

**EVALUASI PERMENPAN NOMOR 6 TAHUN 2022 TENTANG
PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI BPKAD KABUPATEN MADIUN**

Oleh:

Saras Rahmadani¹,
Suwardi²,
Herning Suryo Sarjono³

¹²³Magister Administrasi Publik
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Abstrak

Regulasi Pemerintah yang berbentuk Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan regulasi yang bertujuan untuk mengatur pelaksanaan laporan kinerja seluruh Aparatur Sipil Negara melalui aplikasi e-KINERJA. Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah bahwa peneliti ingin menganalisis lebih lanjut evaluasi pelaksanaan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran pelaksanaan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 melalui aplikasi e- KINERJA dan mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pelaporan hasil kinerja pegawai dan dampak yang ditimbulkan. Pelaksanaan evaluasi dalam penelitian ini menggunakan kriteria evaluasi yang dikemukakan oleh William N. Dunn (2013) yaitu efektifitas, efisiensi, ketercukupan, pemerataan, responsifitas dan ketepatan. Hal tersebut yang mendasari peneliti dalam melakukan wawancara, pengamatan obyek di lapangan serta mengkaji dokumen-dokumen yang terkait dengan pelaksanaan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pelaksanaan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun belum sepenuhnya memenuhi kelima indikator efektifitas, efisiensi, ketercukupan, pemerataan, responsifitas dan ketepatan. Dari indikator efektifitas, efisiensi, ketercukupan sudah memenuhi tetapi dari indikator responsifitas dan ketepatan belum dapat memenuhi.

Keywords : efektifitas, efisiensi, ketercukupan, pemerataan, responsifitas dan ketepatan.

Pendahuluan

Terwujudnya SDM Aparatur yang profesional melalui pengelolaan kinerja individu merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu pengelolaan manajemen SDM yang terintegrasi dapat dilakukan melalui sistem pengelolaan kinerja pegawai yang terukur dalam mendukung capaian organisasi. Pegawai dalam hal ini diartikan sebagai aset bagi organisasi, sehingga perlu dikelola dan dibina secara tepat untuk menghasilkan kinerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 228 "*Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS*".

Seperti yang kita ketahui, sistem penilaian kinerja pegawai telah mengalami pembaharuan dari tahun ke tahun. SKP yang berdasarkan PP Nomor 46 Tahun

2011 yaitu mengatur kinerja yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Penyusunan SKP didasarkan pada rencana kerja tahunan instansi. kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun dan dapat memuat kinerja tambahan. Kinerja utama dan kinerja tambahan paling sedikit memuat Indikator Kinerja Individu (IKI) dan target kinerja.

Permasalahan yang sering terjadi di lapangan adalah bahwa Penyusunan SKP dibuat di akhir tahun tanpa melampirkan bukti pekerjaan dan tidak adanya catatan dari atasan secara berkala yang mengarah pada perbaikan kinerja individu. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) hanya digunakan untuk syarat kenaikan pangkat yang dinilai BAIK oleh atasannya. Esensi dari isi SKP itu sendiri belum sepenuhnya dipahami oleh ASN. Bukti pekerjaan yang dinilai juga tidak transparansi terhadap hasil penilaian, tidak ada perbedaan signifikan antara ASN yang produktif dan ASN yang tidak produktif.

Lalu diperbarui lagi sesuai dengan peraturan Pemerintah PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Seiring berkembangnya kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu akan efektivitas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ASN dari tahun ke tahun maka pembuatan SKP pada periode Tahun 2022 mengacu

pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 melalui aplikasi e-KINERJA.

Pada Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 terdapat ekspektasi kinerja dalam peraturan manajemen kinerja. Adapun fungsi ekspektasi kinerja dalam pengelolaan kinerja pegawai atau SKP tahun 2022 adalah percepatan kinerja individu melalui *feedback* penilaian yang diberikan atasan langsung secara berkala yaitu dalam pelaksanaannya penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilaksanakan setiap tri wulan (diajukan kepada pimpinan disertai bukti dukung pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan.

