

PERAN KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DALAM PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PNS DI KABUPATEN MALANG

Erni Setiyowati, Ratih Nur Pratiwi, Choirul Saleh

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
E-mail: hyorin_hymamura@yahoo.com

Abstract: *The Role of The Head of The Department of Population and Civil Registration in Implementing The Civil Servants Work Assessment.* In public sector organizations it is time for the attention of the government, which wanted and demanded that all civil servants to improve its performance in delivering public services. In realizing this, the organizational leaders need to evaluate or assess the performance of the employee. To find out how much the role of the leader at the Department of Population and Civil Registration Malang, this research uses descriptive qualitative research approaches, as well as using Milles Huberman analysis. Depart from it: the role of leaders of public sector organizations in assessing, implementing civil service jobs which aims to create a dedicated public servants? The results of the study, the role of implementing agency heads in the assessment of civil servants work is summed up in a list, namely DP3 (List Assessment implementing employee), but it is still influenced by several contributing factors such as loyalty, assessment manuals, regulations. Here is also influenced by several obstacles. Such barriers are caused by several factors: discipline, technical and operational guidelines, as well as facilities and infrastructure.

Keywords: *the role of the head of the department, implementing assessment work*

Abstrak: **Peran Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan PNS.** Dalam organisasi sektor publik sudah saatnya menjadi perhatian pemerintah, yang menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai negeri meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik. Dalam mewujudkan hal itu, maka para pemimpin organisasi perlu melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Untuk mengetahui seberapa jauh peran pemimpin pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Malang, maka penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, serta menggunakan analisis Milles Huberman. Berangkat dari hal tersebut: bagaimana peran pemimpin organisasi sektor publik dalam melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk menciptakan pegawai negeri yang berdedikasi tinggi? Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peran kepala dinas dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil terangkum dalam sebuah daftar, yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai). Namun, hal ini masih dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung seperti loyalitas, buku pedoman penilaian, peraturan yang berlaku. Di sini juga dipengaruhi oleh beberapa hambatan. Hambatan Tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kedisiplinan, juklak dan juknis, serta sarana dan prasarana.

Kata kunci: peran kepala dinas, penilaian pelaksanaan pekerjaan

Pendahuluan

Perilaku seseorang dalam kesehariannya hidup bermasyarakat dan berhubungan erat dengan peran. Karena peran mengandung hak dan kewajiban yang harus dijalani oleh seseorang dalam bermasyarakat. Begitu pula dengan seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang juga mempunyai kedudukan dalam status sosialnya. Hal ini berarti pemimpin juga mempunyai peran penting dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai seorang pemimpin harus mampu membina para pegawainya.

Pegawai di sini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (*civil servant*) merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara, keberadaan PNS selain sebagai bagian dari eksekutif juga terdapat pada organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif maupun lembaga legislatif. Walaupun banyak predikat negatif disandangkan kepada PNS, tetapi masih banyak PNS dengan jiwa pengabdian dan komitmen yang tinggi tetap melakukan tugasnya dengan sangat baik dan terpuji, bahkan rela untuk menyelesaikan

tugasnya dan harus bekerja sampai larut malam untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Kedudukan dan Peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara sangatlah penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di daerah dan sebagai aparatur pelaksana pemerintahan dituntut untuk profesional dalam pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan bersama. Dengan posisi yang demikian maka diperlukan evaluasi kinerja Pegawai Negeri sipil yang mampu secara komprehensif dan terperinci menjelaskan posisi, peran, hak dan kewajiban para Pegawai Negeri Sipil tersebut. Oleh karenanya, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang handal, demikian pula harus ditunjang oleh suatu sistem manajemen yang kooperatif dan akomodatif sebagai komponen yang mempertegas tujuan organisasi.

