

EVALUASI KINERJA PEGAWAI OLEH KEPALA DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN CIAMIS

TIA NURANI

email: Tianurani6@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis
Jln. R.E. Martadinata No.150 Tlp./Fax. (0265)776790

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk itu perlu adanya penilaian aparatur, penilaian ini dimaksudkan untuk melihat apakah hasil kerja yang dilakukan oleh aparatur sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menginterpretasikan, dan mendeskripsikan tentang evaluasi kinerja pegawai oleh kepala di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Yang dimana kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas ataupun memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Deskriptif. Dengan menggunakan sumber data primer yaitu 10 orang informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepustakaan dan studi lapangan (wawancara dan observasi). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah mengumpulkan hasil wawancara dan hasil observasi, menginterpretasikan data dari hasil wawancara dan hasil observasi, serta mendeskripsikan hasil wawancara dan hasil observasi. Sehingga bisa menjawab dari rumusan masalah penelitian dan menarik kesimpulan. Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa, kinerja pegawai sudah baik namun belum berjalan optimal, dikarenakan masih ada hambatan-hambatan seperti dalam responsivitas pada saat pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat, dimana pegawai yang belum mampu bertanggung jawab dikarenakan pegawai yang sering terlambat pada saat masuk kantor. Maka untuk mengatasi hambatan-hambatan seperti itu harus adanya ketegasan serta sanksi-sanksi yang berlaku. Sehingga pegawai biasa memiliki kesadaran mengenai tugas sebagai Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan begitu pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis belum maksimal sebagaimana mestinya, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai. Baik dari segi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, responsivitas serta disiplin kerja yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis yang masih banyak hambatan yang dihadapi, ini disebabkan kurangnya perhatian dari pemerintah kabupaten.

Kata kunci: *Evaluasi, kinerja pegawai*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Aparatur Sipil Negara atau disebut dengan ASN adalah profesi bagi Pegawai Negara Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan yang melaksanakan perjanjian kerja (PPPK), kemudian diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya untuk bekerja pada Instansi Pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara berperan sebagai Perencana dan Pengawas dalam Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan Kebijakan dan Pelayanan Publik profesional yang bebas dari intervensi politik, KKN (Korupsi Kolusi dan Nepotisme). Sesuai dengan perannya, seorang

Aparatur harus memberikan kinerja yang baik sebagai Perencana dan Pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan Kebijakan dan Pelayanan Publik.

Berkenaan dengan hal itu, maka pada era otonomi daerah tuntutan masyarakat terhadap pelayanan semakin meningkat, dikarenakan berkaitan dengan waktu, tenaga, serta pikiran pelayanan menjadi sesuatu yang penting. Suatu lembaga atau organisasi sangat mengharapkan suatu efektivitas kerja yang baik agar menghasilkan produktivitas kinerja yang optimal. Selain itu, satu hal yang harus disadari oleh Aparatur berkenaan dengan pelayanan yang diberikan, tidak hanya harus bergantung kepada

pelaksanaan tugas, akan tetapi ditentukan juga oleh kepuasan masyarakat. Aktifitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu kinerja yang dilakukan melalui dengan penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan.

Aktifitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidak dapat diukur dan diketahui oleh seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Maka Sinambela (dalam Rivai, 2012: 3) menjelaskan bahwa: “penilaian pegawai adalah suatu aktifitas yang dilakukan berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seorang pegawai atau pemegang suatu jabatan”.

Aparatur Sipil Negara melakukan perannya sebagai Aparatur Pemerintahan dengan memberikan Pelayanan Publik kepada masyarakat. Mereka adalah Aparatur yang ditempatkan di Instansi Pemerintahan yang ada, salah satunya seperti di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Ciamis (PMPTSP). Pelayanan Publik yang diberikan oleh Aparatur di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah Pelayanan Perizinan dan Pelayanan non perizinan contohnya Izin Mendirikan Bangunan (IMB), Izin Peruntukan Penggunaan Tanah (IPPT), Izin Lingkungan, Surat Izin Perusahaan Perdagangan (SIUP) dan pelayanan perizinan lainnya.

