



EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN KAPUAS MURUNG KABUPATEN KAPUAS

Halus

Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung

haluskapuas@gmail.com

Bakhtiar

STIA Bina Banua Banjarmasin

bakhtiar@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract. *This research has the test of seeing, analyzing and analyzing the performance of the State Civil Apparatus, Obstacles, and the at the Office of Religious Affairs, Kapuas Murung District, Kapuas Regency. This type of descriptive qualitative research. The key informant is the Head of the Office of Religious Affairs, the informant are, 1 person as the Head of the Head, and 2 Operational Staffs. Data techniques such as documents, observation and interviews. The collected data were analyzed qualitatively. This research shows: (1) Evaluation of the performance is carried out by assessing several elements, namely employee work goals, work behavior, additional value and creativity, generally in the good category, (2) Obstacles in evaluating the performance of the State Civil Apparatus regarding human resources that are still lacking in competence and morals in the assessment process, quality of employees, and the lack of education funds so that there are obstacles for every education and training that must be followed to improve work professionalism, (3) Solutions in overcoming problems related to the evaluation of the performance of the State Civil Apparatus, the Office of Religious Affairs, Kapuas Murung District, Kapuaprestasi District which is in accordance with administrative and technical duties in the field, improve the competence, improve the quality, Increase education and training funds, and Program for the development of human resources, as well as increasing knowledge and skills of the State Civil Apparatus at the Office for Religious Affairs, Kapuas Murung District, Kapuas Regency*

Keywords: *Performance Evaluation and State Civil Apparatus*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengevaluasi dan menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara, Kendala, dan Solusinya pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Key informan adalah Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten dan informan adalah Kasie sebanyak 1 orang dan Staf Operasional 2 orang. Teknik pengumpulan data berupa dokumen, observasi dan wawancara. Data yang terjumpul dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara dilakukan dengan menilai beberapa unsur yaitu sasaran kerja pegawai, perilaku kerja, nilai tambahan dan kreativitas, secara umum dalam kategori baik, hal ini berarti dapat diukur, realistis, selaras dengan sasaran organisasi, (2) Kendala yang menyangkut evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara menyangkut adanya SDM yang masih kurang dalam hal kompetensi dan moral pada proses penilaian, kurangnya kualitas pegawai, serta minimnya dana pendidikan sehingga terdapat hambatan untuk setiap diklat yang harus diikuti untuk meningkatkan profesionalisme kerja. (3) Solusi dalam mengatasi kendala : meningkatkan kompetensi, meningkatkan kualitas, menambah dana Diklat, dan program pengembangan SDM, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan Aparatur Sipil Negara Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja dan Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang merupakan unsur manajemen yang di dalamnya terdapat tenaga kerja pada organisasi. Manusia selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja, maka pembinaan Aparatur Sipil Negara dilaksanakan berdasarkan atas keterpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pemerintah yang melayani masyarakat hanya memiliki 4 orang staf sedangkan wilayah desa yang dilayani sebanyak 32 desa. Pelayanan yang diberikan dalam segala aspek yang berhubungan masalah pernikahan dan perceraian. Oleh karenanya dilihat dari segi kuantitas masih kurang. Hal ini tidak bisa di pungkiri dalam hal ini Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung kabupaten Kapuas sangat bergesekan sekali dengan kehidupan masyarakat dan segala aktivitas yang berhubungan dengan kebiasaan masyarakat yang berpedoman pada keyakinan atau agama mereka masing-masing, ini salah satu tugas Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas dimana lembaga pemerintah ini dibentuk untuk menjadi lembaga yang mampu melayani kebutuhan masyarakat dalam bertoleransi menjadi tempat masyarakat untuk mengadu tentang berbagai permasalahan hidup seperti pernikahan dan perceraian yang didasari oleh agama serta bagaimana Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas. Pekerjaan dan tugas lembaga pemerintah ini yaitu

Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung kabupaten Kapuas baik dan buruknya tidak luput bergantung kepada kinerja pegawainya.

Di lingkungan Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas itu sendiri masih banyak masyarakat yang perlu mendapat perhatian dari institusi atau lembaga pemerintah yang bertujuan untuk memberikan akses yang mampu di capai oleh masyarakat, ada aturan yang sudah dibuat untuk dijalankan oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas ini.

