

INTISARI

PP Nomor 46 tahun 2011 sebagai dasar pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai telah berupaya memperbaiki kelemahan pada sistem penilaian sebelumnya. Dalam suatu instansi pemerintah, Biro SDM merupakan *role model* dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian, termasuk pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai. Namun, indikator dan fakta yang ada masih menunjukkan kinerja yang belum sesuai harapan.

Penelitian ini mencoba memahami penilaian prestasi kerja pegawai dari sisi implementasi kebijakan. Oleh karena itu, penekanannya adalah pada bagaimana kebijakan penilaian prestasi kerja pegawai ini dilaksanakan di tingkat pelaksana kebijakan yang melibatkan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan kebijakan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini merupakan cara memecahkan masalah penelitian dengan memaparkan keadaan objek yang diselidiki sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta aktual yang ada. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Analisis data dilakukan secara berkesinambungan selama proses pengumpulan data dan setelah selesai pengumpulan data melalui pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh terhadap objek yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai di Biro SDM Kementerian XYZ belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan kebijakan. Masih terdapat sejumlah ketentuan yang belum dijalankan sebagaimana mestinya, seperti tata waktu penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan pemanfaatan hasil penilaian prestasi kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan berdasarkan variabel isi kebijakan dan lingkungan kebijakan. Variabel isi kebijakan meliputi kejelasan isi kebijakan yaitu masih belum jelasnya isi peraturan, pelaksana kebijakan baik penilai maupun pegawai yang dinilai yang tidak menunjukkan perannya secara maksimal, serta minimnya dukungan sumber daya finansial (anggaran) bagi pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Sedangkan variabel lingkungan kebijakan yang mempengaruhi adalah kurang optimalnya komitmen pimpinan dalam menciptakan suatu kondisi yang mendorong pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai ke arah yang lebih baik.

Kata kunci: penilaian prestasi kerja, implementasi kebijakan, isi kebijakan, dan lingkungan kebijakan.

ABSTRACT

Government Regulation No. 46 of 2011 as the basis for carrying out employee performance appraisals has sought to correct weaknesses in the previous assessment system. In a government agency, Bureau of SDM is a role model in the implementation of staffing management, including the implementation of employee performance appraisal. However, existing indicators and facts still show performance that is not yet as expected.

This study tries to understand employee performance appraisal in terms of policy implementation. Therefore, the emphasis is on how the employee performance appraisal policy is implemented at the policy implementation level which involves various available resources to achieve policy objectives.

The method used in this study is a qualitative research method with a descriptive approach. This approach is a way to solve research problems by describing the state of the object being investigated as it is based on the actual facts that exist. Data collection techniques are done by interview, observation, and document analysis. Data analysis is carried out continuously throughout the data collection process and after the completion of data collection through a thorough understanding and deepening of the object under study.

The results showed that the implementation of employee performance appraisal at Bureau of SDM of the Ministry of XYZ was not fully in line with the policy objectives. There are still a number of provisions that have not been implemented properly, such as the time frame for the preparation of Employee Work Targets (SKP) and utilization of the results of work performance assessment. This is caused by several factors that can be distinguished based on policy content and policy environment variables. Policy content variables include clarity of policy content, which is the unclear contents of regulations, policy implementers, both appraisers and employees who are assessed as not showing their maximum role, and the lack of financial resource (budget) support for implementing performance appraisal. While the policy environment variables that influence are less optimal leadership commitment in creating conditions that encourage the implementation of employee performance appraisal towards a better direction.

Keywords: performance appraisal, policy implementation, policy content, and policy environment.