Dalam rangka usaha untuk lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, maka telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dituangkan dalam satu daftar yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Dalam Peraturan Pemerintah ini ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Penilai.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan harus dibuat seobjektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia. Untuk itu, maka setiap pejabat yang berwenang membuat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan berkewajiban membuat dan memelihara catatan mengenai Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya masing-masing, salah satunya adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Malang. Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta pejabat lainnya berperan dan menuntun pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana dan sarannya secara optimal.

Tinjauan Pustaka

1. Administrasi Pemerintahan Daerah

Administrasi merupakan suatu proses yang dinamis dan berkelanjutan yang digerakkan dalam rangka mencapai tujuan dengan cara memanfaatkan secara bersama orang dan material melalui koordinasi dan kerjasama. Kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan

kepemimpinan secara implisit termasuk ke dalam definisi tersebut. Sedangkan pemerintahan daerah menurut Muluk (2007, h.63) adalah segala kegiatan, urusan, perbuatan, upaya, atau usaha memerintah suatu daerah untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Handyaningrat (1998, h.116) menyatakan administrasi pemerintahan daerah merupakan rangkaian kegiatan penataan usaha kerjasama sekelompok orang (perangkat daerah) untuk mencapai tujuan pemerintah daerah. Kegiatan penataan yang dilakukan terhadap usaha kerjasama tersebut diwujudkan dalam bentuk peraturan Perundang-undangan tentang pemerintah daerah yang dibuat berdasarkan prinsip-prinsip ilmu administrasi. Dengan demikian yang dipelajari dalam administrasi pemerintahan di daerah meliputi struktur organisasi, personel (aparatur daerah), pembagian tugas dan wewenang keuangan daerah, dan sebagainya”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa aparatur pemerintah daerah adalah pegawai pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintah, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat di daerah. Dalam hal ini, yang dimaksud aparatur pemerintah di sini adalah Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil beserta anggotanya.

2. Peranan Kepemimpinan

Menurut Friedman (1998, h.286) bahwa peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan, baik secara formal maupun informal. Peran didasarkan pada ketentuan dan harapan yang menerangkan apa yang harus dilakukan individu dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri. Menurut Soekanto (2009, h.212-213) bahwa peranan (*role*) merupakan proses dinamis kedudukan (status). Apabila melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran.

Menurut Levinson dalam Soekanto (2009, h.213) mengatakan bahwa peranan mencakup tiga hal, antara lain:

- 1) Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti merupakan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
- 2) Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

3) Peranan juga dapat diartikan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Dalam sebuah organisasi publik peran seorang pemimpin itu sangatlah penting. Tanpa pemimpin, sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik, seperti tubuh tanpa kepala. Di bawah ini disebutkan beberapa peran pemimpin itu sendiri, seperti yang dikatakan oleh Djanaid (2004, h.11-17) adalah sebagai berikut:

1) Sebagai Pengambil Keputusan

Dalam kepemimpinan, mengambil dan menentukan sebuah keputusan yang tepat sangatlah penting. Keputusan yang diambil harus sesuai karena nantinya akan berpengaruh terhadap anak buah yang dipimpinya.

2) Memotivasi Anak Buah

Motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang pasti memiliki sebuah tujuan. Begitu juga dalam sebuah organisasi. Agar tujuan dalam organisasi tercapai, maka sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi terhadap anak buahnya. Apabila anak buah tersebut diberikan motivasi, maka mereka akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

3) Sebagai Informan

Dalam sebuah organisasi diperlukan sebuah komunikasi yang jelas. Komunikasi ini sangatlah penting agar pemimpin dapat berinteraksi dengan anak buahnya. Dari interaksi yang terjadi, anak buah dapat memperoleh informasi penting dari pimpinannya. Informasi yang diberikan pemimpin haruslah akurat karena salah dalam memberikan informasi akan mengurangi daya pengaruh seorang pemimpin.

4) Menciptakan Inspirasi

Sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan ide-ide terhadap perkembangan organisasi. Dalam hal ini, biasanya pemimpin dapat dilihat dari cara berpikirnya atau kreativitasnya untuk memecahkan suatu masalah dalam organisasinya.

