

**PENILAIAN PEKERJAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PAYAKUMBUH**

TESIS



Oleh:

**RENIDESWITA ELIZAR
NIM: 91244**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

ABSTRACT

Renideswita Elizar. 2014. The Evaluation about Work to Civil Servant in The Religion Ministry Affair Payakumbuh Cyti. Thesis Graduate Program of Padang State University.

Grand tour result these research about work evaluation Civil Servant (PNS) in the religion ministry affair that not affective, so civil servant in religion ministry affair must increase to get best quality and quality

The research fokus on to civil servant the research about work evaluation to civil servant to do, according PP. No. 10, year 1979 about evaluation, criteria, and who is the evaluation to do.

The research using qualitative methods. The data tation study in the information using purposive sampling technique. For accurate data used triangulasi

The general and specific research to get profil the general research is the profile about religion ministry affair office in Pyakumbuh city, and specific research such as 1) to do evaluation about work to civil servant because not affective and all of work to civil servant not control and not objective, 2) the work of civil servant not refers to PP no. 10, year 1979 about methods, criteria and who is decide the evaluation refers to motonone so decrease motivation in the work.

ABSTRAK

Renideswita Elizar. 2014. Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Tesis Program PascaSarjana Universitas Negeri Padang.

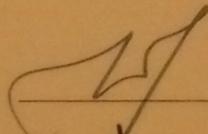
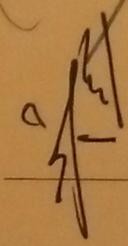
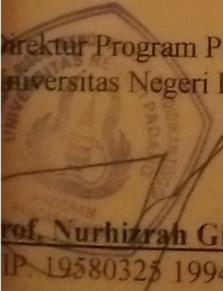
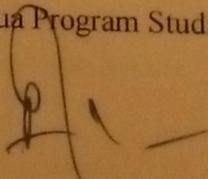
Dari hasil grand tour penelitian ini terlihat bahwa penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh belum berjalan secara efektif. Seharusnya PNS di Kementerian Agama kota Payakumbuh terus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kualitas yang berkembang lebih baik lagi.

Penelitian ini difokuskan pada penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Tujuan penelitian ini meliputi pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS di Kementerian Agama Kota Payakumbuh dan apakah pelaksanaan penilaian sudah sesuai dengan PP NO. 10 tahun 1979 tentang tata cara, kriteria dan siapa yang menentukan penilaian PNS tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dalam penentuan informasi digunakan teknik *purposif sampling*. Untuk keabsahan data digunakan triangulasi.

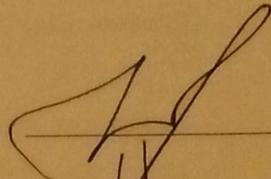
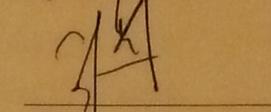
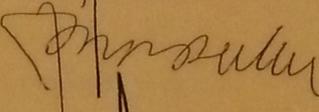
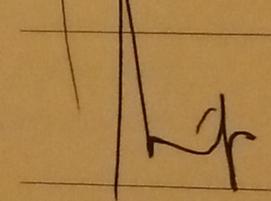
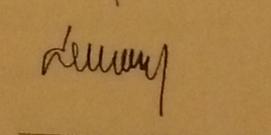
Temuan penelitian berupa temuan umum dan khusus. Temuan umum adalah profil Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh dan temuan khusus dalam penelitian ini meliputi: 1) pelaksanaan Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum dapat berjalan efektif, karena tidak semuanya pekerjaan PNS terpantau dan kurang Objektif, 2) pelaksanaan Penilaian Pekerjaan PNS belum mengacu pada PP nomor 10 tahun 1979 yaitu tentang tatacara, kriteria, dan siapa yang menentukan hasil penelitian tersebut, karena pelaksanaan penilaian cenderung monoton yang mengakibatkan menurunnya motivasi dalam bekerja.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Renideswita Elizar*
NIM. : 91244

