

EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BARITO KUALA

Roro Rukmini Widiaswari

widiaswariroro@gmail.com

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Achmad Yani Banjarmasin

ABSTRAK

Penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala.

Tipe penelitian ini adalah Deskriptif kuantitatif, dengan sumber data berasal dari 20 responden terhadap populasi yang ada. Teknik pengumpulan data menggunakan angket data primer. Analisa dilakukan menggunakan skala likert dengan interpretasi score untuk memperoleh hasil perhitungan akhir.

Dari hasil analisa data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Evaluasi Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang dilakukan dengan parameter yang ditetapkan pada faktor Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan menunjukkan 62,19% dapat dikatakan baik.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala, maka disarankan sebaiknya pimpinan memberikan tentang pemahaman tujuan dari penilaian kinerja dan diadakan Tanya jawab agar pegawai dapat lebih mengerti dengan jelas tujuan diadakannya evaluasi. Dan alangkah baiknya pimpinan memberikan penghargaan berupa kompensasi maupun promosi jabatan kepada para pegawai yang melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, sehingga pegawai termotivasi bekerja maksimal dalam setiap proses penyesuaian tugas.

Kata kunci : kinerja pegawai

EVALUATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT BARITO KUALA DISTRICT HEALTH OFFICE

The research was conducted to find out how to evaluate employee performance at the Barito Kuala District Health Office. This type of research is quantitative descriptive, with data sources coming from 20 respondents to the existing population. Data collection techniques use primary data questionnaires. The analysis is done using a likert scale with score achievement to obtain the final calculation results.

From the results of the data analysis conducted, it can be concluded that the Evaluation of Employee Performance at the Barito Kuala District Health Office based on the results of performance evaluation conducted with the parameters set in the factors of Loyalty, Work Performance, Responsibility, Obedience, Honesty, Cooperation, Initiative, and Leadership shows 62.19% can be said to be good.

To improve the performance of employees at the Barito Kuala District Health Office, it is recommended that the leadership provide understanding of the objectives of the performance assessment and hold a Q&A so that employees can better understand clearly the purpose of the evaluation. And it would be nice for the leadership to give awards in the form of recognition and

promotion of positions to employees who carry out their duties effectively and efficiently, so that employees are motivated to work optimally in every task adjustment process.

Keywords: *employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi di Indonesia selama beberapa tahun terakhir ini mengarah pada tuntutan pelaksanaan pemerintahan yang sesuai dengan cita – cita reformasi. Dengan adanya perkembangan tersebut, pemerintahan tidak hanya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, melainkan juga dapat melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien. Tentunya pemerintahan tidak lepas dari tatanan Administrasi Publik, baik secara global maupun nasional administrasi publik dituntut agar dapat menciptakan suatu sistem yang berbasis pada *public service* secara maksimal.

Manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan/perkerjaan di suatu organisasi atau instansi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi/instansi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif para pegawainya meskipun alat – alat yang dimiliki suatu instansi begitu canggih. Sarana dan prasarana canggih dan lengkap sekalipun jika dimiliki suatu instansi atau lembaga itu tidak ada manfaatnya bagi instansi atau lembaga tersebut jika pegawainya tidak diikutsertakan.

Pada perkembangannya, semakin banyak tantangan – tantangan baru yang begitu kompleks sehingga sudah menjadi suatu keharusan bahwa betapa pentingnya memiliki kemampuan atau sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu perlu dilakukan upaya – upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau instansi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi

tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi atau instansi sesungguhnya memiliki hubungan yang erat dengan peri-kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi atau instansi itu berada. Lingkungan kerja yang menyenangkan di dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja para pegawainya.

Dalam menghadapi dan memecahkan masalah-masalah sumber daya manusia sehari-hari pada hakikatnya setiap atasan/pimpinan disuatu organisasi atau instansi yang mempunyai wewenang tertentu seperti pengangkatan, penempatan, dan pemindahan, pemanfaatan, pengembangan serta pemberhentian biasanya juga menentukan kebijakan pelaksanaan sendiri. Perumusan dan penetapan kebijaksanaan yang demikian ini pada umumnya tidak terpadu, sehingga sering dirasakan sebagai pencerminan selera pribadi yang tentunya sangat subyektif sifatnya.