Oleh karena itu Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang di perlu di pertanggung jawabkan oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas bukan suatu perkara yang mudah, maka dari itu kinerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, terdapat faktor-faktor penghambat kesuksesan Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas antara lain: Kualitas dan Kuantitas Aparatur Sipil Negara, Beban kerja yang diberikan pada ASN, Penempatan ASN yang diberdayakan

Berdasarkan UU Aparatur Sipil Negara No 5 Tahun 2014 Pasal 75 dan 76 Tentang penilaian kinerja dijelaskan dijelaskan Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara mengemban tanggung jawab yang besar demi kelancaran pembangunan bangsa. Untuk menghasilkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab seperti yang diamanatkan oleh undang-undang diperlukan

adanya pembinaan Aparatur Sipil Negara Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara .

Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pembinaan Aparatur Sipil Negara, antara lain dalam hal mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain. Sejauh ini, untuk menilai kinerja seorang Aparatur Sipil Negara dibuat dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Aparatur Sipil Negara

Evaluasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilihat dari besarnya kinerja yang belum optimal dan belum memenuhi standar ideal, yaitu tanggung jawab yang diberikan kepada lembaga yang disebabkan masih banyaknya pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini terjadi pula atas inisiatif yang dikembangkan oleh para pegawai sehingga terlihat bahwa ada kesan belum memanfaatkan waktu kerjanya dengan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya, dan tentunya tidak begitu inisiatif untuk cepat menyelesaikannya. Demikian pula halnya dengan efisiensi kerja yang masih belum maksimal, dimana kecepatan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas belum mencapai target kerja yang ditetapkan dan tidak sesuai dengan hasil kerja yang dilaporkan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis & Jackson, (2011:32) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2013:44), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kedua pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas sama-sama menyoroti perihal sistem dan tujuan. Sebuah manajemen sumber daya manusia yang baik memerlukan sistem atau proses yang terstruktur. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga harus berorientasi pada tujuan dari organisasi tempat individu tersebut bernaung. Jangan sampai sebuah manajemen yang dibuat tidak sejalan atau justru berlawanan dengan tujuan sebuah organisasi. Terlepas dari tujuan tiap organisasi yang berbeda-beda, secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja disebut juga "*Performance evaluation*" atau "*Performance appraisal*". *Appraisal* berasal dari kata Latin "*appratiare*" yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan.

Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Mengginston Dalam Mangkunegara (2012:10) mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”.

Evaluasi kinerja kemudian di definisikan oleh *Society for Human Resource Management* yaitu “*The process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to employees.* (Proses mengevaluasi sejauh mana kinerja aparatur dalam bekerja ketika dibandingkan dengan serangkaian standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut pada aparatur).” (Wirawan,2013:12)

Berdasarkan definisi di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja aparatur bila dibandingkan dengan serangkaian standarisasi yang dilakukan untuk bekerja sesuai komunikasi informasi yang telah diberikan oleh pimpinan. Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik aparatur bekerja setelah menerima informasi dan berkomunikasi dengan aparatur yang lain agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan kinerja para aparatur itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan masyarakat selaku penilai.

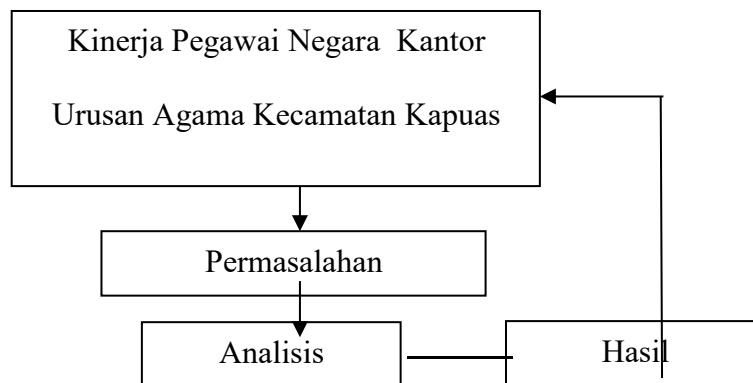
Evaluasi kinerja merupakan alat yang di gunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja para aparatur yang

lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling membantu para aparatur untuk mencegah kinerja yang terlalu lamban sehingga sebelum di adakan evaluasi kinerja para pemimpin sudah lebih dulu menjalankan konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang. Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para aparatur untuk menaikan standar kerja mereka, selain sebagai alat untuk memotivasi, evaluasi kinerja juga untuk mengukur tujuan kerja serta memberdayakan para aparatur.