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing I		
<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing II		
 <u>Direktur Program Pascasarjana</u> Universitas Negeri Padang	<u>Ketua Program Studi/Konsentrasi</u> 	
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> IP. 19580325 199403 2 001	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> NIP. 19630320 198803 1 003 ST PLT.No.2513/UN35/KP/2013 Tanggal : 24 Desember 2013	

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Renideswita Elizar*

NIM. : 91244

Tanggal Ujian : 30 - 1 - 2014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya “ **Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh**”, adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapat gelar akademik baik di UNP maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing (ibuk Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D dan Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. dan Kontributor Bapak Prof.Dr. Kasman Rukun,M.Pd, Dr. Yahya, M.Pd, Prof.Dr. Gusril, M.Pd).
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan oleh orang lain, kecuali di kutip secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah saya di sebutkan nama pengarangnya dan di cantumkan dalam daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padang, Juli 2014

Saya yang menyatakan



Remideswita Elizar

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	15
A. Kementerian Agama	15
1. Dasar Keberadaan Kementrian Agama	15
2. Sejarah Lahirnya Kementrian Agama	17
B. Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil	30
1. Pengertian dan Dasar Hukum	30
2. Unsur-unsur yang Dinilai	32
C. Tata cara dan Standar Penilaian.....	39
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	49

A. Lokasi Penelitian	49
B. Metode Penelitian.....	49
C. Langkah-langkah Penelitian	50
D. Informasi Penelitian.....	51
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisa Data	52
G. Teknik Menjamin Keabsahan Data (Triangulasi).....	52
BAB IV. HASIL PENELITIAN.....	53
A. Temuan Umum Penelitian.....	53
B. Temuan Khusus Penelitian.....	83
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Implikasi.....	93
C. Saran-Saran.....	94

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia – Nya kepada penulis sehingga tesis dengan judul **“Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh”** dapat di selesaikan.

Tesis ini ditulis guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Penulis menyadari bahwa apa yang telah ditulis di dalam tesis ini bukanlah semata-mata atas kemampuan sendiri, tapi atas bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis dengan penuh ketulusan menyampaikan dan mengucapkan penghargaan serta terimakasih kepada yang terhormat :

1. Ibuk Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. Ed.D selaku pembimbing I dan Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing, mengarahkan serta berdiskusi dengan penulis. Dengan sikap arif, kekeluargaan, suasana yang nyaman dan akademis yang sering beliau bangun dan suguhkan untuk mendorong penulis agar lebih percaya diri guna menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr.H. Yahya, M.Pd, Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. Gusril, M.Ps selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyempurnakan tesis ini.

3. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, selaku Ketua Program Studi pada Program Administrasi Pendidikan yang juga telah berkontribusi dalam mengkritisi dan memberi banyak sumbang saran dalam penyelesaian tesis ini.
4. Direktur, dosen, karyawan dan pegawai perpustakaan Pascasarjana Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan ilmu, bimbingan, bantuan selama perkuliahan, sehingga menambah wawasan akademik penulis.
5. Kepala Kantor Kementrian Agama Kota Payakumbuh yang ikut memberikan motivasi pada penulis.
6. Khusus buat yang tercinta ibunda (Yusminar) dan ayahanda (Elizar) yang telah membesarkan dan selalu mendo'akan penulis agar selalu suskse dalam menjalani kehidupan ini. Juga kepada kakak dan adik yang selalu memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Teristiewa buat suami tercinta Arman beserta anak-anak tersayang Sukma Fajarista, Rahmadania Fajarista, Muhammad Faiz Fajar Pramana yang selalu memotivasi baik moril maupun materil serta do'a kepada penulis terutama selama perkuliahan sampai masa penulisan tesis ini. Mereka telah menjadi korban kurang perhatian dan kasih sayang selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberi dan bertukar informasi demi kelengkapan tesis ini.