Pengelolaan kinerja pegawai tidak hanya sekedar menilai Kinerja Pegawai (*Performance Appraisal*) tetapi sebagai instrumen untuk mengembangkan Kinerja Pegawai (*Performance Development*). Pimpinan dan Pegawai harus memiliki kesamaan persepsi dalam memandang pengelolaan kinerja pegawai sebagai alat yang bermanfaat untuk memberikan informasi kepada Pimpinan dan Pegawai tentang seberapa baik kinerja harus dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi

Penelitian sebelumnya tentang pelaporan kinerja pegawai dalam membuat

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 diketahui memaparkan permasalahan antara lain seperti penyusunan formulir SKP dibuat menggunakan aplikasi pendukung seperti microsoft excel, dimulai dari penginputan nama pegawai sampai perhitungan capaian SKP sehingga beberapa pegawai masih ada yang kurang paham dalam menjalankan aplikasi microsoft excel terutama dalam menentukan hasil perhitungan capaian SKP dimana perhitungannya menggunakan rumus yang sudah ditentukan berdasarkan ketentuan Badan Kepegawaian Nasional. Untuk penentuan pegawai dengan prestasi kerja terbaik dimana melihat hasil dari hasil nilai capaian SKP dan catatan penilaian perilaku yang belum ada dan tidak dapat dievaluasi, sehingga pejabat penilai masih terkendala dalam mengevaluasi dan memonitoring prestasi kerja setiap pegawai.

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah merupakan Perangkat Daerah di Kabupaten Madiun sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang keuangan dan aset daerah dan juga sebagai SKPKD (Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah). BPKAD. Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah mempunyai Aparatur Sipil Negara sejumlah 33 orang yang telah menyelesaikan Sasaran Kinerja Pegawai

periode Tahun 2022 pada aplikasi e-KINERJA.

Melalui penulisan ini, penulis ingin mengevaluasi dari hasil sejauh mana Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN telah dilaksanakan oleh seluruh ASN di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun dan apakah terdapat hambatan-hambatan yang bisa mengakibatkan pelaporan kinerja ASN tidak berjalan maksimal.

Tinjauan Pustaka

A. Kebijakan Publik

Nugroho (2003 : 65) mendefinisikan “Kebijakan publik bukanlah sesuatu yang bisa dimainkan, dibuat secara sembarangan, dilaksanakan secara serampangan, dan tidak pernah dikontrol atau dievaluasi”. Handoyo (2012 : 9) dan Putri (2021 : 10) mendefinisikan bahwa “Kebijakan publik merupakan sebuah pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu”. Leo Agustino (2008 : 6) mendefinisikan pengertian kebijakan publik sebagai suatu hubungan yang terjadi di antara unit pemerintah dengan lingkungannya. Banyak pihak yang beranggapan bahwa definisi tersebut terlalu luas. Terlebih untuk dipahami, sebab apa yang dimaksud dengan

kebijakan publik bisa mencakup banyak hal.

B. Teori Evaluasi Kebijakan

Menurut **William N. Dunn** (2003:430) menyebutkan beberapa variabel-variabel yang dapat dijadikan alat untuk melihat evaluasi kebijakan dengan menggabungkan macam-macam model yaitu :

Pertama, Efektivitas. Efektivitas dan efisiensi sangatlah berhubungan erat .

Efektivitas oleh William N. Dunn diartikan apakah suatu alternatif tidak mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari dilaksanakannya suatu tindakan, berkenaan aspek rasionalitas teknis, dan selalu diukur dari unit produk atau layanan. Dalam pelaksanaan kebijakan publik, efektivitas diukur dari keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada kebijakan publik. Efektivitas di sini mencakup :

1. Dokumen pelaporan hasil kinerja ASN sebelum dan setelah penerapan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022;
2. Waktu Penilaian;
3. Bukti dukung

Kedua, Efisiensi. Apabila kita berbicara tentang efisiensi bilamana kita membayangkan hal penggunaan sumber daya (resources) kita secara optimum untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Maksudnya adalah efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai. Adapun menurut Dunn berpendapat bahwa: "Efisiensi (efficiency) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan

hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien". Apabila sasaran yang ingin dicapai oleh suatu kebijakan publik ternyata sangat sederhana sedangkan biaya yang dikeluarkan melalui proses kebijakan terlampaui besar dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Ini berarti kegiatan kebijakan telah melakukan pemborosan dan tidak layak untuk dilaksanakan.