Ada yang beranggapan bahwa banyak segi sumber daya manusia diatur atas dasar hak prerogatif pimpinan yang berwenang memutuskan. Keputusan tersebut sering dirasakan oleh pihak-pihak tertentu sebagai subyektif, pilih kasih, *like and dislike*, dan sebagainya. Penetapan suatu kebijakan berupa keputusan tentang orang sering menimbulkan

perbedaan persepsi terhadap kebijaksanaan atau keadilan pimpinan kepada bawahannya.

Di masa krisis yang melanda saat ini, seharusnya lebih disadari bahwa adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena adanya tantangan – tantangan baru yang begitu kompleks maka merupakan suatu hal yang mendesak bagi pemerintahan untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia para pegawainya, sehingga diharapkan akan bisa menghasilkan aparatur pemerintahan dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang memiliki tingkat profesionalisme dan kompetensi yang kompetitif dengan sector swasta.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintahan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam implementasinya, pemerintahan mengeluarkan peraturan yaitu PP No.46 tahun 2011 yang berisi aturan tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam PP No. 46 tahun 2011 tersebut dinyatakan : *“Bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem Prestasi Kerja dan sistem karier, yang dititik beratnya pada presentasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja.”*

Dan sepanjang pengetahuan peneliti pula, untuk Penilaian kinerja terhadap PNS termasuk di Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Perkerjaan). Hal ini didasarkan pada PP tersebut diatas.

Dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999 tentang arah kebijaksanaan penyelenggaraan Negara untuk “meningkatkan kualitas aparatur Negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan koprofesioanalana serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan atau sanksi”.

Lebih lanjut dalam pasal 17 ayat (2) UU No. 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan suatu prinsip *profesionalisme* sesuai dengan kompetensi, pranata kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Pelaksanaan pembinaan pegawai dapat menjadi proses perubahan dari pegawai-pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang cakap dan karyawan-karyawan sekarang dapat dikembangkan untuk memikul tanggung Jawab baru. Untuk mengukur sukses atau tidaknya program yang dilaksanakan maka diperlukan adanya penilaian dan evaluasi secara sistematis.

Penilaian kinerja di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam Sistem Administrasi Negara Indonesia, mempunyai peran dan kedudukan yang sangat signifikasi. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama aparatur pemerintah bertugas melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kualitas Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan penting Pegawai Negeri Sipil tersebut telah ditegaskan dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan

sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat mandani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, penetapan suatu kebijakan berupa keputusan sering menimbulkan perbedaan persepsi terhadap kebijaksanaan atau keadilan pimpinan terhadap bawahan, termasuk didalamnya mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan. Padahal perlu diingat bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan atau bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil di organisasi atau instansi pemerintahan tersebut.

Suatu kinerja individu pegawai dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu pegawai sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan ini adakalanya berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan

kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan evaluasi/penilaian kinerja. Evaluasi/penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan.

Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengevaluasi atau pengawas/asesor dengan yang dievaluasi sehingga evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan untuk memberitahukan kepada Pegawai Negeri Sipil tentang apa yang diharapkan pengawas sejauh mana kerja dari orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Perlu diketahui bahwa memang evaluasi perlu diarahkan pada inti dari dunia organisasi atau instansi. Sementara itu pada dasarnya inti dari suatu perkantoran atau organisasi adalah kinerja pegawai, sebab melalui proses kinerja pegawai diperkenalkan, di didik dan di latih pada suatu ilmu pengetahuan maupun teknologi melalui berbagai metode sehingga akan mendorong pegawai untuk mengetahui, memahami dan sanggup menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pekerjaannya di suatu instansi atau organisasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan harus terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaanm perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai atau organisasi dan beberapa banyak masyarakat memperoleh manfaat. Performance adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku.

Sepanjang pengamatan penulis, di instansi Pemerintah khususnya di Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala masih ditemukan para pegawai yang walaupun sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil, tetapi masih belum mempunyai profesionalisme dan kompetensi yang memadai, sarana dan prasarana yang ada terlihat kurang optimal. Selain itu masih ada kendala-kendala menyangkut Pegawai tersebut yakni kendala utamanya yaitu berasal dari Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diketahui PNS merupakan abdi Negara yang baik untuk mengayomi masyarakat, tetapi masih saja belum bisa disebut seperti itu dikarenakan kurangnya disiplin waktu kerja, penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh instansi pemerintahan dalam hal seperti ini oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala merupakan hal yang penting dan strategis, sehingga melalui evaluasi kerja terhadap Pegawai Negeri Sipilnya diharapkan dapat mendorong tercapainya efektivitas proses kinerja.

