

DESSY ARIK W.doc

by 1 1

Submission date: 18-Aug-2024 08:01PM (UTC-0700)

Submission ID: 2434044265

File name: DESSY_ARIK_W.doc (120.5K)

Word count: 3772

Character count: 25325

31

EVALUASI KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) TAHUN 2022 DI KABUPATEN NGANJUK

Pessy Arik Wahyuningtyas

Prodi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik., Universitas Kadiri., Indonesia

*Email Korespondensi : maeka85@gmail.com

Kata Kunci:

Evaluasi
Kinerja;
Elektronik
Kinerja;
Pegawai
Negeri Sipil

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja BPKAD Kabupaten Nganjuk di Tahun 2022. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, peneliti berusaha untuk mengevaluasi kinerja dengan menggunakan indikator pengukuran kinerja dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja BPKAD Kabupaten Nganjuk di Tahun 2022 telah baik dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Kinerja BPKAD Kabupaten Nganjuk objektif dan terukur dengan e-kinerja yang dijalankan setiap bulan, akuntabel dengan pengimplementasian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP). Partisipatif ditunjukkan oleh pimpinan yang selalu memberikan kesempatan kepada staf untuk memberikan masukan, saran maupun kritikan dalam setiap rapat dan ransparan dalam berkinerja ditunjukkan dengan komunikasi yang efektif dan terbuka antara pimpinan dan staf dalam pendelegasian dan pelaporan tugas. Faktor pendukung dari kinerja BPKAD Kabupaten Nganjuk adalah sarana dan prasarana yang memadai, banyaknya kegiatan pelatihan dan pengembangan, serta budaya organisasi yang positif. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat kinerja BPKAD Kabupaten Nganjuk adalah pembagian tugas yang belum sesuai dengan latar belakang, pegawai yang belum menguasai IT, dan tingkat kedisiplinan yang masih kurang.

Keywords:

Performance
Evaluation;
Electronic
Performance;
Government
Employee

32

Abstract

This study aims to evaluate the performance of BPKAD Nganjuk Regency in 2022. Using qualitative research methods, the researcher seeks to evaluate the performance by using performance measurement indicators from Government Regulation Number 30 of 2019. The results of the study show that the performance of BPKAD Nganjuk Regency in 2022 has been good and per applicable Government Regulations, especially Government Regulation Number 30 of 2019. The

performance of BPKAD Nganjuk Regency is objective and measurable with e-performance that is carried out every month, accountable with the implementation of the Government Agency Performance Accountability System (SAKIP). Participatory is shown by leaders who always provide opportunities for staff to provide input, suggestions and criticism in every meeting and transparan in performance is shown by effective and open communication between leaders and staff in delegation and task reporting. Supporting factors for the performance of BPKAD Nganjuk Regency are adequate facilities and infrastructure, many training and development activities, and a positive organizational culture. Meanwhile, the inhibiting factors for the performance of BPKAD Nganjuk Regency are the division of tasks that are not in accordance with the background, employees who have not mastered IT, and the level of discipline that is still lacking.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh tingkat ketercapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja yang handal (Wijaya & Fauji, 2021). Manusia sebagai pemeran utama dalam menjalankan segala aktivitas yang terjadi di suatu organisasi, sebab pada hakikatnya SDM dalam sebuah organisasi berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Maka, SDM merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi dan dikatakan sebagai entitas berharga (Herdilah et al., 2023).

Setiap organisasi, baik swasta maupun instansi Pemerintahan tentunya membutuhkan SDM yang memiliki kualitas dan kontribusi yang tinggi untuk mencapai target kinerja organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi dalam suatu organisasi (Basri & Saman, 2020). Kinerja pegawai pada sektor pemerintahan menarik untuk diteliti, karena pada saat ini kinerja organisasi pada sektor pemerintahan kerap menjadi perhatian publik yang

kaitannya dengan banyaknya kasus indisipliner pegawai yang terjadi di lingkungan pemerintahan.