Aparatur Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu dituntut untuk memberikan kinerja yang produktivitas, terkait memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Ini berarti bahwa Aparatur harus responsif serta bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsi dari hasil pencapaian yang telah dilaksanakan.

Hal itulah yang diharapkan oleh masyarakat selama ini. Namun pada kenyataannya, berdasarkan observasi yang dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis ditemukan sebuah indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang terlaksana dengan baik, dan cenderung kurang efisien dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Kondisi ini menimbulkan hasil yang kurang efektif, baik dalam hal masalah kualitas kerja, maupun kedisiplinan pegawai, dan waktu.

Oleh karena itu evaluasi terhadap Aparatur Pemerintah dilakukan melalui laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKKIP), yang mengacu pada Instruksi Presiden Nomor & tahun 1999. Peraturan ini

mewajibkan pada semua Instansi Pemerintah dan unit kerja untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerjanya pada setiap akhir tahun. Sebagai bukti pertanggung jawaban atas segala tugas dan kewajiban yang diamanatkan kepada mereka.

Tantangan yang dihadapi para Aparatur, meliputi pencarian suatu pendekatan evaluasi untuk mengimplementasikan nilai-nilai keadilan yang benar secara hukum, dan informatif pada saat mengevaluasi kinerja dari para pegawai. Ini bukan suatu tantangan mudah, karena setiap sistem mempunyai kekuatan, kelemahan dan biaya yang perlu dievaluasi dengan seksama.

Sehubungan dengan adanya pembahasan di atas dan berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. bahwa kinerja pegawai belum optimal dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kurang efisiennya kinerja pegawai pada saat memberikan pelayanan perizinan yang mengakibatkan keterlambatan penyelesaian proses.
2. Masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia dan peralatannya.
3. Kurangnya kedisiplinan pegawai yang mengakibatkan koordinasi dengan instansi-instansi terkait menjadi kurang maksimal.

Sesuai dengan pemaparan di atas, diketahui bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan salah satu Dinas di Kabupaten Ciamis yang mempunyai struktur organisasi tersendiri. Dalam menjalankan tugasnya, instansi ini memiliki pegawai Kabupaten yang pada kenyataannya belum melakukan kinerja secara efektif. Padahal Dinas ini adalah Dinas yang menjadi salah satu induk pemekaran Kabupaten dengan tugas yang sangat penting. Sehingga penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian.

Dari latar belakang masalah di atas, maka penelitian yang dilakukan lebih lanjut mengenai evaluasi kinerja pegawai dan hasilnya dituangkan dalam bentuk Jurnal, yaitu **“Evaluasi Kinerja Pegawai oleh Kepala di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis?

2. Apa saja hambatan-hambatan dalam Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi pada saat pelayanan perizinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam melaksanakan pelayanan perizinan di Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Evaluasi Kinerja Pegawai

Danim (2004: 14) mengemukakan definisi penilaian (*evaluating*) adalah: “Proses pengukuhan dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya. Ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam definisi tersebut, yaitu:

1. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi.
2. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen.
3. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai”.

Fungsi Evaluasi

Fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan ternilai Wirawan (2009: 24) sebagai berikut:

1. Memberikan balikan kepada aparatur ternilai mengenai kinerjanya.
2. Alat promosi dan demosi
3. Promosi dapat berupa kenaikan gaji.
4. Alat memotivasi ternilai.