Identifikasi Masalah

Penelitian ini terfokus pada permasalahan yang dibatasi hanya pada Evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala, meliputi sebagai berikut : Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Ketaatan, Kerjasama Tanggung Jawab, Prakarsa, dan Kepemimpinan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas serta masalah tersebut diatas maka Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimana Evaluasi Kinerja

Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala.”

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala, tentang pentingnya Evaluasi kerja dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.

Secara teoritis dapat menambah pandangan dan wawasan bagi peneliti mengenai Evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari segi praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui Evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori Evaluasi Kinerja Pegawai

Sebagai rangkaian dari fungsi pengawasan dalam manajemen penilaian (evaluating). Proses pelaksanaan evaluasi atau penilaian sangat penting dalam proses manajemen, karena dengan evaluasi itulah dapat dipastikan ada atau tidak adanya kemajuan manajemen dalam menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan evaluasi yang sistematis dan tepat dapat diketahui adanya kemunduran atau kemajuan organisasi, sehingga dapat dilakukan tindakan tepat untuk mendinamisasikannya.

Taliziduhu Ndhara, dalam bukunya *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*, mendefinisikan : “Evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya”. (2003:201).

Selanjutnya, menurut Payaman J Simanjuntak (2005:105), dikatakan bahwa penelitian (evaluasi) adalah : “Bagian dari fungsi manajemen yang paling penting yaitu evaluasi dan pengawasan”.

Evaluasi merupakan salah satu tingkatan didalam proses kebijakan publik, evaluasi adalah suatu cara untuk menilai apakah suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak.

Dengan demikian evaluasi juga merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan yang diperoleh.

Istilah evaluasi dapat disamakan pula dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*asessment*) atau kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Sedangkan dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan. Atau juga evaluasi digunakan untuk melihat sejauh mana program-program kebijakan meraih dampak yang diinginkan.

Evaluasi juga memiliki makna penilaian, menurut Adrew F. Sikula (Hasibuan, 2002:97) menjelaskan bahwa "Penilaian ialah suatu proses".

Dengan demikian kita pun bisa memahami evaluasi/penilaian sebagai suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda.

Mengacu pada beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi adalah serangkaian upaya untuk menilai dan membandingkan sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang semestinya.

Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padananya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah sering di Indonesiakan performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-

fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pernyataan Wahyudi (2004 : 176) memberikan pengertian "Kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, kinerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi baik dan dimensi buruk, maksudnya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kinerja yang telah dilakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, namun jika sebaliknya maka kinerja yang bersangkutan buruk.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:65) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Malayu S.P. Hasibuan (2001:14) mengemukakan "kinerja" (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Barry Cushway (2002:78) kinerja adalah "menilai bagaimana seseorang telah berkerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan".

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:32) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Harbani Pasolong mendefinisikan Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Pasolong, 2007:176)

Sedangkan menurut Bernardian, John H dan Joyje E.A. Rusel (2004:56) *performance is defined as the record of outcomes produced or a specific job function or activity during, a specific time period* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).

Selanjutnya Husein Umar (2004:76) mengatakan bahwa pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah keseluruhan kemampuan seseorang untuk berkerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan rasio kecil dibandingkan yang secara dengan hasil yang dicapai”.

Dalam kaitannya, dengan evaluasi kinerja penyelenggaraan publik, Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 menyatakan bahwa pimpinan penyelenggara pelayanan publik wajib secara berkala mengadakan evaluasi terhadap kinerja penyelenggaraan pelayanan di lingkungan secara berkelanjutan dan hasilnya secara berkala dilaporkan kepada pimpinan tertinggi penyelenggara pelayanan publik.

Penyelenggara pelayanan publik yang kinerjanya dinilai baik perlu diberikan penghargaan untuk memberikan inovasi agar lebih meningkatkan pelayanan. Sedangkan penyelenggara pelayanan publik yang kinerjanya dinilai belum sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat, perlu terus melakukan upaya peningkatan. Dalam melakukan evaluasi kinerja pelayanan publik harus menggunakan indikator yang jelas dan terukur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari Batasan diatas pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja adalah merupakan suatu hasil usaha seseorang yang telah dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan situasi tertentu, yakni hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku pada pekerjaan itu sendiri.