Tolak ukur pencapaian kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas kerjanya (Deni et al., 2018). Seorang pegawai yang memiliki daya saing tinggi dan sikap profesionalisme dapat dilihat dari indikator kerjanya. Organisasi dapat mengetahui sejauh mana kualitas kerjanya dengan memberikan *feedback* atau umpan balik terkait pengukuran hasil kinerja serta *decision making* atau pengambilan keputusan. Dengan begitu organisasi tersebut memiliki sumberdaya pegawai yang berkualitas dan profesional (Iptian, 2020).

²⁵Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) ¹⁴merupakan salah satu Kantor Pemerintahan di Kabupaten Nganjuk. BPKAD Kabupaten Nganjuk sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah dan pengelolaan aset daerah mulai dari proses ¹²hingga pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang mempunyai tugas antara lain pelaksanaan pelayanan administrasi dan kegiatan keuangan daerah serta pengelolaan aset Daerah. BPKAD juga sebagai perwakilan Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk dalam menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD). Selama ini kinerja organisasi BPKAD Kabupaten Nganjuk tergolong baik, karena telah membantu ²⁸Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk dalam mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) berturut-turut sebanyak 6 kali (2017-2022) (jatim.bpk.go.id). Selain itu, BPKAD juga telah mengimplementasikan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) yang mana dengan menggunakan sebuah sistem yang handal diharapkan mampu mendukung kinerja pegawai, khususnya di BPKAD Kabupaten Nganjuk. Hal ini menjadikan dasar ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai di lingkup BPKAD Kabupaten Nganjuk.

Pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk memiliki tanggung jawab untuk cepat, tanggap, handal dalam berprilaku, bersikap dan menunjukkan sikap loyalitas tinggi pada Pancasila serta Undang-undang Dasar 1945 sebagai wujud

dari kesatuan dan persatuan NKRI. Selain itu, harus memiliki sikap santun, berbudaya, tanggungjawab agar mengubah dari hambatan menjadi peluang dan memaksimalkan potensi yang dimiliki (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

Semenjak diberlakukannya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mengalami transformasi yang cukup besar. DP3 tersebut dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS, kemudian diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, dan yang terakhir dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Perubahan yang terjadi pada perjalanan regulasi tersebut berupa substansi maupun teknis pelaksanaannya. Dari segi pelaksanaan, penilai kinerja PNS harus Berdasarkan perencanaan kinerja yang dimulai dari level individu sampai level unit organisasi dengan berpedoman pada target perencanaan, capaian, hasil dan *impact* yang di capai. Disamping itu, dalam memberikan penilaian diperlukan 5 (lima) nilai utama yaitu harus objektif, dapat dikur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Sedangkan Dari segi substansi, antara Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Terdapat transformasi yang difokuskan pada penyusunan sasaran kinerja dimana sasaran kinerja tersebut menjadi fondasi utama dalam mencapai target kinerja (Rajab, 2022). Dalam penelitian ini, indikator penilaian kinerja didasarkan pada Peraturan Pemerintah terbaru, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan paparan permasalahan dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Nganjuk dengan Judul “Evaluasi Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Tahun 2022 di Kabupaten Nganjuk”.

10

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk membuat deskriptif (gambaran) dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya (Sugiyono, 2019).

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini berada di Kabupaten Nganjuk. Pemilihan lokasi didasarkan pada Kabupaten Nganjuk yang tercatat berhasil memperoleh predikat Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sebanyak 6 kali berturut-turut sejak tahun 2017 hingga tahun 2022. Adapun BPKAD Kabupaten Nganjuk sebagai instansi yang berkaitan langsung terhadap Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang telah disusun untuk mendapatkan opini tersebut.

Fokus pertama dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai BPKAD Tahun 2022 di Kabupaten Nganjuk dengan menggunakan indikator penilaian kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yaitu: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Kedua, adalah untuk mengetahui penghambat dan pendukung kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk.

Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh dari jawaban wawancara kepada informan dan hasil pengamatan peneliti yang menjadi informasi atas kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk. Sumber data sekunder penelitian ini berupa Dokumen Rencana Strategis, Dokumen Rencana Kerja, dan Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPKAD Kabupaten Nganjuk.

Sebagai upaya untuk mendapatkan data mengenai kinerja pegawai sesuai dengan fokus penelitian, maka informasi yang dibutuhkan bisa didapatkan dari para informan berikut ini:

Tabel 1
Daftar Informan Penelitian

No.	Informan	Jabatan
1	Ibu Kartimah SE., M.Si,	Kepala Badan
2	Dra. Agustini W, M.Si	Sekretaris Badan
3	Bapak Nanang Mardianto, S.Sos	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
4	Bapak Panggih Siswanto, SE., M.Si	Kepala Bidang Perencanaan dan Anggaran Daerah
5	Ibu Dra. Rin Markhamah, MM	Kepala Bidang Perbendaharaan
6	Ibu Binti Kolisotin, SE	Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan
7	Bapak Samsul Hadi, S.STP, M.Si	Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah

Sumber : Peneliti, 2024

Teknik pengumpulan data menggunakan beberapa metode yang penggunaannya akan disesuaikan dengan jenis dan sifat data yang diperlukan, hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh benar-benar objektif dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik tersebut adalah metode wawancara, observasi, dan dokumentasi (Creswell & Poth, 2016)

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data interaktif dari (Miles et al., 2014) karena lebih mudah dipahami dan sesuai dengan judul penelitian yang diambil. Model analisis data menggunakan 4 komponen, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Kinerja Pegawai

Berkaitan dengan penelitian ini kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Nganjuk menggunakan suatu ukuran yaitu indikator kinerja. Peneliti menggunakan indikator menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dengan alasan indikator

tersebut ¹⁰ dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja BPKAD Kabupaten Nganjuk. Indikator kinerja tersebut yaitu ⁶ objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

1. Objektif

Objektif adalah penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja pegawai (Mahmudi, 2005). Mengacu pada hasil wawancara yang dilakukan terkait dengan indikator objektif, peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk sudah cukup objektif, hal tersebut diperkuat dengan adanya temuan dari pengamatan di lapangan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan e-kinerja yang mana di dalam e-kinerja seorang atasan hanya dapat menilai kinerja-kinerja yang dilakukan oleh bawahannya. Sehingga penilaian tersebut didasarkan murni pada kinerja pegawai. Namun dari hasil wawancara juga menunjukkan bahwa penilaian yang didasarkan pada subjektivitas masih mungkin terjadi, sehingga perlu mengedepankan dan menjunjung tinggi profesionalitas dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

Dalam konteks penilaian kinerja, makna objektif mengacu pada kriteria atau ukuran yang dapat diukur secara langsung dan tidak tergantung pada penilaian atau penilaian subyektif dari penilai. Ini berarti bahwa penilaian kinerja berdasarkan objektif harus dapat dijelaskan dengan jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara logis. Objektif juga dapat diartikan sebagai mengukur prestasi berdasarkan fakta dan data, objektivitas mencakup penggunaan fakta dan data konkret dalam menilai pencapaian individu atau tim. Misalnya, pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu, atau tingkat kehadiran yang konsisten. Dengan memastikan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada kriteria objektif, organisasi atau instansi dapat meningkatkan keadilan dan akuntabilitas dalam proses manajemen

kinerja mereka. Hal ini juga dapat membantu mendorong pengembangan profesional dan perbaikan berkelanjutan dalam kinerja individu atau tim.

2. Terukur

Terukur diartikan sebagai sesuatu yang dapat diukur, dalam hal ini yang diukur adalah kinerja berdasarkan absensi sebagai pengukuran penilaian kinerja seorang pegawai BPKAD Kabupaten Nganjuk. Pengukuran kinerja di BPKAD Kabupaten Nganjuk meliputi, kedisiplinan kehadiran, pengerjaan tugas sesuai tupoksi, kemampuan yang ada pada diri pegawai itu sendiri baik softskill dan hardskill, etika dan dari semua itu penilaian kinerja dilakukan dengan metode e-kinerja. E-kinerja diisi dan diajukan oleh setiap pegawai kemudian dimintakan persetujuan pada atasan mereka.

