

Performance Evaluation Of Civil Service At Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang

Ahmad Fathoni

Dosen Pembimbing: Prasetyo Isbadono

ABSTRACT

Quality of human resources of civil servants in government agencies is one factor to improve the productivity performance of an agencies. Therefore, the necessary human resources that have a high competence and profesionalism as this will be able to support the improvement of performance of civil servants. performance evaluation is a method and process of assessment implementation of tasks a person or grup of individuals or work units within on company or organizationsin accordance with performance standards or goals set in advance. Problems that where taken because 1) The lack of discipline of civil servants working time 2) Placement of an employee who does not comply with his educational background. The problem formulation in this research is how the performance of the civil servants at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. The purpose of this study is to know the level of performance of civil servants at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

This study is a descriptive research with quantitative approach. Location of the study was conducted at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. While the population of this research is all civil servants Kementerian Agama Kabupaten Jombang with the sample collection technique using sample jenuh. For the analyze the data gathered using a hypothesis test one sample t-test.

The results showed the performance of civil servants at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang is very good. Since according to the results obtained $t_{\text{counting}} \geq t_{\text{tabel}}$ ($22.2 \geq 1.681$) and performance of civil servants at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang reached 90% of a 65% than expected score. This indicates that the performance of the civil servants at the Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang very good. As for suggestions that can be used as inputs are 1) the need to improve the quality of service to the community, 2) adjust the placement of employees working with the educational background, 3) optimize office facilities for the benefit of offices, 4) improve the discipline of hours worked by employees

Keywords : performance evaluation of civil service

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Perkembangan instansi pemerintahan yang ada di Indonesia belakangan ini mengarah pada tuntutan pelaksanaan pemerintahan yang sesuai dengan cita-cita dari reformasi. Akibat perkembangan yang terjadi tersebut, pemerintah tidak hanya dituntut memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, namun juga dapat melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai kaidah administrasi negara agar dapat terwujud pelayanan yang maksimal.

Pelayanan pemerintah ditujukan untuk melayani masyarakat di berbagai sektor pelayanan publik. Untuk mempermudah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pemerintah menggolongkan beberapa sektor pelayanan yang dinaungi oleh departemen atau instansi pemerintahan. Departemen atau instansi pemerintah ini berbentuk organisasi yang mempunyai sistem yang terstruktur dalam roda kerjanya.

Suatu organisasi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang cakap untuk menunjang keberhasilan visi dan misi organisasinya terutama dalam hal yang berkaitan dengan pelaksanaan program kerjanya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi publik erat kaitannya dengan pelaksanaan program kerjanya karena sumber daya manusia ini akan menggerakkan dan memadukan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia segala sumber daya yang dimiliki suatu organisasi tidak akan berguna.

Menurut Wirawan (2012:2) sumber daya manusia mempunyai kaitan dengan segala yang melekat pada diri manusia seperti fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan

dan keterampilan manusia, serta pengalaman yang dimiliki manusia. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawainya.

Pada sambutan orientasi CPNS Kabupaten Jombang yang disampaikan oleh Wakil Bupati (Wabup) Jombang, Drs. Widjono Soeparno mengatakan untuk menjawab tantangan globalisasi pegawai negeri sipil di lingkungan Kabupaten Jombang harus mempunyai kompetensi dalam menjalankan tugas, memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang memadai sesuai tuntutan spesifikasi tugas dan jabatan, memiliki responsibilitas yang tinggi tantangan (www.jombangkab.go.id). Sejalan dengan sambutan tersebut kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Jombang tidak sepenuhnya berjalan dengan maksimal masih saja ada kekurangan dalam menjalankan rencana kerja jangka menengah ataupun rencana kerja jangka panjang yang telah ditetapkan oleh pemerintahan Kabupaten Jombang.