Penilaian Kinerja

Menurut Bambang Wahyudi (2002:101) “Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seseorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Menurut Henry Simamora (2004:338) “Penilaian Kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syarifarudin Alwi (2001:23), secara teoritis tujuan penilaian di kategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat evaluation harus menyelesaikan : Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision, Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan Prestasi riil yang dicapai individu, Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

Penyesuaian kompensasi, Perbaikan kinerja, Kebutuhan latihan dan pengembangan, Pengambilan keputusan dan penempatan promosi, motivasi, pemecatan dan perencanaan tenaga kerja, Membantu diagnosis terhadap kesalahan sesuai desain pegawai.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami ataupun kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi,

Menurut Mangkunegara (2000:87) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2000:67)

a. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang sangat luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (skill)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan

konseptual (Conceptual Skill), keterampilan manusia (Human Skill), dan keterampilan teknik (Technical Skill).

c. Kemampuan (ability)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Pengertian Pegawai

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dari Poerwadarminta (1991:593), kata Pegawai berarti orang yang berkerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya).

Seordaryono dalam bukunya (Tata Laksana Kantor, 2000:6) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan berkerja dalam Kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintahan maupun kesatuan kerja swasta”.

Menurut Robbins (Perilaku Organisasi, Edisi 10 : 2006) pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang berkerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang berkerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah

ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negeri lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari rumusan diatas ditarik kesimpulan bahwa terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh seseorang agar dapat disebut Pegawai Negeri, yaitu Memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, Diangkat oleh pejabat yang berwenang, Diserahi tugas dalam jabatan negeri atau jabatan negara lainnya, Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara.

Kinerja Pegawai

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintahan maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai Pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dikemungkinan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisas sebaiknya diukur

dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pakar berikut ini.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakanoleh Agus Dharma (1991:105) dalam bukunya "Manajemen Prestasi" yaitu sebagai berikut : "Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor".

Sejalan dengan pengertian tersebut, A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) dalam bukunya "Evaluasi Kinerja SDM", mengatakan bahwa: "Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong (2007:175) dalam bukunya "Teori Administrasi Publik" adalah "Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi".

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan perkerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Dalam penilaian penyelesaian uraian perkerjaan, penilai

mempergunakan standar sebagai alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan karyawan.

Menurut (Hasibuan melayu, (2002:95-96), seta PP No. 46 tahun 2011, Unsur-unsur yang dinilai melaksanakan evaluasi/penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah :

1. **Kesetiaan:** yang dimaksud dengan kesetiaan adalah penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. **Prestasi Kerja:** yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. **Tanggung Jawab:** Tanggung jawab adalah penilaian menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerja.
4. **Ketaatan:** yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati pemerintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
5. **Kujujuran:** yang dimaksud kejujuran adalah menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik

bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

6. **Kerjasama :** Yang dimaksud kerjasama adalah penilaian menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan berkerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. **Prakarsa :** Prakarsa adalah menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
8. **Kepemimpinan :** Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah penilaian menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk berkerja secara efektif.

Hasil evaluasi yang diperoleh dengan cara-cara yang baik, yaitu yang memenuhi syarat-syarat evaluasi, akan memberikan kekuatan yang sah bagi pegawai yang terlibat didalamnya sehingga hasil tersebut bisa menjadi ukuran untuk kelanjutan karier seseorang dalam hal memperoleh penghargaan, promosi, memperoleh jabatan baru atau bahkan samapai pemecatan.

Asumsi/Hipotesis

Hipotesis yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah termasuk dalam kategori hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif menurut Sugiyono (2011:74) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah deskriptif yaitu yang berkenaan dengan variabel

mandiri. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu : **“Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala Baik atau Amat Baik”**

Hal ini dikarenakan menurut PP Nomor 46 tahun 2011 Penilaian pada Pegawai Negeri Sipil harus masuk dalam kategori Baik atau Amat Baik.

Kerangka Pemikiran / Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:65) Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Suatu instansi, baik instansi pemerintahan maupun instansi yang dinamakan perusahaan/Yayasan (*foundation*) dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui saran dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan atau instansi/organisasi yang bersangkutan.