Akhirnya atas segala bantuan, petunjuk, arahan, bimbingan, motivasi, dan kerjasama pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan saru persatu, semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala yang berlipat ganda. Amin ya Rabbal'Alamin

Januari 2013

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya secara professional. disamping itu, dia juga akan dimintakan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. untuk itu, dia harus bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Untuk membentuk sosok PNS seperti yang diharapkan di atas tentulah diperlukan berbagai upaya. manajemen PNS perlu ditingkatkan. hal itu dapat dilakukan, misalnya melalui perubahan dan pembaharuan. sangat penting di antaranya ialah melaksanakan penilaian pekerjaan PNS sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

PNS semestinya menyadari posisinya sebagai sosok yang mempunyai kapasitas dan kapabilitas untuk meningkatkan kualitas dirinya. selain itu, PNS juga dapat dikatakan sebagai “aktor” utama yang berperan dalam lembaga pemerintahan. Karena itu mereka harus mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hal itu akan dapat dilihat dari kinerjanya.

PNS perlu dibina berdasarkan system karir dan system prestasi kerja. Untuk itu pemerintah telah menetapkan perlunya penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan PNS. Hasilnya dituangkan dalam suatu daftar yang

disebut dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, biasanya (dan selanjutnya dalam penelitian ini disingkat dengan DP3).

Pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS menjelaskan bahwa DP# itu memuat penilaian dalam jangka waktu 1 (satu) tahun. Penilaian itu dilakukan oleh pejabat penilai yang ditunjuk. Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, serendah-rendahnya kepala urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Dalam hal ini ditentukan oleh menteri, jaksa agung, pimpinan sekretariat lembaga tertinggi/tinggi negara, pimpinan lembaga pemerintah non departemen dan gubernur dalam lingkungannya masing-masing (Departemen Agama, 2004:33)

Dengan adanya DP3, maka seorang PNS akan dapat mengetahui penilaian atasannya terhadap dirinya. atas dasar pemikiran itu diharapkan ia akan dapat berusaha mengutamakan dan meningkatkan hal-hal yang telah baik dan memperbaiki hal-hal yang kurang. hal ini sesuai dengan tujuan DP3 yaitu untuk memperoleh pertimbangan yang objektif dalam pembinaan PNS berdasarkan system karir dan system prestasi kerja (Husni Rahim, 2006:65).

Terhadap hasil penilaian yang telah ditetapkan, PNS yang dinilai berhak mengajukan keberatan. Hal ini bisa terjadi apabila menurut pandangannya terdapat nilai yang kurang pada tempatnya. pengajuan keberatan ini sesuai dengan ayat 2 pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang DP3 PNS. Keberatan dimaksud harus sudah diajukan

dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai yang bersangkutan menerima DP3-nya. bila waktu pengajuan melebihi jangka waktu yang ditentukan, maka hal itu tidak dapat dipertimbangkan. Di samping itu, alasan-alasan keberatan juga harus dikemukakan secara lengkap dan tertulis kepada atasan pejabat penilai.

Lahirnya DP3 dilatar belakangi oleh upaya untuk mengembangkan karir dan pengembangan kinerja PNS pada masa berikutnya. Untuk itu DP3 itu tentu harus dibuat secara objektif dan seteliti mungkin berdasarkan kenyataan yang ada. oleh karena itu, setiap pejabat penilai perlu membuat dan memelihara catatan mengenai ihwal PNS yang berada dalam lingkungannya masing-masing. Namun demikian, hasil dari DP3 seringkali menimbulkan permasalahan bagi PNS. Sebagian, adakalanya, PNS tidak merasa puas dengan penilaian yang diterimanya. Akibatnya ia sering mengajukan keberatan. Dia merasakan DP3 yang diterimanya tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakannya.