Ketiga, Ketercukupan. Ketercukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tersedianya segala sumber daya yang ada untuk mendukung keberhasilan suatu kebijakan publik. Dunn mengemukakan bahwa ketercukupan (adequacy) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa ketercukupan masih atau memprediksi seberapa jauh alternatif yang ada dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Hal ini, dalam kriteria ketercukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan. bahwa sebelum suatu produk kebijakan disahkan dan dilaksanakan harus

ada analisis kesesuaian metode yang akan dilaksanakan dengan sasaran yang akan dicapai, apakah caranya sudah benar atau menyalahi aturan atau teknis pelaksanaannya sudah benar.

Keempat, Pemerataan. Pemerataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. Dunn menyatakan bahwa kriteria kesamaan (equity) erat berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada Pemerataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan. Suatu program tertentu mungkin dapat efektif, efisien, dan mencukupi apabila biaya-manfaat merata. Kunci dari Pemerataan yaitu *keadilan atau kewajaran*. Untuk itu penulis mencoba menganalisa apakah nilai dari suatu Sistem Penilaian Kinerja Pegawai ini telah dianggap didistribusikan dengan adil berdasarkan kinerja individu sehingga menimbulkan jiwa kompetitif yang adil di antara ASN.

Kelima, Responsivitas.

Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Yang berarti tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan. Menurut Dunn menyatakan

bahwa responsivitas (responsiveness) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Suatu keberhasilan kebijakan dapat dilihat melalui tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika suatu kebijakan akan dilaksanakan, juga tanggapan masyarakat setelah dampak kebijakan sudah mulai dapat dirasakan dalam bentuk yang positif berupa dukungan ataupun wujud yang negatif berupa penolakan. Menurut Siagian (2000), responsivitas adalah kemampuan aparatur dalam menghadapi dan mengantisipasi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru.

Keenam, ketepatan. Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Dunn menyatakan bahwa kelayakan (Appropriateness) adalah: “Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substantif karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan

bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut". Artinya ketepatan dapat diisi oleh indikator keberhasilan kebijakan lainnya (bila ada). Kriteria ketepatan berbicara mengenai apakah hasil yang dicapai mendatangkan manfaat. Secara keseluruhan untuk kriteria ketepatan dari dua indikator yang digunakan yakni peningkatan angka partisipasi ASN yang mengisi sesuai periode triwulan sekali secara tepat waktu.

Analisa Penelitian

1. Efektifitas

Parameter efektifitas penelitian ini adalah perbandingan Data Laporan Hasil Kinerja Pegawai BPKAD Tahun 2021 dan Tahun 2022 dilihat dari aspek:

a) durasi waktu dan ketepatan waktu pengerjaan laporan kinerja pegawai parameter durasi waktu dan ketepatan waktu pengerjaan laporan kinerja pegawai dan bukti dukung hasil pelaporan kinerja pegawai yang dilampirkan pada aplikasi e-KINERJA. Tidak adanya pembatasan waktu pengisian pada laporan kinerja Tahun 2021 yang dengan menggunakan kertas kerja manual menyebabkan ASN akan bersikap santai dan beranggapan bahwa tidak ada dampak apapun yang bisa merugikan. Tentu saja jika dibandingkan dengan pengisian laporan hasil kinerja pada e-KINERJA akan sangat berdampak

sebelum diundangkannya Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 yaitu secara manual 1 tahun sekali dan terbagi pada periode pengisian target kinerja di awal tahun dan pengisian realisasi/capaian kinerja di akhir tahun dengan memakai aplikasi e-KINERJA ; dan

b) bukti dukung hasil pelaporan kinerja pegawai yang dilampirkan.

Bahwa berdasarkan sumber data yang diperoleh peneliti melalui dokumen pelaporan hasil kinerja ASN sebelum dan setelah penerapan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022, observasi dan diunggulasi dengan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaporan hasil kinerja ASN Tahun 2022 melalui e-KINERJA yang sekarang jauh lebih efektif daripada pelaporan hasil kinerja ASN Tahun 2021 dengan menggunakan kertas kerja manual dengan menggunakan excel. Hal ini dilihat dari pada penilaian masing-masing ASN. Pelaporan hasil kinerja ASN pada e-KINERJA Tahun 2022 dibagi per tri wulan dan aplikasi akan buka tutup sesuai dengan batas waktu yang ditentukan akhir bulan pukul 23.59. Apabila dalam batas waktu aplikasi e-KINERJA sudah ditutup maka ASN tidak akan mempunyai hasil laporan kinerja triwulan.