Dalam hal yang menjadi tujuan penelitian ini, maka kerangka penelitian memasukan teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian yang akan dijadikan kerangka pemikiran. Dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, evaluasi dilaksanak untuk melihat suatu kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi. Sehubung dengan usaha-usaha

yang telah dilakukan dalam peningkatan kinerja, maka dengan ini penulis sebutkan beberapa faktor yang di evaluasi pelaksanaan perkerjaan adalah : 1.Kesetiaan,Prestasi Kerja, Kejujuran, Ketaatan, Kerjasama, Tanggung Jawab, Prakarsa, Kepemimpinan.

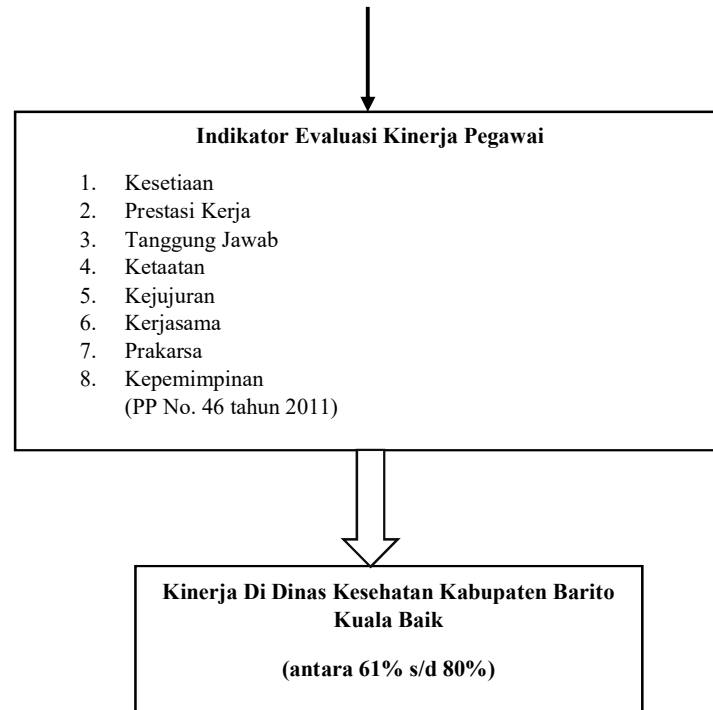
Berdasarkan asumsi diatas Evaluasi kinerja Pegawai pada hakekatnya adalh suatu hasil kerja dalam suatu organisasi. Ini merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, dan sesuai dengan moral dan etika.

Tercapainya tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala juga dimungkinkan karena adanya usaha yang dilakukan pegawai (dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil) sebagai Pelaku yang terdapat pada Dinas Kesehatan tersebut. Maka dapat dikatakan pula bahwa antara evaluasi kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala dengan evaluasi kinerja instansi tersebut memiliki hubungan yang erat tanpa terpisahkan, dengan kata lain bila evaluasi kinerja pegawai itu baik maka kemungkinan besar evaluasi kinerja Dinas Kesehatan yang bersangkutan juga akan baik dan begitu pula sebaliknya bila evaluasi kinerja pegawai itu buruk maka kemungkinan besar evaluasi kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala itu juga akan buruk.

Kerangka pemikiran

Masalah kinerja Pegawai

1. Infrastruktur sarana dan prasarana
2. Kantor/ruang kerja belum memadai
3. Kurangnya kualitas pelayanan
4. Penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan



Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian Kepustakaan (Library Research) yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian Lapangan (Field Research) dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan yaitu objek yang diteliti, untuk memperoleh data-data serta informasi tentang permasalahan yang diteliti.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variable penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, di wawancara, di observasi serta yang dapat diungkapkan melalui bahan dokumenter.

Sumber Data

Data primer penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito

Kuala. purposive diambil secara sampling sebanyak 20 orang adalah sebagai berikut: Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub. Bagian, Kepala Seksi, dan Staf.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip, dokumen-dokumen, dan laporan-laporan yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala.

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. yaitu menggambarkan data atau informasi yang diperoleh sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang berupa serangkaian pernyataan tertulis, yang diajukan kepada subyek untuk mendapatkan jawaban secara tertulis juga.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan skala likert (Nazir, 1999:32) yaitu :

“Skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena pendidikan. Dalam skala Likert terdapat dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif yang berfungsi sebagai mengukur sikap positif, dan pernyataan negative yang berfungsi untuk sikap negative objek sikap. Skor pernyataan positif dimulai dari 1 untuk sangat tidak setuju (STS), 2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk ragu-ragu (R), 4 untuk setuju (S), dan 5 untuk sangat setuju (SS). Skor pernyataan negative dimulia 1 untuk sangat setuju (SS), 2 untuk setuju (S), 3 untuk ragu-ragu (R), 4 untuk tidak setuju (TS), dan 5 untuk sangat tidak setuju (STS). Beberapa peneliti menghilangkan aption “Ragu-Ragu” dalam instrument penelitian untuk memudahkan peneliti melihat sikap sesungguhnya sesuai angket yang responden isikan.

Untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kesehatan kabupaten Balangan, pengukuran dengan rating skala yaitu data yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif (Riduan, 2005:20). Setelah itu mengukur evaluasi pegawai negeri terhadap kinerja yang digunakan skala likert dengan kriteria interpretasi score sebagai berikut :

Kriteria Interpretasi Data Prosentasi

No	Prosentasi (%)	Kreteria Nilai Kuanlitatif
1	10-20	Kurang
2	21-40	Cukup
3	41-60	Cukup Baik
4	61-80	Baik
5	81-100	Amat Baik

Dalam analisa data ini, maka informasi atau data yang di dapat peneliti dikumpulkan dan dianalisa secara deskriptif yaitu menggambarkan atau menjelaskan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Analisa data dapat dikatakan sebagai proses memanipulasi data hasil penelitian sehingga data tersebut dapat menjawab peneliti. Proses ini prinsipnya hanya menyederhanakan data dalam bentuk yang lebih muda dibaca dan diinterpretasikan. Analisa data didalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitaif salah satunya adalah analisa deskriptif.

Menurut Erwan (2007:94) analisa deskriptif adalah “teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Tujuan analisa deskriptif hanya menyajikan dan menganalisa data agar bermakna dan komonikatif”.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada tanggal 5 february 2013 kepada 20 orang responden sebagai pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan, maka diperoleh data-data sebagai berikut :

Faktor Kesetiaam Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumla h
		A B	B	C B	C	K	
Score		5	4	3	2	1	
1	Dalam berkerja selama ini, Bagaimana kesetiaan anda kepada Bangsa Negara dan Pemerintahan ?	12	7	1	-	-	20
2	Menurut anda bagaimana kesetiaan anda kepada atasan ?	2	14	4	-	-	20
3	Bagaimana kesetiaan teman sejawat anda kepada atasan ?	1	15	13	1	-	20
Jumlah		15	36	8	1	-	60
Score yang		75	14	24	2	-	245

diperoleh	4
Score Ideal	300
Prosentasi(%)	81,67

Sumber : Data Primer

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 81,67 % repondense yang menyatakan kesetiaan pegawai berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan amat baik.

Faktor Prestasi Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		AB	B	CB	C	K	
	Score	5	4	3	2	1	
1	Bagaimana Prestasi Kerja anda selama ini ?	-	10	9	1	-	20
2	Menurut anda bagaimana Prestasi Kerja bawahan/staf anda ?	-	15	5	-	-	20
3	Bagaimana Prestasi Kerja teman sejawat anda ?	-	14	6	-	-	20
	Jumlah	-	39	20	1	-	60
	Score yang diperoleh	-	156	60	2	-	245
	Score Ideal	300					
	Prosentasi(%)	72,67					

Sumber : Data Primer

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 72,67 % repondense yang menyatakan Prestasi Kerja pegawai berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan baik.

Faktor Kejujuran Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		AB	B	CB	C	K	
	Score	5	4	3	2	1	
1	Bagaimana Kejujuran anda dalam berkerja ?	-	13	7	-	-	20
2	Menurut anda bagaimana Kejujuran bawahan/staf anda dalam berkerja ?	-	15	5	-	-	20
3	Menurut anda Bagaimana Kejujuran teman sejawat anda dalam berkerja ?	-	13	7	-	-	20

Jumlah	-	41	19	-	-	60
Score yang diperoleh	-	164	57	-	-	221
Score Ideal	300					
Prosentasi(%)	73,67					

Sumber : Data Primer

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 73,67 % repondense yang menyatakan kejujuran pegawai berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan baik.