Ketika peneliti melakukan observasi di lapangan, yang peneliti temukan adalah pengelolaan pegawai di lingkup BPKAD Kabupaten Nganjuk telah terorganisir dengan baik, terdokumentasi dengan baik serta telah mengikuti aturan-aturan kepegawaian yang berlaku, seperti penerapan penilaian kerja melalui e-kinerja, dan beberapa kegiatan sosialisasi kepegawaian yang dikemas dalam acara capacity building.

Terukur memiliki makna kriteria yang digunakan untuk menilai sebuah kinerja harus dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif dengan jelas (Samsara, 2021). Contohnya termasuk ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, persentase kesalahan dalam pekerjaan, atau tingkat efisiensi biaya. Makna terukur dalam penilaian kinerja mengacu pada kemampuan untuk mengukur atau menilai pencapaian karyawan atau tim secara jelas dan obyektif. Pada dasarnya, hal ini berarti bahwa hasil atau prestasi yang dinilai dapat diukur menggunakan metrik yang spesifik dan dapat dipertanggungjawabkan.

21

3. Akuntabel

Akuntabel adalah seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang. Peneliti

menyimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk adalah baik. Akuntabilitas dalam kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Nganjuk terlaksana dengan adanya SAKIP yang mana di dalamnya terdapat pelaporan kinerja per instansi dan e-kinerja untuk pelaporan kinerja setiap pegawai sebagai bentuk pertanggungjawabannya dalam melaksanakan tugas.

Makna akuntabel dalam penilaian kinerja merujuk pada prinsip bahwa proses penilaian dan keputusan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas dan transparan (Sabir et al., 2022). Dalam konteks penilaian kinerja, ini berarti bahwa orang atau tim yang melakukan evaluasi harus memiliki alasan yang jelas dan terukur untuk setiap keputusan yang mereka buat terkait dengan kinerja individu atau tim.

Prinsip akuntabilitas juga mencakup keadilan dalam proses penilaian. Ini berarti bahwa semua individu atau tim dinilai dengan cara yang sama, berdasarkan kriteria yang objektif dan relevan. Orang yang melakukan penilaian kinerja harus merasa bertanggung jawab atas keputusan mereka. Mereka harus siap untuk membela dan menjelaskan keputusan mereka kepada pihak yang terkait, termasuk karyawan yang dinilai dan manajemen. Proses penilaian kinerja yang akuntabel juga mencakup memberikan kesempatan kepada individu atau tim yang dinilai untuk memberikan umpan balik tentang proses dan hasil penilaian tersebut. Dengan menerapkan prinsip akuntabilitas dalam penilaian kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa proses evaluasi dilakukan dengan cara yang adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendukung pengembangan pegawai secara berkelanjutan.

4. Partisipatif

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama dan harus difikirkan oleh organisasi adalah peran aktif pegawai. Dengan partisipasi pegawai

yang tinggi akan memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya serta memberikan prospek pekerjaan yang lebih tinggi dari yang diembannya. (Dwiyanto, 2021). Seorang pegawai akan menciptakan bentuk kinerja yang komprehensif dan teratur serta memberikan peran aktifnya dalam menyelesaikan permasalahan organisasi.