Ketidak puasan PNS dalam menerima DP3 juga terjadi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh (selanjutnya disingkat KKAP). Untuk mendapatkan gambaran tentang nilai DP3 itu, peneliti telah mengadakan *grand tour* ke Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh, dimana penulis melakukan wawancara dengan beberapa orang pegawai dan beberapa pejabat yang memberikan penilaian kepada PNS bahkan dengan kepala kantor yang bersangkutan penulis mendapat informasi, maka fenomena yang terjadi pada penilaian pegawai negeri sipil

dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh adalah belum optimalnya dalam melaksanakan penilaian. Keberadaan peneliti sebagai partisipan moderat dapat secara langsung mengamati gejala-gejala yang terjadi. Untuk dapat mengetahui kemungkinan-kemungkinan penyebab kurang optimalnya pelaksanaan penilaian pegawai negeri sipil maka penulis sejak bulan Oktober sampai akhir November 2011 fenomena yang penulis temui antara lain sebagai berikut

KKAP terletak di jl. Pahlawan No. 44 Kelurahan Sawah Padang sekitar 3 km dari pusat Kota Payakumbuh. Dewasa ini, kantor ini oleh Drs.H.Bustari,MM. Di era kepemimpinannya Drs.H.Bustari,MM. liam tahun terakhir telah dilakukan berbagai perubahan untuk pengembangan sangat menonjol. Perubahan itu antara lain pembangunan fisik gedung serbagunayang cukup representative, rehabilitasi gedung kantor dan Kantor Urusan Agama (KUA). Guna kelancaran tugas diadakan dua kendaraan roda empat. Di samping itu, hampir semua pejabat telah memiliki kendaraan dinas roda dinas.

Dari *grand toer* yang dilakukan dari tanggal 16 Juni 2011 sampai dengan tanggal 30 Agustus 2011 diperoleh berbagai temuan sebagai berikut :

1. Perencanaan

Untuk mencapai tujuannya, KKAP menyusun berbagai program tidak kurang pentingnya dengan peningkatan profesionalisme karyawan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya. Pada tahun 2010, diharapkan KKAP diharapkan sudah berpendidikan di atas Sekolah Lanjutan Atas (SLTA). Mereka dimotivasi supaya melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yang dilakukan sejak tahun 2003.

Selain program di atas, KKAP juga mengadakan pertemuan secara rutin sekali dalam sebulan. Tujuannya adalah untuk membicarakan berbagai kendala yang mungkin dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pertemuan ini dilaksanakan secara khusus sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Pelaksanaannya dilakukan melalui upacara di Madrasah Tsanawaiyah (MTsN) dan Madrasah Aliyah (MA) secara berganti (catatan lapangan tanggal 21 Juni 2011).

2. Rekrutmen

Karyawan baru KKAP direkrut dan diusulkan menurut farmasi yang ada. Usulan ini kemudian disampaikan ke pihak terkait dan kemudian teknis dari Menteri Agama RI.