Kerangka Berpikir

Secara sederhana kerangka berpikir terhadap evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif.

Informan Penelitian ada 3 orang, yaitu Kasie 1 orang dan Staf Operasional sebanyak 2 orang. Dan Key Informan adalah Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara, Dokumentasi, dan Observasi. Untuk teknik analisa data digunakan teknik deskriptif kualitatif, berupa Teknik Interaktif.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas

Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas berhubungan dengan besarnya pengaruh hasil penilaian, maka perlu diupayakan agar penilaian dilakukan *seobyektif* mungkin. Karenanya harus dihindari kemungkinan *like or slide* dalam diri penilai saat melakukan evaluasi kinerja. Penghindaran tersebut dapat dilakukan dengan pemilihan materi, teknik, metode dan frekuensi yang tetap dalam melakukan evaluasi kinerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Aparatur Sipil Negara (DP3) telah diimplementasikan selama 34 tahun, dalam evaluasinya DP3 kurang dapat meningkatkan kinerja dan potensi Aparatur Sipil Negara tidak dapat dikembangkan, karena sistem penilaiannya kurang objektif, tidak terukur secara kuantitatif. Oleh karena itu Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan publik. Dalam

reformasi birokrasi saat ini diperlukan birokrasi yang dapat mengubah paradigma dilayani menjadi melayani masyarakat. Hal ini birokrasi harus dikendalikan dengan sistem evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara yang terukur, baik secara kuantitatif dan kualitatif yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan pengembangan potensi Aparatur Sipil Negara.

Untuk menjawab segala permasalahan dan kelemahan DP3, diterbitkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam peraturan ini penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan rencana kinerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Pelaksanaan penilaiannya dilakukan dengan cara membandingkan antara Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan realisasi kerja pegawai yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan misi yang dibangun, jika pelaksana memiliki pemahaman yang utuh terhadap semua aspek yang dibangun dalam peraturan tersebut.

Oleh karena itu dalam rangka mengimplementasikan peraturan ini diperlukan pedoman pelaksanaan yang lebih konkrit dan detail sebagai penjabaran Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2013 dan sebagai pedoman dalam melaksanakan

penilaian baik oleh pejabat penilai maupun yang dinilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan target kerja yang akan dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) selama satu tahun. SKP sebagai bentuk kontrak kerja antara Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan atasan langsung.

Pelayanan yang diberikan tersebut merupakan bagian penilaian atas kemampuannya bekerja menyelesaikan beban kerja yang diberikan untuk dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan bidang kerja masing-masing

Penyusunan SKP ini dibuat dari tingkat jabatan yang tertinggi sampai dengan tingkat jabatan terendah secara hierarki dan harus dijabarkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, wewenang, tanggung jawab dan uraian tugasnya yang secara umum ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) dengan memperhatikan rencana kerja tahunan (RKT). Dalam melaksanakan tugas jabatan pada prinsipnya pekerjaan dibagi habis dari tingkat jabatan tertinggi sampai dengan tingkat jabatan terendah, secara hierarki.

Untuk melihat kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas, maka unsur penilaian dan evaluasi meliputi : Jabatan Struktural, Penilaian Perilaku Kerja, Penilaian Tugas Tambahan, dan Penilaian Kreativitas.

Kendala yang menyangkut Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas

Umumnya evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas tidak terlepas dari kendala-kendala yang cukup menghambat. Dalam posisinya sebagai sumber daya manusia yang mampu menguasai pelayanan kerja maka masalah yang berkaitan

dengan kurang pembinaan, dana pembinaan tentunya menyebabkan lemahnya infrastruktur dan aspek kelembagaan kurang berhasil didalam pelayanan kerja.