Kompetensi yang di miliki aparatur pemerintahan di Kabupaten Jombang akan meningkatkan kualitas kinerja yang mengarah pada pencapaian produktivitas kerja yang dilakukan oleh instansi pemerintahan tersebut. Namun, kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikkan telapak tangan tetapi harus dengan usaha keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka panjang ataupun pendek. Sehingga perlu adanya pegawai yang cakap dengan latar belakang pendidikannya serta mampu

bekerja sama dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Kita sadari memang latar belakang pendidikan pegawai yang merupakan salah satu bagian dari kompetensi akan mempengaruhi hasil pencapaian tujuan organisasi. Namun, suatu instansi pemerintahan tidak semua menempatkan pegawainya dengan latar belakang dari pendidikannya yang semestinya mampu menunjang kecakapan, keefektifan dan keefisienan para pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Latar belakang pendidikan pegawai yang merupakan bagian dari kompetensi di dalam kinerja akan mempengaruhi pelayanan yang di berikan kepada masyarakat yakni tuntutan pemberian pelayanan kepada masyarakat yang semaksimal mungkin agar dapat memuaskan masyarakat dan pelayanan yang sesuai dengan cita-cita reformasi birokrasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi pemerintahan akan mendorong terciptanya produktifitas dalam hal pelayanan yang melingkupi keefektifan kerja, keefisienan waktu dan kepuasan masyarakat.

Evaluasi kinerja pada instansi pemerintahan ini perlu dilihat dari *element* utama dalam roda kerja, yakni sumber daya manusianya yang dalam hal ini pegawai negeri sipil. Evaluasi kinerja pegawai di instansi pemerintahan Kabupaten Jombang menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil (DP3). Sistem DP3 ini dilaksanakan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil dan pemerintah dilaksanakan peraturan ini berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara dengan Nomor 02/Se/1980 tanggal 11 Februari 1980 (Wirawan, 2012:141).

Pada instansi pemerintah di kabupaten jombang untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipilnya menggunakan daftar penilaian pelaksanaan

pekerjaan pegawai negeri sipil (DP3) yang didalamnya terdapat delapan unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Perlu dicermati penilaian melalui sistem DP3 dalam pelaksanaannya rentan dengan bias subjektivitas yang dapat diartikan penilaian ini cenderung dilakukan penilai kinerja berdasarkan kesimpulan dari pandangan dan pemikirannya sendiri. Apalagi hasil penilaian DP3 ini tidak pernah di diskusikan bersama untuk mendapat *feedback* dari pegawai.

Penilaian kinerja atau evaluasi kinerja pegawai negeri sipil seharusnya tidak hanya dilakukan oleh internal organisasi pemerintahan karena banyak menimbulkan bias subjektifitas dan dalam melakukan penilaian kinerja perlu adanya indikator yang jelas seperti yang disampaikan oleh Bupati Jombang, Drs H Suyanto, MMA (djombang.com). Namun, perlu dirasa adanya peran dari luar sebagai penilai independen yang tidak mempunyai kepentingan dan rasa tertentu dalam menilai kinerja para pegawai negeri sipil.

Perlu diketahui bahwa memang evaluasi perlu diarahkan pada inti dari dunia organisasi. Sementara inti dari suatu organisasi adalah kinerja pegawai, sebab melalui proses kinerja pegawai diperkenalkan, dididik dan dilatih pada suatu ilmu pengetahuan maupun teknologi yang mendorong terciptanya kompetensi yang unggul dalam pelaksanaan kerja pada suatu organisasi.

Tidak hanya instansi pemerintahan di pusat namun di daerah mengalami permasalahan tentang kinerja pegawai yang kurang memuaskan dalam melayani masyarakat. Hal ini dibuktikan berbagai pemberitaan di media masa maupun televisi tentang sepak terjang dan kinerja pegawai negeri sipil yang dinilai tidak mencerminkan kecakapan kerja yang seharusnya dimiliki oleh pegawai negeri sipil sebagai aparatur

negara. Oleh karena itu penulis ingin meneliti tentang isu yang berkembang di dalam masyarakat khususnya masyarakat Jombang yang merasa kurang puas terhadap kinerja para pegawai negeri sipil di Kementerian Agama Kabupaten Jombang dalam melayani kebutuhan masyarakat.

Kementerian Agama Kabupaten Jombang merupakan instansi pemerintahan yang melayani kepentingan masyarakat terutama dalam bidang keagamaan. Roda berjalannya instansi ini sama dengan instansi pemerintahan lainnya, yakni pegawai negeri sipilnya yang memegang peran penting dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan ini.

Sepanjang pengamatan penulis di instansi pemerintahan khususnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang masih di ketemukan para pegawai yang walaupun sudah berstatus pegawai negeri sipil, tetapi masih belum mempunyai profesionalisme dan kompetensi yang memadai. Hal itu sebelumnya pernah disampaikan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan) pernah mengatakan dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 95% PNS tidak kompeten, dan hanya 5% memiliki kompetensi dalam pekerjaannya (www.jambiupdate.com).