2. Efisiensi

Bahwa berdasarkan sumber data yang diperoleh peneliti melalui sumber data

sarana dan prasarana seperti komputer, printer dan alat tulis kantor sudah sangat mendukung untuk membantu proses pelaporan kinerja pegawai.

b.1 Parameter

a) Sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan e-KINERJA dapat dikatakan efisien apabila dapat berfungsi dengan baik sewaktu digunakan jumlahnya telah sesuai dengan beban pemakaian pengguna dan. Sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk pengisian e-KINERJA di sini antara lain : komputer, printer, scanner, layanan internet.

b) Sumberdaya pegawai ASN yang mendukung pelaksanaan e-KINERJA dapat dikatakan efisien apabila semua ASN mampu memahami alur pengisiannya dan tepat waktu dalam penyelesaian. Sehingga sebelum aplikasi e-KINERJA ditutup setiap tri wulan semua ASN sudah harus melakukan penilaian.

Dengan peralatan yang tersedia di bidang-bidang dapat menghasilkan hasil yang maksimal sekaligus tepat waktu maka dapat dikatakan efisien. Sarana dan prasarana untuk membantu proses pelaksanaan pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui e-KINERJA antara lain komputer, printer, layanan internet dan peralatan kerja. Jika pengisian SKP

sebelum ini menggunakan kertas kerja dengan cara data manual mulai tahun 2022 menggunakan aplikasi dari pusat. Peralatan komputer/laptop merupakan fasilitas yang harus dimiliki oleh setiap ASN. Tentu hal ini tidaklah sulit karena ASN di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah masing-masing telah fasilitas komputer/laptop dan di mejanya.

Sedangkan berdasarkan SDM Aparatur Sipil Negara di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebagai unsur pelaksana pelaporan kinerja tentu sangat membantu penyelesaian capaian target kinerja setiap bidang. Didukung adanya harmonisasi hubungan yang baik antar bidang membuat penyelesaian tugas dapat dikomunikasikan dengan baik. Kabutuhan akan pemenuhan target antar bidang dalam rangka pencapaian target kinerja Data Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap percepatan penyelesaian tugas Perangkat Daerah.

3. Ketercukupan

Parameter : berdasarkan perbandingan data (dokumen) yang digunakan untuk proses pelaporan kinerja pegawai ASN BPKAD pada aplikasi e-Kinerja Tahun 2022 dengan data (dokumen) dari pelaporan kinerja manual Tahun 2021 diunggulasi dengan wawancara dengan pengguna aplikasi.

Bahwa berdasarkan ketercukupan data-data yang digunakan untuk pelaporan kinerja periode triwulan ataupun tahunan berdasarkan sumber data : (1) Data Struktur Organisasi, (2) Data Perjanjian Kerja, dan (3) Data Pengukuran Kinerja Tri Wulan Perangkat Daerah, semua telah tercukupi dengan baik.

Untuk mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada aplikasi BKN e-KINERJA bisa ditinjau dari tersedianya bahan kerja seluruh ASN. Data utama untuk mengetahui jabatan dan tugas kita adalah Data Struktur Organisasi. Melalui Data struktur organisasi pegawai ASN BPKAD dapat mengerti posisi dan tugas sehari-hari.

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan bahan kinerja utama untuk pengisian E-SKP. Bahan kerja ini berisi tugas dan tanggung jawab yang menjadi tupoksi ASN yang tertuang dalam Perjanjian Kerja (PK) awal tahun. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022. Sasaran, indikator dan target pada Perjanjian Kinerja (PK) yang memperhatikan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) unit kerja, instansi dan unit kerja mandiri dapat menggunakan rancangan Perjanjian Kinerja, Rencana Strategis dan Rencana Kerja Tahunan yang biasanya ditetapkan pada awal tahun Bulan Januari. Target kinerja merupakan ekspektasi

Pimpinan yang wajib dituangkan dalam SKP pejabat pimpinan tinggi dan pimpinan unit kerja mandiri sebagai prioritas tinggi (hasil kerja utama). Hal ini tentu dijadikan dasar pengisian Sasaran Kinerja pegawai (SKP) setiap tahunnya.