Berdasarkan penelitian dilapangan ditemukan beberapa faktor penghambat dalam program pengembangan sumber daya aparatur yang harus segera dibenahi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur lain. disebabkan :

- 1) SDM yang masih kurang dalam hal kompetensi dan moral pada proses penilaian yaitu ketidakselarasan antara pelaksana penilaian dengan mekanisme evaluasi kinerja itu sendiri. Sangat mungkin terjadi apabila hasil penilaian tidak sesuai dengan yang diharapkan, karena pejabat penilai tidak tahu persis mekanisme yang ada di SKP ataupun Perilaku Kerja. Oleh karena itu, harus ada proses *breakdown* yang jelas agar kompetensi penilai mencukupi untuk melaksanakan penilaian secara maksimal, sehingga temuan dari hasil penilaian dapat digunakan sebagai evaluasi secara jelas.
- 2) Kurangnya kualitas Aparatur Sipil Negara sehingga pelaksanaan kerja kurang profesional ditangani sehingga pelaksanaan kerja kurang profesional ditangani, hal ini terlihat dari pegawai yang diberdayakan untuk menangani urusan-urusan kerja yang berkaitan dengan pelayanan umum masih belum sesuai dengan penempatan,
- 3) Kurangnya dana evaluasi kinerja selama ini masih sangat minim dan tergantung pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan sehingga dalam melakukan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai masih memakai dana APBD,
- 4) Pemanfaatan, pendayagunaan atau tindak lanjut Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti program pengembangan masih relatif rendah, dalam arti tidak dimanfaatkan sesuai dengan program pengembangan yang diikutinya,

dan 5) Pengiriman atau mengikut sertakan aparatur pada salah satu program pengembangan tidak melalui mekanisme atau tahapan-tahapan yang ada dalam pengembangan sehingga evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas yang dilakukan terkesan asal-alasan.

Solusi untuk Mengatasi dalam Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas

Dalam upayanya untuk mengatasi kendala dan hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung, dilakukan dengan cara ; 1) Meningkatkan kompetensi dan moral dalam penilaian dengan cara melengkapi para manajer dan pegawai dengan definisi yang konsisten dari kualitas performance yang dicapai, Memperkuat Core Values organisasi, mengadakan konseling untuk meningkatkan *performance* di masa yang akan datang dan mendukung efektifitas performance pegawai dan performance organisasi secara keseluruhan, 2) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, melalui Pendidikan formal Pendidikan dan Penjenjangan, 3) Menambah anggaran dana untuk Keperluan Pendidikan, dana untuk kepentingan evaluasi kinerja, dan dana untuk membuat formulir sarana pembuatan laporan hasil kerja serta kearsipan juga selama ini masih terbatas jumlahnya, 4) .pembuatan program pengembangan sumber daya aparatur harus didasarkan pada analisis kebutuhan yaitu analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu pegawai dan sebelum melaksanakan Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten

Kapuas sebaiknya membuat perencanaan pelaksanaan yang mencakup jenis pengembangan, jenis pendidikan dan pelatihan tujuan yang akan dicapai penyusunan anggaran serta penentuan waktu pelaksanaannya sehingga program tersebut dapat berjalan dengan terarah dan terencana, dan 5) Melakukan Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan, sebagai tindak lanjut, hasil evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan dapat dimanfaatkan atau ditindak lanjuti karena dengan pemanfaatan sumber daya aparatur yang telah mengikuti program tersebut diharapkan dapat terjadinya perubahan dalam hal peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan aparatur sehingga kinerja organisasi akan lebih baik serta meningkatkan pemahaman prinsip kerja, prosedur kerja, hubungan kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

Untuk mengetahui keberhasilan program Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas yang telah diselenggarakan, maka Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas perlu melakukan evaluasi secara keseluruhan terhadap pegawai yang telah terlibat dalam program pengembangan. Evaluasi tersebut harus berdasarkan kriteria sukses yang mencakup kriteria pendapat (persepsi), kriteria perubahan sikap, perilaku kerja dan sukses kerja serta desain pengembangan yang didasarkan pada *pretest* dan *post test* setelah program Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas.

Pengetahuan pegawai merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas pembelajaran.

Pengetahuan Aparatur Sipil Negara Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas akan pelaksanaan tugasnya dengan baik sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.