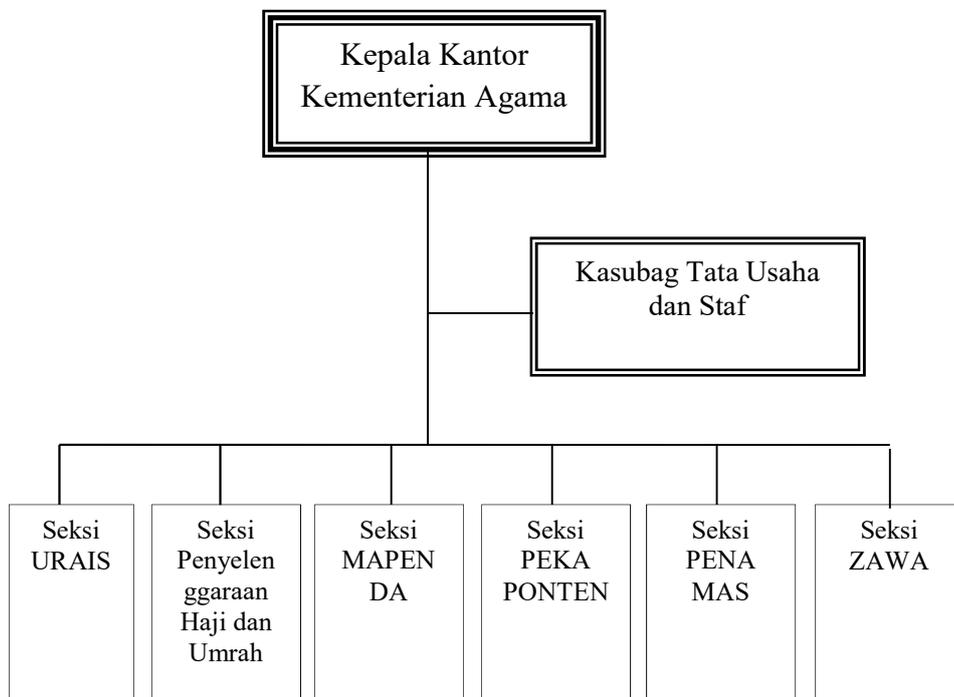
3. Struktur organisasi

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 373 tahun 2002 pasal 286 yang KKAP secara terstruktur termasuk ke dalam tipologi I-A. organisasi dengan struktur ini terdiri dari bagian-bagian sebagai berikut:

- a. Sub bagian Tata Usaha
- b. Seksi Urusan Agama Islam (Urais)

- c. Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah
- d. Seksi Madrasah dan PAI (Mapenda)
- e. Seksi Pendidikan dan Pondok Pesantren (Pekapontren)
- f. Seksi Pendidikan Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid (Penamas)
- g. Seksi Penyelenggaraan Zakat Dan Wakaf (Zawa)

Berikut ini dikemukakan bagan struktur organisasi KKAP :



Gambar 1 : Struktur Organisasi. Sumber : Bagian Kepegawaian KKAP

4. Pembinaan

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan promosi karyawan telah disiapkan program khusus. disamping itu, manajemen telah dilengkapi pula dengan program pembinaan karyawan. Tujuannya ialah agar karyawan mampu menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya pembinaan tersebut diharapkan mereka akan dapat mengembangkan karirnya sebagai PNS pada masa berikutnya. Pembinaan tersebut dilakukan melalui dua jalur berikut ini:

- a. Pembinaan melalui prajabatan:
 - 1) Peningkatan mutu pelayanan.
 - 2) Seleksi calon yang ketat dalam hal intelegenci, latar belakang sifat dan sikap pribadi.
 - 3) Penguasaan keterampilan tentang meneliti, menulis, membaca, sosial, budaya dan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
 - 4) Pembinaan melalui Latihan Pra Jabatan (LPJ).
- b. Pembinaan PNS dalam jabatan;
 - 1) Pelatihan-pelatihan dalam jangka pendek yang baik dan praktis mengenai kepemimpinan.
 - 2) Pembinaan dan pengembangan PNS.
 - 3) Setiap enam bulan atau satu tahun diadakan evaluasi kinerja PNS, dan hasil evaluasi itu ditindak lanjuti dengan mengembangkan pelatihan dalam jabatan.

- 4) Diadakannya program pembinaan dalam jabatan yang kontinu baik di tingkat kota/kabupaten maupun di tingkat propinsi.
- 5) Memotivasi dan meningkatkan semangat kerja PNS.
- 6) Memberi reward bagi PNS yang berdedikasi tinggi.
- 7) Menegakkan disiplin dengan member sanksi.
- 8) Memberi konsultasi, diskusi dan membantu pemecahan masalah yang dihadapi PNS.

Setelah dilakukan pembinaan terhadap pegawai, maka kedisiplinan dan kinerja pegawai dinilai melalui DP3 oleh masing-masing kepala bagian yang diberikan wewenang oleh pimpinan. Hasil DP3 tersebut disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan untuk kemudian dilaksanakan evaluasi baik oleh yang menilai maupun oleh yang bersangkutan itu sendiri.