Pimpinan dan Pegawai harus menyadari bahwa keterlibatannya dalam setiap komponen pengelolaan kinerja Pegawai adalah hal yang penting. Keterlibatan dalam setiap komponen pengelolaan kinerja Pegawai ditandai dengan adanya dialog kinerja Pimpinan dan Pegawai seperti yang telah dijelaskan pada prinsip sebelumnya. Dialog kinerja yang dimaksud bukan sekedar pertemuan Pimpinan dengan Pegawai tetapi lebih menekankan pada dialog yang intens dan berkelanjutan. Untuk itu, Pimpinan harus mampu menumbuhkan keterikatan (*engagement*) dengan Pegawainya

Sehingga ASN sebagai pelaksana pelaporan kinerja tidak menjerka-njerka lagi tugas apa saja yang akan mereka input pada aplikasi e-KINERJA karena sudah ada Data Perjanjian Kerja (PK) per orang dan laporan sejauh mana realisasi setiap triwulan karena sudah ada Data Pengukuran Kinerja Tri Wulan.

4. Pemerataan

Pemerataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. William Dunn

menyatakan bahwa kriteria kesamaan (*equity*) erat berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada perataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan. Kunci dari perataan yaitu *keadilan atau kewajaran*.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap aplikasi e-Kinerja dianggulasi dengan wawancara, dilihat dari aspek Komunikasi, Kredibilitas, Keamanan bahwa aplikasi e-KINERJA selain mudah dikomunikasikan ke pengguna, jelas dalam tahapan atau proses pengisian. Tetapi dari segi kehandalan seringkali jika mendekati waktu *deadline* dalam hal pengisian data di aplikasi sering terjadi error dan sulit sekali diakses dikarenakan pada waktu waktu tersebut aplikasi e-KINERJA diakses oleh seluruh PNS di Indonesia. Dari segi keamanan pada aplikasi e-KINERJA belum ada kasus kebocoran data pengguna, jadi dapat disimpulkan bahwa aplikasi ini sangat menjaga keamanan data ASN.

5. Responsifitas

Parameter : jika dihubungkan dengan teori kualitas pelayanan publik menurut Parasuraman (2012) dimensi pokok dalam kualitas pelayanan publik salah satunya

adalah *Assurance* atau jaminan dan kepastian dari aplikasi e-KINERJA. Dari sini peneliti mencoba mendeskripsikan parameter pemerataan dari aplikasi e-KINERJA dilihat dari tingkat :

1. Komunikasi
2. Kredibilitas
3. Keamanan

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap proses pelaporan kinerja ASN di BPKAD Kabupaten Madiun dinggunasi dengan wawancara pengguna aplikasi dalam hal ini pimpinan dan pegawai pelaksana sesuai aspek :

Dari segi kemudahan, aplikasi e-KINERJA dapat diakses dimana saja dengan link

<https://kinerja.bkn.go.id/login> dari HP

ataupun PC/laptop, sehingga

memudahkan pengguna untuk mengakses di luar kantor dan dari mana saja. Masuk dengan menggunakan user MySAPK dan langsung dapat mengakses semua *feature/* pilihan menu yang ada untuk mengisi Data Rencana Hasil Kerja, Realisasi dan Bukti Dukung. Begitupun untuk mengakses hasil pelaporan kinerja juga langsung dapat kita unduh secara langsung sesuai dengan tanggal waktunya bisa triwulan atau tahunan.

Dari segi memorabilitas, langkah-langkah pengisian data pada aplikasi e – KINERJA sangat mudah diingat. Mulai dari pengisian Rencana Hasil Kerja (RHK)

– Capaian – Bukti Dukung, setelah itu diajukan kepada atasan langsung untuk meminta persetujuan. Jika atasan langsung belum menyetujui maka akan diturunkan kembali untuk dilakukan revisi. Setelah itu baru dinaikkan kembali dan mendapat penilaian.

Dari segi kesalahan, apabila terjadi kesalahan pada pengisian data di aplikasi E-KINERJA dapat langsung dihapus dan direvisi sebelum di simpan. Jadi jika pengguna sudah yakin data yang didikan sudah benar baru dapat simpan. Data yang belum mendapatkan persetujuan atasan masih berupa draft dan dapat direvisi.

Dari segi kepuasan, jika dibandingkan dengan pembuatan SKP yang masih manual dengan menggunakan kertas kerja dengan pola lama, pengisian pelaporan hasil kinerja pada aplikasi e-KINERJA sudah memuaskan sebagian besar ASN di BPKD Kabupaten Madiun.