Sistem pengambilan keputusan pada BPKAD Kabupaten Nganjuk dilaksanakan secara terbuka, yang berarti bahwa pimpinan kepala dinas selalu mengikutsertakan staf dan anggotanya untuk pengambilan keputusan. Nilai-nilai demokratis pimpinan ini mendapat respon yang baik dari staf dan anggota sehingga aktif dalam memberikan saran, pendapat serta kritik sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas yang efisien dan efektif.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi saat melakukan penelitian adalah hampir setiap pegawai berpartisipasi aktif dalam memberikan saran atau masukan pada saat rapat, karena dalam organisasi tersebut pemecahan masalah tidak dapat diselesaikan hanya dengan satu figure pimpinan saja. Peran aktif anggota dan staf juga diperlukan untuk hasil kerja yang lebih efektif dalam pengambilan keputusan serta menunjang hasil keputusan tersebut dijalankan dengan baik oleh pegawai.

Makna partisipatif dalam penilaian kinerja mengacu pada proses di mana pegawai atau anggota tim aktif terlibat dalam proses penilaian atau evaluasi kinerja mereka sendiri. Pendekatan ini bertujuan untuk mendorong keterlibatan aktif individu dalam memantau dan meningkatkan kinerja mereka sendiri, sekaligus meningkatkan transparansi dan keadilan dalam proses evaluasi.

Melalui partisipasi aktif dalam penilaian kinerja, karyawan dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang ekspektasi perusahaan dan kriteria evaluasi yang digunakan. Hal ini mengurangi ketidakpastian dan kebingungan tentang bagaimana mereka dinilai dan diukur dalam pencapaian mereka. Melibatkan karyawan dalam proses evaluasi kinerja

juga memberi kesempatan bagi organisasi untuk memperbaiki dan menyesuaikan proses evaluasi agar lebih relevan, adil, dan efektif. Dengan mengadopsi pendekatan partisipatif dalam penilaian kinerja, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif, menghargai perspektif pegawai, dan mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan.

5. Transparan

Transparan⁸ menunjuk pada suatu keadaan dimana segala aspek dari proses penyelenggaraan pemerintahan bersifat terbuka dan dapat diketahui dengan mudah. Transparansi dalam hal ini diartikan sebagai keterbukaan informasi di lingkup BPKAD Kabupaten Nganjuk yang dapat diakses oleh seluruh pegawai. Dengan adanya keterbukaan informasi tersebut, tentunya akan lebih memudahkan pimpinan dalam menanggapi, mengawasi dan mengevaluasi kinerja pegawai, begitupun sebaliknya, pimpinan yang secara terbuka menyampaikan informasi akan lebih mendorong pegawai untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terkait indikator kinerja ini, dapat diketahui² bahwa pimpinan dalam menyusun rencana kerja sudah³⁶ memberikan informasi secara transparan kepada para bawahan atau stafnya sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Begitupun dengan pelaporan tugas, tugas yang sedang dilaksanakan maupun telah selesai dilaksanakan selalu dilaporkan kepada pimpinan. Sedangkan pengelolaan pegawai yang transparan dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahannya.

Makna transparan dalam penilaian kinerja mengacu pada proses evaluasi yang dilakukan secara terbuka dan jelas, sehingga semua pihak yang terlibat memahami dengan baik bagaimana keputusan evaluasi tersebut dibuat. Ini mencakup pengungkapan informasi yang relevan,

kriteria yang digunakan, dan alasan di balik keputusan evaluasi kepada semua individu yang terlibat dalam proses tersebut (Fakhrzy, 2020).

Melalui transparansi dalam penilaian kinerja, organisasi dapat membangun kepercayaan dan meningkatkan kepuasan pegawai. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan dipahami saat mereka memahami proses penilaian dan alasan di balik keputusan evaluasi. Dengan menerapkan prinsip transparansi dalam penilaian kinerja, organisasi atau instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, adil, dan mendukung perkembangan profesional yang berkelanjutan bagi pegawai mereka.