5. Evaluasi

Evaluasi pekerjaan karyawan dilakukan dengan dua cara; langsung dan tidak langsung. Evaluasi berarti kepala secara langsung mengamati dan menilai semua kinerja pegawai. Sedangkan secara tidak langsung evaluasi dilakukan dengan menanyakan informasi dari masing-masing kepala bagian.

Penilaian kepribadian didasarkan pada delapan aspek yakni:

- a. Kestiaan, yaitu kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.

Kesetiaan juga diartikan sebagai tekad dan kesanggupan mentaati melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dan dalam melaksanakan tugas.

- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.
- c. Tanggung jawab, adalah kesanggupan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusannya yang diambil atau tindakan yang dilakukan.
- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, dan kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- e. Kejujuran, yaitu ketulusan dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa, yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

- h. Prakarsa, yaitu kemampuan untuk meyakinkan orang lain secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan temuan yang diperoleh melalui *grand tour*, penulis membahas tentang hal yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan PNS di KKAP.

Setelah diadakan beberapa kali *grand tour* diperoleh beberapa temuan bahwa pembinaan dan pengembangan PNS dilakukan melalui:

- a. Pemberian kesempatan bagi PNS untuk mengikuti penataran dan seminar sesuai dengan jabatannya secara merata baik yang diadakan di tingkat daerah maupun di tingkat nasional.
- b. Pemberian motivasi dan kesempatan bagi PNS untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. misalnya, memberikan kesempatan kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan ke program S1 bagi PNS yang masi berpendidikan SLTA, memberikan kesempatan PNS untuk melanjutkan pendidikan ke program S2 bagi PNS yang sudah menyelesaikan pendidikan program S1.
- c. Pemberian promosi jabatan bagi PNS yang mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dan bagi PNS yang sudah menyelesaikan jenjang pendidikan yang disarankan. Misalnya, guru agama yang

mengajar di SD/MI dipromosikan mengajar di MTsN/MTsS dan bahkan sampai di tingkat MAN/MAS.

- d. Pembinaan PNS sesuai dengan criteria yang terdapat dalam DP3, sehingga diharapkan PNS dapat mengikuti dan melaksanakan criteria tersebut dengan penuh tanggung jawab.
- e. Pelatihan dan penataran bagi PNS sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya.

Setelah beberapa kali *minitour* antara lain dengan melakukan observasi terfokus ditemukanlah sejumlah hal penting. untuk diteliti, yakni berkaitan dengan pembinaan PNS sesuai dengan criteria yang terdapat dalam DP3, meliputi:

1. Pemahaman dan pengetahuan PNS tentang DP3.
2. Pejabat yang memberikan penilaian.
3. Standarisasi yang sering digunakan dalam memberikan penilaian terhadap PNS.
4. Indikator penilaian yang digunakan pejabat penilai.
5. Strategi dan cara yang digunakan pejabat penilai terhadap DP3 PNS.
6. Faktor yang mempengaruhi pemberian penilaian dalam DP3 PNS.
7. Tanggapan PNS terhadap hasil DP3 oleh pejabat penilai.

Berkaitan dengan tanggapan penilaian PNS terhadap evaluasi dari DP3, ditemui sebagian pegawai sering menolaknya. Mereka

beranggapan bahwa nilai yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan dan penilaian yang dilakukan bersifat objektif.

Sehubungan dengan fenomena di atas penulis telah mewawancarai 5 (lima) orang guru dari madrasah yang berbeda. Dari wawancara tersebut diketahui bahwa guru seringkali tidak menerima dan tidak puas dengan penilaian yang diberikan pimpinan. Ketidakpuasan tersebut terlihat dari sikap guru yang langsung menemui pimpinan untuk mengkonfirmasi hasil penilaian yang diberikan kepadanya.