5) Menciptakan Keadilan

Adil berarti tidak berat sebelah. Dalam suatu organisasi, seorang pemimpin harus bisa menempatkan posisinya dan berlaku adil pada semua anak buahnya, terutama dalam pembagian tugas dan pekerjaan.

6) Sebagai Wakil Organisasi

Seorang pemimpin merupakan pencerminan dari anggota atau anak buah atau organisasi oleh karenanya setiap tindakannya langsung atau tidak langsung mewakili organisasi atau kelompoknya.

7) Menyelesaikan Konflik

Konflik dalam organisasi memang sering terjadi. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan pandangan atau kepentingan yang sudah tidak sejalan. Konflik yang ditimbulkan tersebut dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi organisasi. Dampak positif akan sangat membantu dalam proses pengembangan organisasi untuk jadi lebih maju. Sedangkan dampak negatif akan menyebabkan kehancuran bagi organisasi. Oleh karena itu, sebagai pemimpin harus mampu bertindak untuk mengatasi konflik agar tidak menjadi fatal dan merusak organisasi.

8) Sebagai Pengawas

Sebagai pemimpin organisasi, mengawasi dan mengendalikan anak buahnya adalah tugas yang sangat berat yang harus diemban. Untuk menciptakan hubungan baik yang harmonis di antara para anggotanya, pemimpin harus menjaga hubungan tersebut agar tidak terjadi perselisihan.

9) Perencanaan Organisasi

Dalam suatu organisasi membutuhkan suatu perencanaan. Sebagai pemimpin yang mempunyai banyak tindakan guna kelanjutan kegiatan-kegiatan dalam organisasi harus membuat suatu perencanaan. Perencanaan tersebut adalah perencanaan yang disusun sesuai situasi dalam pekerjaan dan hasil keputusan bersama dalam organisasi. Perencanaan ini juga harus memiliki jangka waktu, yaitu jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang serta dalam keadaan yang mendesak.

10) Memandang ke Depan

Seorang pemimpin harus memiliki pemikiran apa yang akan terjadi dan melihat ke depan. Segala kemungkinan yang akan terjadi merupakan hal yang benar-benar penting apabila seorang pemimpin hendak membawa anak buahnya ke arah yang dituju, artinya untuk menuju hasil yang diinginkan dan tidak mengalami hambatan.

11) Mengembangkan loyalitas

Fungsi lain dari kepemimpinan adalah mengembangkan loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi. Pengembangan kesetiaan ini tidak hanya di antara para anak buahnya, tetapi juga di antara pemimpin dalam organisasi, serta anak buah dan pimpinannya. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa cinta, hormat dan kepercayaan terhadap organisasi, serta tugas dan pekerjaannya. Pemimpin yang setia akan menjadi contoh yang baik/teladan bagi anak buahnya.

3. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai

dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi dari organisasi. Pengukuran kinerja tersebut mencakup indikator-indikator pencapaian kinerja. Dalam hal ini, penilaian yang dimaksud adalah penilaian PNS yang artinya adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian dari kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah:

1) Kesetiaan

Yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5) Kejujuran

Pada umumnya yang dimaksud dengan kejujuran, adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan

kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Penilaian dilakukan oleh Pejabat Penilai, yaitu atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Pejabat Penilai melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap-tiap tahun. Jangka waktu penilaian adalah mulai bulan Januari sampai dengan Desember tahun yang bersangkutan. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:

amat baik	= 91 – 100
baik	= 76 – 90
cukup	= 61 – 75
sedang	= 51 – 60
kurang	= 50 ke bawah

Nilai untuk masing-masing unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian. Setiap unsur penilaian ditentukan dulu nilainya dengan angka, kemudian ditentukan nilai sebutannya. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh Pejabat Penilai.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2002, h.27) yang dimaksud penelitian kualitatif adalah: "Peneliti kualitatif itu berakar pada latar alamiah sehingga keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat

penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitiannya pada usaha menemukan teori dari dasar, bersifat deskriptif, lebih mementingkan proses pada hasil, membatasi studi pada fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data, rancangan penelitiannya bersifat sementara dan hasil penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak: peneliti dan subyek peneliti”.