5. Penentuan dan Pengukuran Tujuan Kinerja.
6. Konseling Kinerja Buruk.
7. Pemberdayaan Aparatur.

Tujuan Evaluasi

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi, adapun tujuan dari evaluasi kinerja menurut Ivancevich (dalam Darma, 2009: 14) antara lain:

1. Pengembangan.
2. Pemberian *Reward*.
3. Motivasi.
4. Perencanaan SDM.
5. Kompensasi.
6. Komunikasi.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan, terdapat beberapa pokok pikiran yang terkandung dalam pengertian “evaluasi” sebagai kegiatan terencana dan sistematis yang meliputi:

1. Pengamatan untuk pengumpulan data atau fakta,
2. Penggunaan pedoman yang telah ditetapkan,
3. Pengukuran atau membandingkan hasil pengamatan dengan pedoman-pedoman yang sudah ditetapkan terlebih dahulu,
4. Penilaian dan pengambilan keputusan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Maka menurut Tika (2006: 121) “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Maka Sinambela (2012: 5) menyatakan bahwa:

“kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan suatu pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan”. Selanjutnya menurut Rivai, Basri, (2005: 14) “bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Dengan demikian, Kinerja pegawai tidak datang dengan sendirinya. Kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan atau kepala. Karena, kinerja pegawai sejatinya dapat di diskusikan dan ditetapkan secara bersama antara pegawai dengan pemimpinnya. Tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, pegawai akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Situasi seperti ini sudah tentu akan mengurangi kinerja pada pegawai.

Engkoswara (Dalam Sinambela, 2012: 10) mengatakan “bahwa kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu pemecahan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu”.

Jadi kinerja pegawai lebih lanjut dikatakan bahwa perlu ditingkatkan sesuai dengan tuntunan dan perkembangan masyarakat di Indonesia. Karena, kinerja pegawai sejatinya harus memperoleh perhatian yang serius dari pimpinan organisasi. Dengan kata lain, berkembang tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja bersumber dari kinerja individu. Kinerja pegawai harus dikelola agar tetap berada pada posisi yang optimal.

Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Dari pada itu Simanjuntak (2011: 23) “mengatakan bahwa evaluasi kinerja adalah satu sistem dan cara penelitian pencapaian hasil kinerja suatu perusahaan atau organisasi dan penilaian pencapaian hasil kerja setiap individu yang bekerja untuk perusahaan tersebut”

Metode yang dapat dipergunakan dalam melakukan evaluasi pada dasarnya sama dengan metode yang dipergunakan dalam mendapat umpan balik, melakukan penilaian dan *review*.

Vecchio, Robbins, Kreatner, dan Kinicki dalam buku Manajemen Kinerja Wibowo (2005: 269) menyebutkan bahwa pada dasarnya sama

dan bersifat saling melengkapi. Metode yang digunakan adalah metode:

1. Penilaian diri sendiri
2. Penilaian dari atasan langsung.
3. Penilaian dari rekan sepekerja
4. Penilaian dari bawahan langsung.
5. Penilaian dari sumber lain.
6. Evaluasi 360-derajat.

C. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Dimana menurut Moleong (2011: 11), metode deskriptif adalah:

“Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka”.

Melalui metode tersebut penulis berusaha menyelidiki keadaan sebenarnya mengenai permasalahan yang terjadi di Kecamatan Baregbeg. Kemudian metode deskriptif ini akan memberikan laporan penelitian yang berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tujuh bulan yang dimulai pada bulan Januari 2018 sampai bulan Juli 2018 di Kecamatan Baregbeg.

Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini pencarian narasumber dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, yaitu orang yang memiliki wawasan dan pengetahuan luas akan bidangnya sehingga informasi dapat dipertanggungjawabkan, yaitu Ketua Kecamatan Baregbeg, Sekretaris Kecamatan Baregbeg, Kasubag Keuangan, Kasi Trantib, Ketua Desa Sukamulya, Ketua Desa Baregbeg.

Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan.
- b. Studi Lapangan, dengan cara:
 1. Wawancara
 2. Observasi
 3. Dokumentasi

Teknik Pengolahan/Analisis Data

Teknik pengolahan atau analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kualitatif. Seperti yang dikemukakan oleh Bogdan & Biklen (Moleong, 2011: 248) menyatakan analisis data adalah: “Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang

dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain”.