Tabel 2

Hasil Pembahasan

No.	Indikator	Ringkasan Pembahasan
1	Objektif	Penilaian kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk sudah cukup objektif, karena penilaian pegawai didasarkan pada fakta dan data, objektivitas mencakup penggunaan fakta dan data konkret dalam menilai pencapaian individu atau tim.
2	Terukur	Sistem penilaian kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk menggunakan sistem yang diluncurkan oleh Pusat, yaitu e-kinerja. Hal ini dapat dikatakan terukur karena dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif dengan jelas. Contohnya termasuk pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, persentase kesalahan dalam pekerjaan, atau tingkat efisiensi biaya.
3	Akuntabel	Akuntabilitas dalam kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Nganjuk terlaksana dengan adanya SAKIP yang mana di dalamnya terdapat pelaporan kinerja tiap instansi dan e-kinerja untuk pelaporan kinerja setiap pegawai. Hal ini dikatakan akuntabel karena didasarkan pada bukti konkret dan data yang dapat diverifikasi. Penilai harus dapat menjelaskan dengan jelas alasan di balik setiap keputusan atau penilaian yang mereka buat.
4	Partisipatif	Partisipatif pada BPKAD Kabupaten Nganjuk berkaitan dengan sistem pengambilan keputusan telah dilaksanakan dengan baik, hal ini terwujud pada terbukanya kesempatan kepada karyawan untuk terlibat

	dalam proses penilaian kinerja mereka sendiri. Ini bisa berarti menyediakan mekanisme untuk pegawai menyusun tujuan mereka sendiri.	
5	Transparan	Penilaian kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk selama ini sudah cukup transparan, karena memberikan umpan balik secara terbuka kepada karyawan atau tim yang dinilai. Ini mencakup memberikan informasi tentang kekuatan dan area pengembangan, serta rekomendasi untuk perbaikan.

Sumber : Peneliti, 2024

B. Faktor Penghambat dan Pendukung Kinerja Pegawai

Selain ingin mengetahui kinerja pegawai berdasarkan indikator di atas, peneliti juga ingin mengetahui apa saja faktor penghambat kinerja BPKAD Kabupaten Nganjuk Tahun 2022. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penghambat pada pegawai dalam bekerja, antara lain:

1. Pembagian tugas dan fungsi pegawai belum sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki;
2. Masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai IT, sehingga dalam menjalankan tugas masih perlu bergantung pada rekan kerja; dan
3. Tingkat kedisiplinan pegawai yang masih kurang.

Sedangkan yang menjadi faktor pendukung kinerja BPKAD Kabupaten Nganjuk Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Sarana dan prasana yang memadai;
2. Banyaknya kegiatan Pelatihan dan Pengembangan sebagai investasi yang dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan instansi; dan
3. Budaya Organisasi yang Positif sangat mendukung seperti kerjasama tim, kerangka kerja yang jelas, dan dukungan atas inovasi dapat menginspirasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Nganjuk sudah cukup baik dilihat dari kesimpulan sebagai berikut: *pertama*, Penilaian kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk sudah cukup objektif, hal tersebut diperkuat dengan adanya temuan dari pengamatan di lapangan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan e-kinerja. *Kedua*, terukur dari penilaian kinerja menggunakan sistem yang diluncurkan oleh pusat, yaitu e-kinerja, sistem penilaian ini telah mengikuti aturan yang berlaku. *Ketiga*, Akuntabilitas dalam penilaian kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Nganjuk terlaksana dengan adanya SAKIP yang mana di dalamnya terdapat pelaporan kinerja tiap instansi dan e-kinerja untuk pelaporan kinerja setiap pegawai sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas. *Keempat*, Partisipatif pada penilaian kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Nganjuk berkaitan dengan sistem pengambilan keputusan telah dilaksanakan dengan baik dilakukan secara terbuka dan melibatkan para staf atau bawahannya, didukung dengan respon para staf yang aktif dalam memberikan saran, pendapat/tanggapan, serta kritik. *Dan* kelima, Transparan pada penilaian kinerja di BPKAD Kabupaten Nganjuk selama ini terlaksana dengan baik, dilihat dari sistem pendelegasian tugas dan sistem pelaporan penyelesaian tugas melalui komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Di BPKAD Kabupaten Nganjuk masih terdapat celah dalam sistem penilaian kinerja, diharapkan atasan yang memberikan persetujuan atas pengajuan penilaian kinerja dapat memeriksa dengan sungguh-sungguh apa yang diajukan dengan kenyataannya, sebelum memberikan persetujuan pengajuan penilaian kinerja pegawai.