Selain itu masih terdapat kendala yang menyangkut pegawai kantor yang disampaikan informan yang tidak mau disebutkan namanya, informan ini sebagai salah satu pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Kendala utamanya berasal dari pegawai negeri sipil (PNS) sebagai mana diketahui PNS merupakan abdi negara yang baik untuk mengayomi masyarakat, tetapi masih saja belum bisa disebut seperti itu dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai negeri sipil dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kompetensi yang di miliki pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang penting karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai negeri sipil dapat mengimbangi perubahan pada lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Namun, tidak semua pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang memiliki kompetensi tersebut. Hal itu dibuktikan masih rendahnya produktivitas pegawai dan ditambah lagi sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam instansi. Padahal kebutuhan akan pegawai yang terampil didalam berbagai bidang tersebut sudah merupakan tuntutan global yang tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai negeri sipil oleh Kantor Kementerian Agama Jombang merupakan hal yang penting. Sehingga melalui evaluasi kinerja pegawai negeri sipil ini diharapkan dapat mendorong tercapainya efektifitas proses kinerja pegawai dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai negeri di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Bertitik tolak pada latar belakang penelitian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang"**.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana evaluasi kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai negeri

sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

1.4 **Manfaat penelitian**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan saran untuk pengembangan teori-teori tentang evaluasi kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan manfaat praktis adalah untuk memberikan sumbang saran bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, terkait pelaksanaan evaluasi kinerja para pegawai negeri sipil di instansinya dan memberikan saran berupa referensi bagi pembaca yang mungkin berminat untuk penelitian lebih lanjut dan mendalam.

II Kajian Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:14) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu: (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) tujuan untuk pegawai. Kedua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan kebersamaan yang utuh.

Manajemen sumber daya menurut Menurut Hasibuan S. P. Melayu (2002:11) adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan dari pendapat Hasibuan ini bahwa manajemen sumber daya manusia adalah modal penting untuk mewujudkan tujuan organisasi".

Sedangkan menurut Flippo B. Edwin (Hasibuan, 2002:11) menyatakan "Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat".

Sehingga dari pendapat beberapa ahli diatas dapat di simpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan ataupun organisasi memegang peranan penting. Hal ini karena manajemen menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengevaluasian yang tujuannya agar sumber daya pada organisasi dapat menjalankan fungsinya dengan sebagaimana mestinya.

2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut. Wibowo (2007:86)

Sedangkan menurut Armstrong (2005:102) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau prilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi akan menjadi landasan dasar yang menngindikasikan cara berperilaku atau berfikir seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Mangkunegara (2005:40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang

mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:16-19) kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bertujuan untuk: a) Pembentukan pekerjaan (*job design*), b) Evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), c) Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, c) Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*), d) Pembentukan dan pengembangan organisasi (*organization design and development*), e) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan (*company culture*), f) Pembelajaran organisasi (*organizational learning*), g) Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan (*career management & employee's assessment*), h) Sistem imbal jasa (*reward system*)

sedangkan indikator kompetensi menurut Zwell (2007:93) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership. Kompetensi di rasa penting bagi organisasi karena kompetensi yang dibawa oleh pegawai akan menjadi senjata ampuh untuk menjawab tantangan pada era globalisasi terkait kinerja dan pelayanan yang diberikan kepada kantor.

2.3 Kinerja

Suatu sistem kerja sama atau disebut dengan istilah organisasi, baik organisasi publik, private, sosial atau yang lainnya selalu mempunyai visi dan misi dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi ini dapat bersifat profit oriented dan non profit oriented. Untuk mencapai tujuan organisasi

itu membuat target-target yang realisasi pencapaiannya disebut dengan kinerja.

Menurut Masana Sembiring (2012:82) Kinerja adalah sebuah hasil kerja dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya, data informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut masukan (input). Umpan balik (feed-back) merupakan komentar dari konsumen atas output yang didistribusikan yang berguna bagi perubahan atau perbaikan input berikutnya, sehingga proses tersebut merupakan siklus atau sistem.

