadap kegiatan kerja di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, dan dokumentasi, hal ini dilakukan dalam rangka memecahkan masalah yang ada dan nantinya menunjang hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam sistem penilaian prestasi kerja, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai rancangan pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan, sesuai dengan rincian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) disusun dan ditetapkan sebagai rencana operasional pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan, dengan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) tahunan organisasi, yang berisikan tentang apa kegiatan yang akan dilakukan, apa hasil yang akan dicapai, berapa yang akan dihasilkan dan kapan harus selesai. Setiap Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilaksanakan, target sebagai hasil kerja yang harus diwujudkan, dengan mempertimbangkan aspek kuantitas/Output, kualitas, waktu dan dapat disertai biaya.

### **A. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)**

#### **1. Aspek Kuantitas**

Kuantitas dalam pelaksanaan SKP artinya yaitu satuan/ jumlah/ banyaknya hasil suatu pekerjaan yang harus diselesaikan ataupun tercapai, dalam bentuk laporan ataupun dokumen.

## 2. Aspek Kualitas

Kualitas dalam pelaksanaan SKP yaitu mutu hasil kerja yang terbaik, dan target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100%. Target kualitas dalam hal ini yaitu 100% maka realisasi kualitas pegawai maksimal mendapat 100%. Apabila realisasi kualitas tidak 100% maka akan sangat berpengaruh terhadap penghasilan tunjangan pegawai.

## 3. Aspek Waktu

Waktu dalam pelaksanaan SKP yaitu beban kerja selama satu tahun kemudian di breakdown untuk setiap bulan dan memiliki total jumlah waktu yang telah ditentukan yaitu 75.000 (tujuh puluh lima ribu) menit dalam 1 (satu) tahun.

## 4. Aspek Biaya

Biaya dalam menetapkan Target Biaya harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, milyaran dan lain-lain untuk pertanggung jawaban anggaran.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur yang bertolak ukur terhadap 4 aspek SKP ditemukan bahwa pelaksanaan SKP yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan tugasnya di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur telah memperlihatkan terdapat 5 (lima) pegawai di tahun 2021 yang mendapat predikat kinerja pegawai butuh perbaikan, dan di tahun 2022 masih terdapat 3 (tiga) pegawai yang mendapat rating dibawah ekspektasi. Dimana PNS kurang patuh terhadap aturan yang ada,

sehingga menyebabkan aspek waktu yang telah ditentukan dalam pelaksanaan SKP menjadi terhambat. Tetapi telah ada target kuantitas, kualitas, dan juga biaya dimana masing-masing PNS telah sesuai dengan tupoksi/beban kerja masing-masing PNS.

## B. Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

### 1. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan salah satu faktor yang penting dalam menjalankan pelaksanaan SKP dalam kinerja PNS. Apalagi dalam kaitannya dengan penelitian ini pelaksanaan SKP yang dilakukan adalah berbasis online/melalui Web bernama E-Master BKD JATIM yang telah dibuat oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur, sehingga membutuhkan sarana dan prasarana pendukung dalam menjalankan peraturan tersebut yaitu seperti koneksi internet yang lancar dan komputer yang layak serta peralatan pendukung lain yang memadai. Apabila semua itu terpenuhi tentu saja akan mempermudah proses pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan apabila tidak terpenuhi maka akan menghambat proses pelaksanaan itu sendiri.

### 2. Koordinasi Antar Lembaga

Koordinasi Antar Lembaga dalam pelaksanaan SKP sangatlah penting mengingat Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur hanyalah Implementor saja, tidak ikut mengembangkan Sistem Aplikasi ini. Sehingga semua yang dilakukan berdasarkan Standar Operational Procedure (SOP) yang sudah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur yang sebagai developer. Apabila koordinasi berjalan dengan baik tentu saja akan mempermudah Implementator dalam menjalankan tugasnya dan apabila koordinasi tidak berjalan dengan baik

maka akan menjadi hambatan dalam proses pelaksanaan SKP dalam kinerja PNS.

Hasil penelitian mengenai faktor penghambat dalam pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur yang bertolak ukur terhadap 2 indikator ditemukan bahwa faktor penghambat dalam pelaksanaan SKP yaitu ada pada prasarana yang memiliki sedikit kendala yaitu ada pada jaringan koneksi internet yang tidak lancar. Sedangkan untuk koordinasi antar lembaga tidak ada kendala sama sekali hanya saja BKD JATIM belum dapat memastikan apabila terjadi kendala di website apakah lama atau sebentar. Sehingga dari 2 fokus penelitian tersebut masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan.