2. BPKAD Kabupaten Nganjuk masih menemui masalah objektivitas, yang mana masih terdapat kemungkinan penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan melibatkan unsur subjektivitas.

REFERENSI

- Basri, S., & Saman, A. (2020). Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 4(1), 71.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Deni, M., Bangsawan, A., Mawarni, I., & Afini, V. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 53–66.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. UGM PRESS.
- Fakhruzy, A. (2020). PERANAN HUKUM PAJAK DALAM UPAYA MEWUJUDKAN TUJUAN NEGARA. *Transparansi Hukum*, 3(2).
- Mahmudi. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. *Akademi Manajemen Perusahaan YKPN*, Yogyakarta.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.
- Sabir, R., Mustanir, A., Yasin, A., & Sofyan, W. (2022). Akuntabilitas pemerintah dalam pengelolaan anggaran dana desa talawe. *PRAJA*, 10(1), 49–54.
- Samsara, L. (2021). Manajemen Kinerja dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman dari pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian. *Jejaring Administrasi Publik*, 13(1), 1–17.
- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., & Rodiyah, S. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60- 83.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rajab, Abdul. 2022. Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di

Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Subulussalam. Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Medan.

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Undang-Undang. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.

DESSY ARIK W.doc

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	2%
2	docplayer.info Internet Source	1%
3	www.neliti.com Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.ipdn.ac.id Internet Source	1%
6	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1%
7	ejournal-kumhamdiy.com Internet Source	1%
8	inspirasi.bpsdm.jabarprov.go.id Internet Source	1%
9	repository.yudharta.ac.id Internet Source	1%

10	id.scribd.com Internet Source	1 %
11	repository.unusia.ac.id Internet Source	1 %
12	fexdoc.com Internet Source	1 %
13	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
14	www.nganjukkab.go.id Internet Source	1 %
15	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
17	ocs.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
18	Siti Aminah. "Manajemen Pembinaan Profesionalisme Guru Taman Kanak-Kanak/Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Budaya Jawa", Media Manajemen Pendidikan, 2020 Publication	<1 %
19	Submitted to Institut Pertanian Bogor Student Paper	<1 %

20	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
22	bpkad.pemalangkab.go.id Internet Source	<1 %
23	core.ac.uk Internet Source	<1 %
24	ojs.unimal.ac.id Internet Source	<1 %
25	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
26	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
28	www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id Internet Source	<1 %
29	Shella Reza Sumual, Jantje Tinangon, Heince R. N. Wokas. "Evaluasi Penerapan Akuntansi Belanja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Minahasa", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %

30	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1 %
31	eprints.poltektegal.ac.id Internet Source	<1 %
32	www.asjp.cerist.dz Internet Source	<1 %
33	artikelpendidikan.id Internet Source	<1 %
34	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
35	hukum.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1 %
36	infopublik.sijunjung.go.id Internet Source	<1 %
37	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
38	digilib.unikom.ac.id Internet Source	<1 %
39	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
40	jurnal.stiemuhcilacap.ac.id Internet Source	<1 %
41	Kezia Risly Titarsole, Hengky V. R. Pattimukay, Julia Th. Patty. "FACTORS INFLUENCING	<1 %

INFORMATION TECHNOLOGY-BASED
ADMINISTRATIVE SERVICES AT THE AMBON
RELIGIOUS TRAINING CENTER", PUBLICUS :
JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK, 2024

Publication

42

repositori.uma.ac.id

Internet Source

<1 %

43

Azizah Puspasari, Suropto Suropto, Tony M.
Hidayat. "A Reward System Model for High-
Performing State Civil Apparatus in
Indonesia", KnE Social Sciences, 2022

Publication

<1 %

44

journal.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

DESSY ARIK W.doc

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16