Suatu organisasi akan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik karena kinerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dapat terpenuhi. Kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkecenderungan melalui usaha-usaha sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus dalam mencapai kebutuhan yang efektif (Chaizi Nasucha, 2004:107).

Pengukuran kinerja organisasi publik sulit untuk ditemukan alat ukur kinerja yang sesuai, karena tujuan organisasi publik bukan berorientasi pada keuntungan dan cenderung bersifat kompleks. Bila dicermati dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik, kelihatannya sederhana ukuran kinerja organisasi tersebut. Namun pada kenyataannya tidak seperti itu, karena sampai sekarang belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi sektor publik terlebih lagi terkait dengan kinerja pegawainya.

Namun menurut Robert dan John (2010:378) mengemukakan beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja pegawai suatu organisasi. Indikator yang dimaksud adalah sebagai berikut: a) Kuantitas pekerjaan b) Kualitas

pekerjaan c) Ketepatan waktu, d) Kehadiran Pegawai e) Kemampuan bekerja sama.

Dari beberapa pendapat para pakar di atas maka dapat ditafsirkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja yang dilakukan pegawai sangat berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi. Dengan demikian kinerja adalah pencapaian hasil kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4 Evaluasi Kinerja

Pada suatu organisasi tentu untuk memperlancar tujuan dari pencapaian organisasi perlu adanya pembagian tugas-tugas untuk para pegawainya. Ketika tugas yang dijalankan oleh pegawainya tidak berfungsi atau tidak berjalan dengan baik, jelas berimbas pada terganggunya pencapaian dari tujuan organisasi. Sehingga perlu dan penting bagi pimpinan organisasi atau manajemen organisasi untuk menilai kelayakan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Coens dan Jenkins (dalam Wirawan, 2012:12) mendefinisikan evaluasi atau penilaian kinerja adalah proses evaluasi atau memutuskan bagaimana seseorang difungsikan. Selanjutnya, Robert dan Jackson yang dikutip Irham Fahmi (2011:65) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan karyawan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Penilaian tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan yang berkelanjutan.

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Wirawan (2012:11) yang menyatakan evaluasi kinerja sebagai proses penilai yang melakukan penilaian untuk mengumpulkan informasi mengenai kinerja pegawai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja pegawai untuk membandingkan dengan standart kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM (sumber daya manusia). Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja pegawai adalah betuk tanggung jawab suatu organisasi publik agar pencapaian tujuan organisasi dapat benar-benar berhasil. Menilai keberhasilan organisasi sektor publik tidaklah semudah mengukur kesuksesan organisasi swasta. Keberhasilan organisasi publik dilihat dari seberapa murah dan seberapa berkualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sedangkan keberhasilan dari organisasi swasta dinilai dari keuntungan yang didapat.

Penilaian kinerja organisasi berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat pencapaian tugas pokok dan fungsi pegawainya. Jika ada suatu penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan, maka pimpinan atau manajemen yang berkompeten dengan cepat dapat melakukan tindakan koreksi dan perbaikan. Perlu ditambahkan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan organisasi sebagai dasar pengambilan keputusan serta pembuatan strategi pada masa berikutnya.

Evaluasi kinerja dalam organisasi publik dapat dilakukan oleh internal organisasi maupun eksternal organisasi. Tujuannya adalah untuk mengetahui informasi yang sesungguhnya atau bersifat objektif setelah dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja organisasi publik sulit untuk menemukan alat ukur yang sesuai, karena tujuan dari organisasi publik bukan

berorientasi pada keuntungan dan sifatnya kompleks. Apabila dicermati dari tujuan dan misi organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan umum, terlihat sederhana dalam mengukur kinerja organisasi publik tersebut. Namun, pada kenyataannya tidaklah demikian karena dengan sampai saat ini belum ditemukan kesepakatan dalam mengukur kinerja organisasi publik.

