



Analisis Hasil Sasaran Kinerja Pegawai pada BPSIP Banten

^{1*}Nepi Andriani, ²Ananda Nur Amalia, ³Syamsul Hidayat

¹⁻³ Manajemen Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Korespondensi penulis : nepimpoy@gmail.com

Abstract: *This research aims to analyze the results of employee performance targets at the Banten Government Human Resources Development Center (BPSIP), as well as the factors that influence the achievement of this performance. This research uses a qualitative approach with a case study at BPSIP Banten, which collects data through in-depth interviews, observations and document analysis related to employee performance results. The research results show that although the majority of employees have succeeded in meeting the performance targets set, there are still several obstacles that affect achievement, such as lack of coordination between work units, limited facilities and resources, and low motivation for some employees. Based on these findings, this research provides recommendations for improving the effectiveness of the performance management system at BPSIP Banten, including increasing coordination between work units, employee motivation, and providing more adequate resources.*

Keywords: *Performance Targets, Employees.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hasil sasaran kinerja pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten (BPSIP) Banten, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus di BPSIP Banten, yang mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terkait hasil kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai berhasil memenuhi sasaran kinerja yang ditetapkan, masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi pencapaian, seperti kurangnya koordinasi antar unit kerja, terbatasnya fasilitas dan sumber daya, serta rendahnya motivasi sebagian pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas sistem manajemen kinerja di BPSIP Banten, termasuk peningkatan koordinasi antar unit kerja, motivasi pegawai, dan penyediaan sumber daya yang lebih memadai.

Kata Kunci: Sasaran, Kinerja, Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pencapaian sasaran kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam implementasi tugas dan fungsi di berbagai instansi pemerintahan. Pada BPSIP Banten, sebagai lembaga yang bertugas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting. BPSIP Banten memiliki sasaran kinerja yang harus dicapai oleh setiap pegawai untuk memastikan bahwa misi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Sasaran kinerja ini tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kerja pegawai yang diukur dengan indikator kinerja yang jelas dan terukur.

Namun, dalam implementasi sistem manajemen kinerja, seringkali ditemukan beberapa tantangan yang menghambat pencapaian sasaran yang optimal. Faktor-faktor seperti rendahnya motivasi, kurangnya fasilitas pendukung, serta masalah koordinasi antar unit kerja dapat berperan dalam mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk

melakukan analisis mendalam mengenai pencapaian sasaran kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, agar dapat merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi.

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 perundangundangan tentang disiplin PNS. Khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.

Adapun Rumusan Masalah dan Tujuan Peneliti BPSIP Banten adalah Bagaimana pencapaian sasaran kinerja pegawai pada BPSIP Banten dan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Menganalisis pencapaian sasaran kinerja pegawai pada BPSIP Banten

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Robbins (2001), kinerja adalah hasil dari berbagai faktor yang melibatkan kemampuan individu, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pegawai bukan hanya soal hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup proses dan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah serangkaian proses untuk memastikan bahwa pegawai atau karyawan bekerja dengan cara yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dessler (2013) menyatakan bahwa manajemen kinerja melibatkan perencanaan kinerja, pemantauan, dan evaluasi, serta pemberian umpan balik untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Manajemen kinerja yang baik akan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawainya, serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, kemampuan, dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, dukungan organisasi, serta sumber daya yang tersedia. Robbins (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, dukungan dari organisasi, seperti pelatihan dan pengembangan, juga sangat berperan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian dilakukan di BPSIP Banten untuk menganalisis pencapaian sasaran kinerja pegawai. Studi kasus dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan beberapa pegawai BPSIP Banten, baik yang memiliki kinerja tinggi maupun yang memiliki kinerja rendah. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal BPSIP Banten, seperti laporan tahunan, laporan kinerja pegawai, dan data hasil evaluasi kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan tiga teknik utama:

1. **Wawancara:** Dilakukan dengan pegawai dan pimpinan di BPSIP Banten untuk mendapatkan pandangan tentang pencapaian sasaran kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. **Observasi:** Peneliti mengamati secara langsung kegiatan di BPSIP Banten, terutama yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian sasaran kinerja.
3. **Studi Dokumentasi:** Analisis terhadap dokumen-dokumen yang berhubungan dengan hasil kinerja pegawai, laporan kegiatan, serta data statistik kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Langkah-langkah analisis meliputi pengorganisasian data, penyusunan temuan-temuan berdasarkan kategori yang relevan, serta penarikan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencapaian Sasaran Kinerja pegawai

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. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai BPSIP Banten telah mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan. Namun, ada beberapa sasaran yang belum sepenuhnya tercapai, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan pegawai. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan anggaran dan fasilitas yang memadai.

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.