Selain dari itu, penulis juga mewawancarai Kepala Bagian Mapenda, dari wawancara tersebut diketahui bahwa PNS di KKAP seringkali menerima kedatangan PNS yang tidak puas terhadap hasil DP3. Nilai yang diberikan kepada PNS tersebut berdasarkan data yang valid dan akurat tentang kinerja PNS itu sendiri, namun PNS yang tersebut tidak puas dan tidak menerima hasil DP3 sama sekali.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, penulis juga mewawancarai kepala kantor KKAP, sering menerima kedatangan PNS yang tidak puas dengan standarisasi DP3 yang diterimanya. Pegawai tersebut sering meminta pimpinan untuk mengubah DP3 yang diterimanya.

Pada umumnya PNS diberbagai instansi beranggapan bahwa ia telah menunjukkan prestasi kerja yang maksimal. Setiap PNS ingin

dianggap oleh pimpinan bahwa ia telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Namun demikian, PNS di lingkungan instansi di atas beranggapan bahwa DP3 belum dilakukan secara objektif.

Faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan bagi PNS di KKAP dalam menerima hasil DP3 di antaranya;

1. Pejabat Penilai cenderung memberikan penilaian terhadap seseorang berdasarkan informasi orang lain. Misalnya, informasi dari kepala sub bagian atau orang yang lebih dekat dengan atasan.
2. Apabila penilaian ternyata tidak baik pada satu unsur tertentu, maka penilaian unsur terkesan juga tidak baik. Misalnya, bila kesetiaan seorang PNS dinilai kurang, maka aspek lainnya pun akan dinilai rendah.
3. Pegawai yang dinilai jarang diberikan nasehat, arahan dan bimbingan setelah diberikan standar penilaian. Misalnya, setelah ditetapkan standar penilaian tindak lanjut bagi atasan untuk memperbaiki kinerja bawahan tidak dilakukan.

Penilaian lebih banyak dilimpahkan oleh pejabat penilai kepada bawahannya, seperti kepada kepala bagian, kemudian pejabat penilai tinggal menanda tangani hasilnya.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dapat dikatakan bahwa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh mengalami masalah. Hal

inilah yang melatar belakangi keinginan penulis untuk meneliti lebih lanjut *Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka maslaah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS (DP3) di KKAP?
2. Apakah pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS (DP3) sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang tata cara,kriteria dan siapa yang menentukan hasil DP3?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas,adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS (DP3) di KKAP.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS (DP3) sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang tata cara,kriteria dan siapa yang menentukan hasil DP3.

Hasil penelitian ini, diharapkan akan berguna bagi:

1. Kepala KKAP dalam pembinaan dan peningkatan kinerja PNS di KKAP.

2. Pejabat penilaian sebagai acuan dan pedoman dalam melaksanakan penilaian pekerjaan PNS secara objektif.
3. PNS di KKAP dalam meningkatkan kinerjanya pada masa yang akan datang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.
4. peneliti sendiri dalam meningkatkan kinerja sebagai PNS di KKAP.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kementerian Agama

1. Dasar Keberadaan Kementerian Agama
 - a. Dasar filosofis

Bangsa Indonesia kaya dengan kebudayaan baik yang bersifat jasmaniah maupun rohaniah. Selain itu terkenal juga dengan bangsa yang taat kepada agamanya, mereka adalah bangsa yang bertaqwa dan mempercayai Tuhan Yang Maha Esa. Safruddin (1998:72) mengemukakan bahwa dasar dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa tersebut menjadi modal dasar dalam kenegaraan dan kemasyarakatan. Dengan dasar itulah segala apa yang dihadapi dan diamalkan selalu dipengaruhi oleh orientasi berfikir menurut agamanya. Demikian pula dalam mencapai kemerdekaan Indonesia, sebagai bangsa yang religius tidaklah sekedar dorongan oleh