Metode penilaian kinerja yang dilakukan didalam organisasi menurut Wirawan (2012:105) ada dua, yaitu dengan metode formatif dan sumatif. Penilaian kinerja formatif adalah penilaian kinerja yang dilakukan ketika para pegawai sedang melakukan tugasnya, tujuannya untuk mencari ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standart kinerjanya pada waktu tertentu. Hal ini dimaksudkan jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan dalam kinerja pegawai diharapkan pembenahan segera dapat dilakukan. Sedangkan evaluasi kinerja sumatif adalah penilaian kinerja yang dilakukan pada akhir periode penelitian. Hal ini penilai membandingkan kinerja akhir karyawan atau pegawai dengan standart kinerjanya yang kemudian dinilai oleh penilai dengan mengisi instrumen evaluasi kinerja sebaagai hasil akhir penilaian kerja yang kemudian diberikan kepada pegawai yang dinilai kinerjanya untuk dibahas dalam wawancara evaluasi. Sehingga dapat diartikan evaluasi kinerja adalah suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan dengan berbagai tujuan yang positif dan membangun untuk pencapaian visi dan misi organisasi publik melalui metode tertentu.

III Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:11) Penelitian deskriptif merupakan "penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau

menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Sedangkan Pendekatan penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini dipilih karena penelitian kuantitatif dianggap sesuai dengan topik permasalahan yang akan diteliti, yakni untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang melalui tingkat kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang didasarkan pada pengukuran statistik secara ilmiah.

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang Jl. Pattimura No. 26 Jombang. Pemilihan lokasi penelitian ini dipilih karena Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang adalah merupakan organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat seperti pelayanan haji, penyelenggaraan zakat dan waqaf serta pelayanan lainnya di Kabupaten Jombang yang pada dasarnya memerlukan peningkatan produktifitas kerja dalam melayani masyarakat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang yang berjumlah 55 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil. Sedangkan sampel yang digunakan dengan menggunakan sampel jenuh yakni seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang. Variabel yang digunakan adalah variabel tunggal yakni evaluasi kinerja. Variabel ini dikatakan variabel mandiri karena tidak terikat oleh variabel lain atau dapat dikatakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)

Evaluasi kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang diukur menggunakan indikator yang disampaikan Robert dan John (2010:378) bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui, a) Kuantitas pekerjaan yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah

pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan, b) Kualitas

pekerjaan, Adalah tingkat sejauh mana pekerjaan itu baik atau buruk dari hasil kerja pegawai. Kualitas pekerjaan ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian kerja dan ketrampilan dan kecekatan pegawai dalam bekerja, c) Ketepatan waktu, Ketepatan waktu dalam kinerja pegawai adalah kesesuaian antara pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Apabila sebuah pekerjaan ditargetnya untuk selesai dalam waktu tiga hari, maka seorang pegawai atau karyawan harus bisa menyelesaikannya sesuai target dan jika melebihi targetnya maka tidak ada ketepatan waktu, d) Kehadiran, Kehadiran pegawai adalah tingkat presensi yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal, e) Kemampuan bekerja sama Adalah berkaitan dengan bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas kerja sama vertikal dengan pegawai lainnya, akan tetapi kerjasama horizontal merupakan faktor yang sangat penting dalam hidup atau tidaknya suatu organisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data dan studi dokumentasi dari apa yang terdapat dilapangan.

Untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini maka perlu

dilakukan suatu uji validitas dan reabilitas. Uji validitas peneliti menggunakan pengujian korelasi *product moment* yang rumusnya sebagai berikut,

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan : r hitung adalah Koefisien korelasi Product Moment ,n: Jumlah Responden, x : Skor pertanyaan pada butir pertanyaan yang dicari Validitasnya, y : Skor total yang dicapai responden, $\sum x$: Jumlah skor item dan $\sum y$: Jumlah skor total

Kemudian, untuk menguji reabilitas peneliti menggunakan uji *alpha cronbach*, rumusnya sebagai berikut,

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_n^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r11= reabilitas instrumen, k=banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya item

$\sum \sigma_n^2$ = jumlah varian butir, σ_n^2 = varians total.

Untuk menguji hipotesis yang tujuannya menjawab hipotesis tersebut, maka peneliti menggunakan uji t-satu sampel dengan rumus,

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

Ket: t=Nilai t yang dihitung, X=Nilai rata-rata, μ_0 =Nilai yang dihipotesiskan, S= Simpangan baku, n = Jumlah anggota sampel.