6. Ketepatan

arameter ketepatan dapat dihubungkan dengan :

- a) terpenuhinya harapan dan kepentingan baik pimpinan sebagai pengguna hasil pelaksanaan laporan kinerja dengan menggunakan e-KINERJA dan;
- b) terpenuhinya harapan dan kepentingan ASN sebagai pelaksana pelaporan hasil kinerja dalam melaporkan kinerjanya menggunakan aplikasi e-KINERJA.

Berdasarkan Hasil pengamatan peneliti terhadap aplikasi e-Kinerja dinggunasi dengan wawancara pengguna aplikasi dalam hal ini pimpinan dan pegawai pelaksana dapat dideskripsikan bahwa sistem pelaporan dan penilaian kinerja pegawai ASN yang baru belum dapat sepenuhnya memenuhi harapan dan keinginan dari pengguna yaitu pegawai ASN.

Dikarenakan sistem penilaiannya masih bersifat general dan tidak langsung ada batas nilai yang dipersyaratkan. Untuk sistem penghargaan pegawai ASN atas hasil kinerja juga belum diterapkan maksimal. Karena nilai SKP Tahun 2022 dari 33 Pegawai ASN semuanya “Sesuai Ekspektasi”. Jadi dengan melihat semua bernilai “Sesuai Ekspektasi”, belum ada perbedaan yang signifikan yang bisa menunjukkan bahwa ASN tersebut layak mendapatkan *reward/pubishment*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti bahas mengenai “**Evaluasi Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di BPKAD Kabupaten Madiun**”, yang mengambil enam (6) indikator dari William Dunn maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :1. Bahwa dari indikator efektivitas Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai

Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun, dilihat dari pelaporan hasil kinerja (SKP) Tahun 2022 melalui e- KINERJA yang sekarang jauh lebih efektif daripada pelaporan hasil kinerja ASN Tahun 2021 dengan menggunakan kertas kerja manual ;

2. Bahwa dari indikator efisiensi Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun jika dilihat dari sarana dan prasarana ditambah dengan SDM yang berjumlah 40 orang ASN (data eksisting pegawai per Mei 2023) sudah sangat efisien ;
3. Bahwa dari indikator ketercukupan data-data pendukung untuk mengimplementasikan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun sudah sangat tercukupi ;
4. Bahwa dari indikator Pemerataan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun, menunjukkan aplikasi e-KINERJA telah dapat dikomunikasikan yang sesuai untuk menilai kinerja

dan diimplementasikan ke seluruh ASN;

5. Bahwa dari indikator responsifitas Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun, aplikasi e-KINERJA belum dapat merespon kebutuhan dan kepentingan seluruh ASN dalam hal tingkat kepuasan ASN tentang bagaimana semestinya pelaporan hasil kinerja pegawai dilaporkan;
6. Bahwa dari indikator ketepatan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Madiun, belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan dan ekspektasi atasan langsung sebagai pengguna aplikasi e-KINERJA.

Saran

1. Bagi pihak lembaga / perangkat daerah dalam hal ini Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Madiun, penelitian ini dimaksudkan untuk terus memberikan dukungan dan masukan terhadap sistem penilaian kinerja pegawai ASN yang selama ini masih .mengimplementasikan variable-variabel

seorang ASN sampai muncul hasil yang sesuai;

2. Bagi pemerintah pusat yang menangani kepegawaian Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara sebagai acuan untuk pengelolaan kinerja ASN di waktu yang akan datang hendaknya sistem aplikasi e-KINERJA dibuat setiap 1 bulan sekali, sehingga jelas ada penilaian secara kontinyu bagi ASN;
3. Bagi peneliti setelah ini yang akan mengangkat tema tentang system

terkesan hanya formalitas tahunan saja, tanpa benar-benar penilaian kinerja pegawai ASN semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk mengembangkan lagi ide-ide baru dan dapat mengkaji lebih banyak lagi sumber maupun referensi yang terkait dengan sistem/pola penilaian kinerja pegawai yang dirasa masih belum memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan individu ASN

di masing-masing Perangkat Daerah

Daftar Pustaka

Andi Prastowo. (2012). Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif. Yogyakarta: Diva Press.

Anggito. & Setiawan. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Dunn, William N., 2003, Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta, Gajah Mada University

Moleong, L. J. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : Remaja Rosdakarya.