Selanjutnya Nasution (Sugiyono, 2016: 245) mengatakan bahwa “Analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Kemudian aktivasi dalam analisis data menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016 : 247) adalah *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing / verifikasi*. Untuk lebih jelasnya penulis uraikan sebagai berikut:

1. *Data reduction* / reduksi data
Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Selain itu, redaksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi.
2. *Data display* / penyajian data
Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
3. *Conclusion drawing / verifikasi*
Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Untuk mengecek keabsahan data, digunakan teknik triangulasi. Menurut Moleong (2014: 330) “Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.” Maka Menurut Bungin (2007: 264) “Salah satu cara paling penting dan mudah dalam uji keabsahan hasil penelitian adalah dengan melakukan triangulasi peneliti, metode, teori, dan sumber data.” Dalam penelitian ini, triangulasi yang digunakan yaitu teknik triangulasi dengan sumber data, yang menurut Paton (dalam Bungin, 2007: 265) dapat dilakukan dengan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara,
- b. membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi,
- c. membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu,
- d. membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintahan,
- e. membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai oleh kepala di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis dirasakan belum maksimal sebagaimana mestinya. Ini dikarenakan adanya permasalahan yang muncul, seperti yang diteliti dari berdasarkan dimensi dan diukur oleh indikator-indikator sebagai berikut:

1. Penilaian diri Sendiri

Adanya Rasa Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami oleh ratio antara input dan output. didapatkanlah gambaran bahwa produktivitas pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis dapat dikatakan belum optimal dan perlu adanya evaluasi oleh kepala lebih lanjut.

Adanya Kejujuran Seorang Pegawai dalam Melaksanakan Tugas

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta dikaitkan ditemukan yang menunjukkan bahwa pegawai sudah melaksanakan tugas dengan jujur, artinya kejujuran seorang pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis sudah dapat dikatakan baik.

Penilaian Atasan langsung

Adanya kemampuan Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat. Untuk itu kemampuan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis sudah cukup baik, hal ini juga didukung dengan kemampuan pegawai itu sendiri.

Adanya Kualitas Pekerjaan yang Dihasilkan Oleh Pegawai

Kualitas merupakan suatu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai, yang mana dapat dilihat sejauh mana kinerja pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas atau mutu yang baik. Kualitas hasil pekerjaan para pegawai sudah cukup baik namun belum seluruhnya menghasilkan kualitas yang diharapkan. Ini dikarenakan kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga sering adanya kesalahan yang dilakukan oleh pegawai pada saat pengetikan surat pembuatan perizinan. Yang mengakibatkan tertundanya urusan masyarakat.

Penilaian Diri Sendiri

Adanya Kedisiplinan yang Ditunjukkan oleh Pegawai

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil observasi bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis masih kurang baik, dilihat dari beberapa pegawai Pemerintah Dinas yang masih sering terlambat kerja, meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan pulang sebelum pada waktunya.

Adanya Kemampuan Menjalin Kerjasama Dengan Rekan Sekerja

Dengan demikian, berdasarkan dari hasil wawancara, hasil observasi dapat diketahui bahwa ternyata kemampuan pegawai dalam menjalin kerjasama dengan rekan sekerja sudah konsisten atau sudah optimal serta perlu di pertahankan.

Penilaian Dari Bawahan Langsung

Adanya Kemampuan Untuk Memimpin dan Mengarahkan Suatu Kelompok kerja

Tentu dengan sebagai seorang pekerja harus memiliki kerjasama yang baik dengan pegawai yang lainnya, untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal nantinya, oleh sebab itu di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Kabupaten Ciamis pun terdapat kerjasama didalamnya. Untuk kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan pun sudah baik.