IV. Hasil dan Pembahasan

Seiring perkembangan zaman yang demikian pesat, maka tuntutan kebutuhan masyarakat dalam pelayanan urusan agama semakin meningkat. Kementerian Agama dituntut untuk mampu menjawab tuntutan tersebut melalui peningkatan kualitas pelayanan dan akselerasi program dan kebijakan strategis yang dilaksanakan secara profesional. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, maka aparaturnya dituntut untuk memiliki integritas yang tinggi, bekerja secara lebih profesional, taat hukum, rasional dan inovatif, menjunjung tinggi etika dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Amanat ini harus dijaga dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh segenap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sesuai dengan mottonya ikhlas beramal dan kode etik pegawai Kementerian Agama. Namun, tidak semua pegawai melaksanakan hal tersebut. Oleh karena itu dilakukan penelitian ini yang tujuannya mengetahui Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robert dan John (2010:378), nilai indikator kuantitas pekerjaan adalah 3,69, indikator kualitas pekerjaan adalah 3,62, nilai indikator ketepatan waktu adalah 3,65, indikator kehadiran mendapat nilai 3,55, dan indikator kemampuan bekerja sama adalah 3,64. Kelima indikator tersebut dinyatakan sangat baik dan nilai tersebut diperoleh dari hasil dari perkalian frekuensi data yang telah didapat dengan nilai skor jawaban. Kemudian hasil tersebut dijumlahkan dengan hasil dari instrumen lainnya yang masih mempunyai kaitan dengan indikator baru kemudian dibagi dengan jumlah instrumen tadi dan didapatkanlah nilai tersebut diatas.

Kemudian untuk mengetahui jawaban hipotesis yang telah diajukan sebelumnya berhasil mencapai nilai yang diharapkan atau nilai kurang dari yang diharapkan. Berikut adalah pengujian hipotesisnya.

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian yang berjudul Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang ini adalah sebagai berikut : "Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang nilai yang dihipotesiskan adalah paling rendah 65% dari yang diharapkan ".

Pengujian hipotesis yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini menggunakan

rumus t-tes satu sampel. Adapun perhitungan pengujian hipotesis adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Mencari skor ideal yang harus diperoleh dalam jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuesioner untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kementerian agama. Skor ideal dapat dicari melalui rumus:
Skor ideal = skor tertinggi x banyaknya instrumen x jumlah responden

$$= 4 \times 24 \times 55 \\ = 5280$$

Keterangannya adalah 4 = nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban pernyataan yang diajukan pada responden (kriteria penelitian skor ini berdasarkan pada skala likert), 24 = jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden dalam kuesioner, 55 = jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Untuk rata-ratanya $5280:55=96$

- b. Menentukan rata-rata skor penelitian (X) dengan cara membagi jumlah nilai skor penelitian dibagi dengan jumlah sampel yakni :

$(X) = 4780 : 55 = 86,909$. Sedangkan untuk skor penelitian adalah 4780. Dengan demikian nilai kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang adalah $4780:5280 = 0,905$ maka dalam presentase menjadi 90% sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang sudah mencapai 65%

Menentukan nilai yang dihipotesiskan yakni kurang dari atau sama dengan 65%, berarti $0,65 \times 96 = 62,4$. hipotesis statistiknya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H_0 untuk memprediksikan μ_0 lebih atau sama dengan 65% dari skor ideal.

- Ha untuk memprediksi kurang dari 65% dari skor ideal atau yang diharapkan.

Dari hal itu, maka:

$$H_0 : \mu \geq 65\% \geq 0,65 \times 96 = 62,4$$

$$H_a : \mu < 65\% < 0,65 \times 96 = 62,4$$

c. Pengujian hipotesis menggunakan

rumus t-tes satu sampel adalah sebagai

berikut : Diketahui : $\bar{X} = 86,909$

$$\mu_0 = 62,4 \quad S = 8,264 \quad n = 55$$

ditanya : berapa nilai t_{table} dari hipotesis

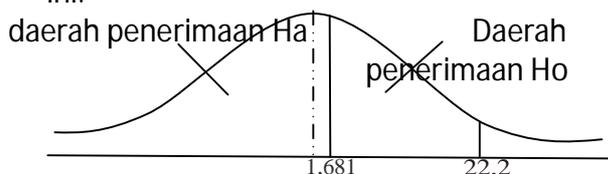
yang telah diajukan ?

jawab:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$= \frac{86,9 - 62,4}{\frac{8,264}{\sqrt{55}}}$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 1 = 55 - 1 = 54$ dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk uji satu pihak kiri maka harga t tabelnya yaitu 1,681, karena harga t hitung lebih besar dari pada t -tabel ($22,2 \geq 1,681$) dan jatuh pada penerimaan H_0 , sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga bila di gambarkan dalam grafik dengan pihak kiri dapat di lihat pada grafik dibawah ini.