Aparatur Sipil Negara Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas dewasa ini seharusnya melengkapi diri dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan secara terus menerus memperbaharuinya untuk mengikuti kebutuhan siswa dan lingkungannya saat ini. Program perbaikan dan pengayaan yang merupakan tindak lanjut setelah program analisis hasil evaluasi belum dilaksanakan secara konseptual dan proporsional dengan berbagai alasan mulai dari kendala waktu, manajemen, tenaga, pikiran, dan dana.

Evaluasi kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem kinerja. Unsur penilaiannya adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Setiap pegawai mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan pegawai lainnya. Perbedaan itu membuat setiap pegawai bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap penempatan pegawai pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki. Hal ini sangat penting bagi organisasi guna mencapai kinerja pegawai secara maksimal.

Berkaitan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang rencananya oleh Pemerintah akan diterapkan mulai tahun 2014, penempatan pegawai sangatlah

penting dalam rangka pencapaian sasaran tersebut. Jika pegawai tidak sesuai dengan penempatannya yang semestinya, maka sulit untuk mencapai sasaran karena tidak sesuai dengan tugas pokoknya. Hal ini sering terjadi, yaitu misalnya pegawai dengan jabatan fungsional tertentu yang ditempatkan pada bagian administrasi atau tata usaha.

KESIMPULAN

Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas dilakukan dengan menilai beberapa unsur yaitu sasaran kerja pegawai, perilaku kerja, nilai tambahan dan kreativitas, secara umum dalam kategori baik, hal ini berarti dapat diukur, realistis, selaras dengan sasaran organisasi, dan dapat dicapai, sehingga dapat memanfaatkan sumber-sumber dari jabatan struktural, nilai tambahan maupun nilai kreativitas.

Kendala dalam mengevaluasi kinerja adalah menyangkut kompetensi dan moral pada proses penilaian, kurangnya kualitas pegawai, serta minimnya dana pendidikan untuk setiap diklat yang harus diikuti untuk meningkatkan profesionalisme kerja. Setiap pegawai mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan pegawai lainnya. Perbedaan itu membuat setiap pegawai bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap penempatan pegawai pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki. Hal ini sangat penting peningkatan kompetensi dan moral dalam penilaian bagi organisasi guna mencapai kinerja pegawai secara maksimal.

Solusi untuk mengatasi kendala dalam Evaluasi kinerja adalah ; meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara, meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara, Menambah dana Diklat, dan mengadakan program pengembangan SDM, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Heny. 2010. Kinerja Penyuluh Peternakan Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Mantangai Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. Banjarmasin : Universitas Lambung Mangkurat.
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : PT Remaja Rosdakarya
- Dunn, William. N. 2012. Pengantar Analisa Kebijakan Publik. Yogyakarta : Gadjah Mada
- Hadari Nawawi, 2011. Penelitian Kualitatif .AlfaBeta, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :Liberty
- Hasibuan, Malayu. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta :Bumi Aksara
- Mahsun, Mohammad. 2010 Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, John H*, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Jakarta : Salemba Empat
- Muljadi, A.J. 2012. Kepariwisata dan Perjalanan. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Notoatmojo, Soekidjo, 2012. Pengembangan sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung CV alfabetha
- Rival, Vethrizal, 2011, Performance Kinerja Dalam Organisasi Sebagai Sains Bisnis, PT, Temprint, Jakarta
- Rorong, Ronny Tonny, 2010. Analisis Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Pertamina Tanjung (RSPT) Kabupaten Tabalong. Banjarmasin : STIA Bina Banua
- Rusdiana. 2012 Analisis Kinerja Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kelurahan Kebun Bunga Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin. Banjarmasin : STIA Bina Banua
- Schuler, Randal, Sm dan Jackson, Susan, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abab ke 21, Jakarta : Erlangga
- Siagian, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjunta, *Payaman J. k*, 2012, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijk, Poltak. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif. Dan R&D. Bandung : Alfabetha
- Suharsimi Arikunto, 2011. Metode Penelitian Administrasi dilengkapi deskripsi. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutermeister, R, A . 2015 People and Productivity. Toronto, M. Graw
- Wahyudi, Bambang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Weather dan Davis alih bahasa (Asri, Marwan, 2013), Manajemen Dan Kepegawaian, Transito, Bandung
- Wirawan.2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