Dengan demikian penggunaan kualitatif dengan pendekatan deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkap fakta yang didapat di lapangan. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa metode kualitatif deskriptif merupakan langkah-langkah representasi objektif tentang gejala-gejala yang terdapat di dalam masalah yang diselidiki. Adapun fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Peran Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam menilai pekerjaan pegawai negeri sipil Kabupaten Malang.
- 2) Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil Kabupaten Malang.
- 3) Faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dapat mempengaruhi Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Dalam Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS di Kabupaten Malang.

Pembahasan

1. Peran Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Dalam Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS di Kabupaten Malang

Seperti yang kita ketahui bahwa peran pemimpin tidak pernah lepas dari pelaksanaan tugas dan fungsi-fungsi dalam pemerintahan karena pemimpin menjalankan peran sentral dalam roda pemerintahan.

Terlaksananya tugas-tugas tersebut tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinya. Agar orang-orang yang dipimpin mau bekerja secara efektif, seorang pemimpin di samping harus memiliki inisiatif dan kreatif harus selalu memperhatikan hubungan manusiawi.

Dalam upaya mewujudkan pemimpin yang efektif, maka pemimpin tersebut harus menjalankan perannya yang sesuai dengan fungsinya karena pemimpin berhubungan langsung dengan situasi sosial.

Keberhasilan sebuah organisasi publik juga tidak lepas dari eksistensi pimpinan. Pimpinan merupakan seorang yang mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang

telah dibuat/menjadi sebuah keputusan dalam organisasi.

Kepala Dinas ini juga seorang pemimpin yang berusaha menjadi bagian dari situasi yang di sebuah organisasi publik yang sedang dipimpin dan dijalankannya. Ia mempunyai kekuasaan yang luas untuk menentukan segala kebijakan yang harus dijalankan dalam rangka pencapaian tujuan. Pemimpin mempunyai wewenang penuh untuk mengarahkan kegiatan para anggotanya, namun anggota tidak mempunyai power untuk mengarahkan kepemimpinan secara langsung.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 bahwa posisi kepala dinas sebagai seorang pimpinan berada pada atasan pejabat penilai. Peran kepala dinas di sini adalah memberikan putusan terhadap penilaian yang tertuang pada DP3. Kemudian daftar penilaian tersebut diserahkan pada pegawai negeri sipil kembali. Dari PP tersebut sebagai seorang pemimpin, kepala dinas berhak memberikan putusan terhadap pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Pemberian di sini berupa kenaikan gaji berkala dan promosi jabatan.

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa untuk menjamin hasil akhir dari pelaksanaan pekerjaan PNS diperlukan peran kepala dinas selaku pengambil keputusan atau Pembina katalisator yang mampu menerapkan sistem *reward and punishment* dalam membina SDM.

2. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS

Pada pengertian penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang telah disampaikan sebelumnya bahwa yang dimaksud penilaian pekerjaan di sini merupakan penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan atau tidak seorang Pegawai Negeri Sipil yang berada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang, dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh PNS. Hasil penilaian digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai.

Dalam upayanya membina pegawai, Pemerintah Kabupaten Malang dalam hal ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil melakukan penilaian kinerja. Penilaian pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di Dispendukcapil Kabupaten Malang yang dimaksud terdiri dari 5 kategori sesuai peraturan yang berlaku, yaitu: amat baik, baik, cukup, sedang, dan kurang baik. Kategori tersebut yang digunakan untuk menilai kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan,

kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat yang dihadapi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang Dalam Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.