Faktor Ketaatan Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		AB	B	CB	C	K	
	Score	5	4	3	2	1	
1	Menurut anda, bagaimana ketaatan anda dalam berkerja ?	-	13	7	-	-	20
2	Menurut anda, bagaimana Ketaatan/ Kedisiplinan dalam hal anda memakai atribut lengkap dalam berkerja ?	-	11	7	2	-	20
3	Menurut anda, bagaimana ketaatan anda dalam hal jam kerja ?	-	12	7	1	-	20
	Jumlah	-	36	21	3	-	60
	Score yang diperoleh	-	164	57	6	-	213
	Score Ideal	300					
	Prosentasi(%)	71					

Sumber : Data Primer

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 71 % repondense yang menyatakan Ketaatan pegawai berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan baik.

Faktor Kerjasama Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		AB	B	CB	C	K	
	Score	5	4	3	2	1	
1	Menurut anda, bagaimana	-	16	4	-	-	20

	kerjasama anda dalam berkerja ?						
2	Menurut anda, bagaimana bawahan/staf anda berkerjasama dalam berkerja ?	-	15	5	-	-	20
3	Menurut anda, Bagaimana teman sejawat anda berkerjasama dalam berkerja ?	-	15	5	-	-	20
	Jumlah	-	46	14	-	-	60
	Score yang diperoleh	-	184	42	-	-	226
	Score Ideal	300					
	Prosentasi(%)	75,33					

Sumber : Data Primer

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 75,33 % respondense yang menyatakan Kerjasama Pegawai berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan baik.

Faktor Tanggung Jawab Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		AB	B	CB	C	K	
	Score	5	4	3	2	1	
1	Menurut anda bagaimana tanggung jawab anda dalam berkerja ?	-	16	4	-	-	20
2	Menurut anda, bagaimana tanggung jawab bawahan/staf anda dalam berkerja ?	-	13	6	-	-	20
3	Menurut anda bagaimana tanggung jawab teman sejawat anda dalam berkerja ?	-	14	6	-	-	20
	Jumlah	-	43	16	-	-	60
	Score yang diperoleh	-	172	48	-	-	222
	Score Ideal	300					
	Prosentasi(%)	74					

Sumber : Data Primer

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 74% repondense yang menyatakan Jawab Pegawai berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan baik.

Faktor Prakarsa Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		AB	B	CB	C	K	
	Score	5	4	3	2	1	
1	Menurut anda, bagaimana prakarsa kerja anda ?	-	12	7	-	-	20
2	Menurut anda, bagaimana prakarsa bawahan/staf anda dalam berkerja ?	-	13	6	-	-	20
3	Menurut anda, bagaimana prakarsa teman sejawat anda dalam berkerja ?	-	13	7	-	-	20
	Jumlah	-	38	20	-	-	60
	Score yang diperoleh	-	152	60	-	-	216
	Score Ideal	300					
	Prosentasi(%)	72					

Sumber : Data Primer

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 72 % repondense yang menyatakan Prakarsa Pegawai berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan baik.

Faktor Prakarsa Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		AB	B	CB	C	K	
	Score	5	4	3	2	1	
1	Menurut anda, bagaimana kemampuan anda memimpin bawahan ?	-	13	7	-	-	20
2	Menurut anda, bagaimana kemampuan bawahan	-	13	6	-	-	20

	anda dalam memimpin ?						
3	Menurut anda, bagaimana kemampuan teman sejawat anda dalam memimpin bawahannya ?	-	15	4	-	-	20
	Jumlah	-	41	17	-	-	60
	Score yang diperoleh	-	164	51	-	-	219
	Score Ideal	300					
	Prosentasi(%)	73					

Sumber : Data Primer

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 73 % repondense yang menyatakan Kepemimpinan Pegawai berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan baik.

Untuk mengetahui hasil akhir dari evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, dapat dilihat pada rekapitulasi berikut ini :

Rekapitulasi Data

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		AB	B	CB	C	K	
	Score	5	4	3	2	1	
1	Kesetiaan	75	114	24	2	-	245
2	Prestasi Kerja	-	156	60	2	-	218
3	Kejujuran	-	164	57	-	-	221
4	Ketaatan	-	144	63	6	-	213
5	Kerjasama	-	184	42	-	-	226
6	Tanggung Jawab	-	172	48	2	-	222
7	Prakarsa	-	152	60	4	-	216
8	Kepemimpinan	-	164	51	4	-	219
	Jumlah	75	1280	405	20	-	1780
	Score yang diperoleh	-	5120	1215	40	-	5535
	Score Ideal	8900					
	Prosentasi(%)	62,91					

Sumber : Data Primer

Dari data rekanpitulasi diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 62,91 % responden yang menyatakan evaluasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan berdasarkan interprestasi score dapat dikatakan baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari data tersebut di jelaskan bahwa “Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala” sudah mencapai angka 62,19%, artinya Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala Baik. Sejalan dengan pendapatnya Bambang Wahyudi (2002) bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seseorang termasuk potensi pengembangannya.