### C. Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada DINas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur

#### 1. Penilai

Penilai merupakan pegawai yang memiliki hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja pegawai (ternilai) umumnya ditentukan oleh peraturan organisasi, job description, dan undang-undang. Penilai menilai ternilai harus dilakukan secara adil tanpa diskriminasi.

#### 2. Kinerja

Kinerja merupakan keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

#### 3. Ternilai

Ternilai merupakan pegawai yang dinilai oleh penilai, ternilai adalah seorang pegawai, atau tim kerja. Kinerja setiap anggota tim pada Instansi Pemerintah tertentu dinilai.

#### 4. Dilakukan secara periodik

Waktu pelaksanaan evaluasi kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Pada lembaga Pemerintahan, evaluasi kinerja dilaksanakan secara berkala, baik harian, satu bulan sekali, maupun satu tahun sekali. Lembaga pemerintahan Indonesia, masa percobaan atau masa prajabatan pegawai dinilai dalam waktu Sembilan bulan pertama masa kerjanya untuk menentukan apakah pegawai yang dalam masa percobaan dapat diangkat sebagai pegawai tetap atau tidak.

#### 5. Pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Jadi evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi

Hasil dari Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada DINas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur ditemui bahwa terdapat 3 pegawai yang mendapat rating hasil kerja dan perilaku kerja di bawah ekspektasi, hal tersebut menyebabkan indikator kinerja menjadi terhambat. Akan tetapi telah ada indikator penilai, ternilai, dilakukan secara periodik, dan pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia dimana masing-masing PNS telah sesuai dengan beban kerja masing-masing PNS.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan suatu sistem yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur sebagai Implementor yang

mendapat usul dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur yang sebagai developer untuk dapat memantau kinerja seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan melalui aplikasi Web E-Master PNS BKD JATIM. Dalam program aplikasi sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ini implementornya adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Jawa Timur. Penelitian ini terfokus pada salah satu implementor aplikasi sistem SKP yaitu Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Peneliti telah meneliti dengan di dukung data-data yang telah dijelaskan di atas dan peneliti mengambil kesimpulan bahwa Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan cukup baik.

#### SARAN

Saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dalam Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai

(SKP) Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur , yaitu :

1. Dalam pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur yang terdapat pada aspek waktu, diketahui bahwa ada pegawai yang tidak mematuhi aturan dengan menyelesaikan SKP tidak tepat waktu. Sehingga peneliti memberikan saran yaitu agar pimpinan dapat lebih dekat dengan pegawainya masing-masing untuk dapat lebih meningkatkan bimbingan dengan pegawai dalam pelaksanaan SKP, dan pimpinan harus mampu menumbuhkan keterikatan dengan pegawainya. Dengan demikian, pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai bukan suatu formalitas belaka.
2. Faktor penghambat pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai yaitu pada prasarana Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Provinsi Jawa Timur diketahui bahwa koneksi internet yang tidak lancar. Sehingga perlu menjadi perhatian bagi pelaksana untuk melakukan pengadaan WIFI yang memiliki kecepatan lebih baik agar pelaksanaan SKP melalui WEB E-Master BKD JATIM dapat berjalan dengan lebih baik lagi kedepannya.

3. Evaluasi kinerja pegawai diketahui terdapat pegawai yang mendapat penilaian dengan rating dibawah ekspektasi. Peneliti memberikan saran agar pimpinan dapat memberikan sanksi berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 2 (dua) tahun berturut-turut, bagi pegawai yang mendapat penilaian rating dibawah ekspektasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- BADAN PUSAT STATISTIK. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. 6–7.
- Ratnawati, S., & Umiyati, S. (2019). *Asas-Asas Management*.
- Wirawan. (2016). *evaluasi teori, model, metodologi, standar, aplikasi dan profesi*. PT. rajagrafindo persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- BKN.go.id. (2019). *PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS*. Bkn.Go.Id. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. (2021). *Progres pelaporan SKP*. Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- JDIH BPK RI. (2021). *Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2021 tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur*. [https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/163514/Pergub\\_No\\_3\\_Tahun\\_2020\\_tentang\\_Penilaian\\_SKP.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/163514/Pergub_No_3_Tahun_2020_tentang_Penilaian_SKP.pdf)