Kemudian untuk mencari nilai kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dapat dihitung sebagai berikut

= $4780 : 5280 = 0,905$ yang bila diprosentasekan menjadi 90%.

Keterangannya adalah 4780 adalah skor penelitian dan 5280 adalah skor ideal. Serta berdasarkan pada pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena dari perhitungan data yang terkumpul dapat diketahui bahwa nilai analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang lebih besar dari 65% atau mencapai 90%.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Setelah menganalisa pada pembahasan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, maka kesimpulan yang berhasil didapatkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut : berdasarkan hasil penelitian bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang adalah sangat baik dari skor yang diharapkan.

Hasil evaluasi kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dapat dinyatakan sangat baik karena hasil dari penelitian mengindikasikan hal tersebut yang diukur menggunakan indikator kinerja untuk mengetahui tentang baik dan buruknya pegawai dalam bekerja. kinerjanya diukur dari faktor yang mempengaruhi yakni: a) kuantitas pekerjaan, b) kualitas pekerjaan c) ketepatan waktu, d) kehadiran dan e) kemampuan bekerja sama. Pemaparan yang telah di uraikan dalam kesimpulan ini merupakan hasil dari penelitian selama dilapangan yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang berjudul "Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang, maka

peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam hal kualitas pelayanan di instansi khususnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dapat memberikan suatu perbedaan yang lebih optimal dan di nomor satukan, tentunya harus mempunyai nilai lebih dibandingkan pelayanan instansi-instansi lain, sehingga masyarakat merasa puas dan senang atas apa yang dilayani oleh pegawai kantor.
2. Dalam hal perekrutan pegawai, diharapkan mempertimbangkan pula dan dilihat dari segi latar belakang pendidikan pegawai, selain itu pegawai dapat merasa enjoy dan menguasai pekerjaannya karena sesuai dengan keahliannya.
3. Segala kekurangan di dalam infrastruktur dan prasarana khususnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang dapat di optimalkan sesuai dengan kebutuhan kantor dan pegawainya, karena sarana dan prasarana kantor sangat menunjang dengan pekerjaan pegawai.
4. Meningkatkan disiplin jam kerja pegawai dan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang membolos waktu jam kerja.

Daftar Pustaka

Rujukan Buku:

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.RINEKA CIPTA
- Harbani P. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S. P. Melayu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Irham. F. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- John. S. 1988. *Penilaian kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

John and Robert, 2010, *Human Resource Management*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Kusdiyah. I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Andi.

Masana. S. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi*. Bandung. Fokusmedia.

Michael Amstron. 2004. *Perfomance Management*, tugu publisher. Nyutran. (terjemahan). Hlm 29.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

. 2010. *Metode Penelitain Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sondang. P. S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Spencer,M.Lyle and Spencer,M.Signé, 2007, *Competence at Work: Models for Superrior*: Canada: John Wiley & Son,

Zwell M. 2007. *Creating a Culture of Competence*. MA Danvers: John Wiley and

Sons, Inc

Rujukan Regulasi:

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama

Rujukan Internet:

Mayesti, Indria, 23 April 2013. *Kinerja Pegawai, 2013: kinerja-berbasis-kompetensi-vs-absensi*, (<http://www.jambiupdate.com/artikel-kinerja-berbasis-kompetensi-vs-absensi.html>,diakses pada tanggal 20 Mei 2013 pukul 20.06 WIB)

Bagian Humas, 28 Oktober 2008. Rendahnya kinerja pelayanan umum disorot wakil bupati, (<http://www.jombangkab.go.id/index.php/web/entry/rendahnya-kinerja-pelayanan-umum-disorot-wakil-bupati.html>, diakses 20 Mei 2013 pukul 20.10 WIB)

Dedi Zulkarnain. 10 Mei 2012. Indikator yang jelas. Birokrasi, (http://djombang.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1211:soal-kinerja-pemerintahan-perlu-indikator-jelas&catid=49:birokrasi&Itemid=35, diakses 20 Mei 2013 pukul 20.15 WIB)