Sebagian pegawai merasa bahwa sasaran yang ditetapkan terlalu tinggi dan tidak realistis dengan sumber daya yang ada. Selain itu, beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dalam mencapai sasaran kinerja, terutama terkait dengan kurangnya pelatihan dan pembekalan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Tabel 1. Rekapitulasi SKP

KINERJA UTAMA	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG UNIT KERJA/ORGANISASI	TENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGE T	NILAI PERILAKU KERJA	PREDIKAT KINERJA
A.KINERJA UTAMA (Nepi Andriani)	Terwujudnya pelaksanaan kegiatan administrasi kepegawiaan dan rumah tangga yang efektif dan asesuai dengan peraturan yang berlaku	Terwujudnya pengelolaan Barang Milik Negara yang efektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku	IKI (kuantitas)	Pesentasenya terwujudnya pengelolaan rumah tangga yang baik (%)	95%	SESUAI EKSPETASI	BAIK
			IKI (Kualitas)	Persentase kesesuaian output kinerja dengan target kinerja (%)	100%	SESUAI EKSPETASI	BAIK
Suhartin	Terwujudnya pelaksanaan urusan keuangan yang akuntabel berkualitas yang berorientasi layanan prima	Terkelolanya administrasi keuangan yang efektif dan efisien sesuai peraturan yang berlaku	IKI (kuantitas)	Jumlah realisasi penggunaan anggaran yang diselesaikan tepat waktu	95 %	SESUAI EKSPETASI	BAIK
			IKI (Kualitas)	Persentase kesesuaian output kinerja dengan target kinerja (%)	100 %	SESUAI EKSPETASI	BAIK
Nina R		Terlaksananya hasil kegiatan pengkajian dan pengembangan pertanian spesifik lokasi yang dilaksanakan pada tahun berjalan ((%)	IKI (kuantitas)	Persentasi hasil pengkajian spesifik lokasi yang dilaksanakan pada tahun berjalan (%)	100 %	SESUAI EKSPETASI	BAIK
			IKI (Kualitas)	Persentase kesesuaian output kinerja dengan target kinerja (%)	100 %	SESUAI EKSPETASI	BAIK
Marharani	Terwujudnya pelaksanaan kegiatan administrasi kepegawiaan dan rumah tangga yang efektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku	Terlaksananya pelayanan tata kelola arsip sesuai dengan peraturan yang berlaku	IKI (kuantitas)	Terlaksananya pelayanan tata kelola arsip sesuai dengan peraturan yang berlaku	0	SESUAI EKSPETASI	BAIK
			IKI (Kualitas)	Jumlah laporan pengelolaan arsip di Balai Penerapan Standarisasi Instrumen Pertanian Banten	1 laporan	SESUAI EKSPETASI	
Yusup Hidayat	Terwujudnya pelaksanaan urusan rumah tangga surat menyurat yang efektif efisien yang berorientasi layanan prima	Persentase terpeliharanya perawatan dan pemeliharaan instalasi kebun/screen house (%)	IKI (Kualitas)	Persentase terpeliharanya perawatan dan pemeliharaan instalasi kebun/screen house (%)	95%	SESUAI EKSPETASI	BAIK
			IKI (kuantitas)	Persentase kesesuaian output kinerja dengan target kinerja (%)	100%	SESUAI EKSPETASI	BAIK

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Beberapa faktor yang ditemukan mempengaruhi hasil sasaran kinerja pegawai di BPSIP Banten antara lain:

1. **Motivasi Pegawai:** Sebagian pegawai merasa kurang termotivasi untuk mencapai sasaran kinerja karena tidak adanya penghargaan atau pengakuan atas pencapaian mereka. Hal ini menyebabkan penurunan semangat dalam bekerja.
2. **Koordinasi Antar Unit Kerja:** Terdapat masalah dalam koordinasi antar unit kerja yang mengakibatkan ketidakefektifan dalam pencapaian sasaran kinerja yang memerlukan kerjasama lintas unit.
3. **Ketersediaan Sumber Daya:** Keterbatasan anggaran dan fasilitas pendukung pekerjaan seringkali menjadi hambatan bagi pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
4. **Kompetensi Pegawai:** Meskipun sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang memadai, namun masih terdapat gap antara kompetensi yang dibutuhkan dengan yang dimiliki, terutama dalam hal penggunaan teknologi informasi yang semakin penting dalam tugas sehari-hari.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di BPSIP Banten adalah:

1. **Meningkatkan Motivasi Pegawai:** Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, perlu adanya program insentif yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
2. **Peningkatan Koordinasi Antar Unit Kerja:** Membangun sistem komunikasi yang lebih efektif antar unit kerja dan melakukan rapat koordinasi secara berkala untuk memecahkan masalah yang muncul.
3. **Penyediaan Sumber Daya yang Memadai:** Menyediakan fasilitas yang lebih baik, seperti pelatihan dan alat kerja yang mendukung, serta anggaran yang memadai untuk kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran kinerja pegawai.
4. **Pengembangan Kompetensi Pegawai:** Melakukan pelatihan yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kompetensi pegawai, terutama dalam hal penggunaan teknologi informasi dan kemampuan manajerial.

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

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pencapaian sasaran kinerja pegawai pada BPSIP Banten secara umum sudah cukup baik, meskipun terdapat beberapa tantangan yang menghambat pencapaian sasaran secara optimal. Faktor-faktor seperti motivasi, koordinasi antar unit, dan ketersediaan sumber daya memainkan peran penting dalam hasil kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai ke depannya, perlu ada perbaikan dalam hal motivasi, koordinasi, serta penyediaan sumber daya yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672. <https://doi.org/10.5465/256741>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pritchard, R. D. (2008). *Motivating human performance: Building on the work of Edwin A. Locke*. Routledge.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (9th ed.). Prentice-Hall.