Untuk pembahasan ini, peneliti menjawab rumusan masalah dan kerangka pemikiran pada halaman sebelumnya yaitu Sejauh ini kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala berjalan dengan baik, bahwa hasil kerja secara kulaitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Ini terjadi karena ternyata dari rekapitulasi hasil interprestasi score penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala berada diantara 61 sampai dengan 80% yaitu 62,19%.

Hal ini membuktikan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala berjalan dengan baik. Baik disini dimaksud yaitu pada faktor kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Sebagaimana evaluasi kinerja penyelenggaraan public berdasarkan keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 bahwa pimpinan penyelenggara pelayanan publik wajib secara berkala mengadakan evaluasi terhadap kinerja di lingkungan secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Dari hasil analisa data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang dilakukan dengan parameter yang ditetapkan pada faktor Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama Prakarsa, dan

Kepemimpinan menunjukkan 62,19 %, dapat dikatakan baik.

Saran-saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala, maka disarankan sebaiknya pimpinan memberikan pemahaman tentang tujuan dari penilaian kinerja agar pegawai dapat lebih

mengerti dengan jelas tujuannya dan dapat dievaluasi. Serta memberikan penghargaan berupa kompensasi maupun promosi jabatan kepada pegawai yang melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sehingga pegawai termotivasi bekerja maksimal dalam setiap proses penyesuaian tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi Syarafudin, 2001. Etika Organisasi Pemerintahan.: Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT. RINEKA CIPTA. Jakarta.

Curhay Barry, 2002. Performance Appraisal.: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Dharma Agus. 1991. Manajemen Prestasi.: CV. Andi offset. Yogyakarta.

Erwan, 2007. Penelitian Umum, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.

Fakultas Ilmu Administrasi, 2010. Pedoman Penulisan Skripsi. Pustaka Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Achmad Yani, Banjarmasin.

Hasibuan, S.P. Malayu, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi I).: Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2000. Evaluasi Kinerja SDM. Bina Aksara. Jakarta.

Mathis Robert L. John H. Jackson, 2001. Teori Organisasi – Struktur, Desain & Aplikasi.: Arcan. Jakarta.

Ndahara Taliziduhu, 2003. Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru). Bina Ilmu. Jakarta.

Robbins P. Stephen, 2006. Teori Perilaku Organisasi, Edisi 10. Arcan. Jakarta.

Simanjuntak, J. Payaman, 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja.: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Simamora Henry, 2004. Metode Penelitian Administrasi.: Alfabeta. Bandung.

Sulistiyani Ambar Teguh, 2003. Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta : PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.

Soerdaryono, 2000. Tata Laksana Kantor.: Refika Aditama. Bandung.

Pasolong Harbani, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Andi Offset. Yogyakarta.

Umar, Husein, 2004. Evaluasi Kinerja Perusahaan. : PT. GRAMEDIA PUSTAKA. Jakarta.

Poerwadarminta, 1991. Kamus Umum Bahasa Indonesia.: PT. REMAJA ROSDAKARYA. Jakarta.

Wahyudi, Bambang, 2004. Manajemen Kinerja. Balai Pustaka. Jakarta.

Dokumen :

Dokumen Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Dokumen Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang No. 8 tahun 1974.

Dokumen Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor : 18 tahun 2011 tentang perubahan organisasi dan tata kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan.

Dokumen Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor : 10 tahun 1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Dokumen Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor : 46 tahun 2011, tentang Penilaian Pelaksanaan Perkerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Dokumen Surat Edaran Nomor : 28.1/2/BKD-Blg.04.1/2011. Tentang Ketentuan Pelaksanaan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.

Dokumen Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999. Tentang arah kebijakan penyelenggaraan Negara.

Dokumen Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004, tentang evaluasi kinerja.

Sumber lain :

<http://hukum.unsrat.ac.id/pp/pp101979.pdf>
tentang PP Penilaian Pelaksanaan Perkerjaan PNS (PP, Permendagri, Presiden RI)

<http://shelmi.wordpress.com/2009/02/27/evaluasi-kinerja/> . tentang Evaluasi Kinerja Pegawai