Adanya Kesiediaan Diri Untuk Mempertimbangkan dan Menerima Usulan Dari Orang Lain

Dengan adanya kesiediaan diri pegawai untuk mempertimbangkan dan menerima usulan orang lain akan menjadikan suatu ukuran untuk perbaikan atas pekerjaan yang dilaksanakan, untuk itu sangat perlu bagi seorang pegawai untuk menerima usulan dari orang lain, dengan begitu jika kinerja yang dikerjakan belum optimal menjadikan pekerjaan yang optimal. Dengan demikian dari berdasarkan hasil wawancara, hasil observasi, pegawai mampu untuk mempertimbangkan dan menerima usulan dari orang lain sudah konsisten atau sudah cukup baik.

Penilaian Dari Sumber Lain

Adanya Responsivitas Diri Pegawai

Dengan demikian, dari berdasarkan hasil wawancara, hasil observasi dimana responsivitas yang sudah baik, namun masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan dengan optimal. Ini disebabkan karena terkadang pegawai yang tidak bisa sepenuhnya paham dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

Adanya Kualitas Pelayanan yang Diberikan oleh Pegawai

Sebuah kualitas pekerjaan disini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil penelitian, untuk memberikan pandangan secara teoritis terhadap hasil pekerjaan. Selama ini kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai terhadap masyarakat. Walaupun masih harus ada pembenahan dalam pekerjaannya karena tidak dipungkiri hasil pekerjaan seseorang sudah pasti memiliki hambatan tersendiri.

Evaluasi 360- Derajat

Adanya Umpan Balik Atas Kinerja Dalam Organisasi

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara, hasil observasi, bahwa adanya umpan balik yang dirasakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis dilihat dari indikator adanya umpan balik atas kinerja dalam organisasi sudah dirasakan dengan baik.

Adanya Ketepatan Hasil Kinerja Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Pekerjaannya

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara, hasil observasi, terlihat dari masih ada pegawai yang memang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan sehingga harus mengulanginya dan itu memakan waktu yang

lebih lama dalam penyelesaian tugas di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan baik mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, sampai analisis data dalam penelitian ini, kemudian penulis dapat menarik kesimpulan sebagai:

1. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan bahwa Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis belum berjalan secara maksimal, dengan dapat dilihat masih adanya pegawai yang kurang produktif serta disiplin dalam pelaksanaan tugas maupun waktu. ini dapat dibuktikan dari Masyarakat yang menilai hasil kerja pegawai masih belum sepenuhnya menghasilkan kualitas yang sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Ini tentunya harus ada perhatian dari Pemerintah dinas untuk dapat berjalan dengan Optimal.
2. Hambatan-hambatan dalam Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis, yaitu kurangnya perhatian terhadap kualitas pelayanan pegawai mengenai ketelitian dalam pelaksanaan perizinan berlangsung, serta ketidakdisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas. sehingga pegawai kurang memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas yang diembannya. ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar waktu yang ada.
3. untuk upaya-upaya yang dijalankan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah dengan insentif pegawai serta sarana dan prasarana yang ada. hal tersebut diketahui berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan di atas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran atau rekomendasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Pegawai Oleh Kepala di Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam pelaksanaan Evaluasi Kinerja Oleh Kepala lebih memfokuskan pada indikator-indikator yang belum optimal, sehingga upaya meningkatkan pengetahuan pegawai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
2. kepala sebagai pimpinan hendaknya memberikan teladan kepada bawahan, terutama dalam hal jam kerja kantor. sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dan pegawai hendaknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang dimiliki, serta tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti.
3. Sebaiknya hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Evaluasi Kinerja Pegawai agar selalu diminimalisir dan diatasi dengan cepat agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Selain melakukan Upaya-upaya yang sudah dilakukan, sebaiknya melakukan kegiatan peningkatan pengetahuan bagi birokrat Evaluasi Kinerja dengan cara diadakannya upaya lain, seperti pelatihan, agar Evaluasi Kinerja dapat dilaksanakan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Moleong, Lexy J . 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, Lijan Poltak.dkk. 2012. *Kinerja Pegawai, teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Wibowo, 20011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Manajemen Pelayanan Publik. (peduli, inklusif, dan Kolaboratif)*. Yogyakarta: Gajah Muda University Press.