1) Faktor Pendukung

Dalam suatu pemerintahan manapun tertuma pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang, suatu loyalitas sangatlah penting. Karena dengan loyalitas yang ada dalam diri pegawai negeri sipil akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun selain beberapa faktor yang telah dijelaskan, dalam dinas ini juga mempunyai suatu program terencana untuk mendukung penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil, yaitu strategi perencanaan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Rencana kerja yang dimaksud adalah upaya pencapaian pelaksanaan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan yang dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

2) Faktor Penghambat

Selain yang mendukung, ternyata faktor yang menghambat kedisiplinan dan sarana dan prasarana pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih menonjol. Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan seperti sering telat datang apel pagi. Pada dinas ini juga masih terbatasnya sarana prasarana. Hal ini terlihat jelas pada sistem pelayanan. Tidak adanya layanan online secara keseluruhan, hanya pada sistem pembuatan KK saja secara *online*. Sedangkan lainnya masih menggunakan manual. Sistem *online* pun terkadang masih mengalami ketidakpuasan. Hal ini dibuktikan dengan adanya laporan dari salah satu masyarakat yang ingin melakukan pembuatan KK baru karena yang lama hilang. Selain *online*, masih harus dilakukan secara manual.

Kesimpulan

Peran Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam memberikan penilaian

terhadap Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- 1) Selaku Pembina Katalisator atau Pengambil Keputusan, artinya sebagai seorang pemimpin kedinasan Kepala Dinas mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang merupakan salah satu peran guna menjamin hasil akhir pelaksanaan penilaian kinerja atau pekerjaan seorang pegawai negeri di Dispendukcapil Kabupaten Malang sesuai dengan Undang-Undang dan harapan masyarakat pada umumnya.
- 2) Dalam hali ini, guna mewujudkan pembinaan pegawai yang bertalenta, maka kepala dinas memberikan suatu penilaian terhadap kinerja atau pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawainya. Hal ini tidak lepas dari kerja sama dari pejabat-pejabat di bawah yang juga membantu kepala dinas untuk memberikan suatu penilaian tersebut berdasarkan jabatan dan tugas masing-masing. Penilaian yang dilakukan tersebut dilakukan berdasarkan laporan dari pekerjaan para pegawai sehari-harinya selama 1 tahun, yang terangkum dalam suatu daftar penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil (DP3), sehingga akan nampak jelas kualitas dari setiap pegawainya.
- 3) Dalam mewujudkan hal di atas, juga tidak lepas dari faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Faktor yang mendukung pelaksanaan penilaian ini salah satunya adalah adanya SKPD (Satuan Perangkat Kerja Daerah). SKPD ini merupakan program rencana kerja yang dilakukan oleh pemerintah guna menjaga loyalitas pegawai. Apabila pegawai loyal terhadap pimpinannya dan pekerjaannya, maka berhak untuk mendapatkan suatu penghargaan yang sesuai. Sedangkan yang menghambat proses penilaian ini salah satunya adalah SDM nya sendiri yang sering melakukan pelanggaran peraturan kedisiplinan kaitannya dengan waktu, sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi terbengkalai akibat datang terlambat. Karena bagaimanapun juga manusialah yang merupakan pelaku dan penggerak proses mekanisme dalam sistem pemerintahan.

Daftar Pustaka

- Djanaid, Djanalis. (2004) **Kepemimpinan Eksekutif: Teori dan Praktek**. Malang, Arga.
- Handayaniingrat. (1998) **Administrasi Pemerintahan dan Pembangunan Nasional**. Jakarta, Haji Masagung.
- Moleong, Y. Ley. (2002) **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Bandung, Remaja Rosdakarya.

- Muluk, M.R.Khairul. (2007) **Desentralisasi dan Pemerintahan Daerah**. Malang, Bayumedia.
- Pasolong, Harbani. (2011) **Teori Administrasi Publik**. Bandung, Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil**. Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. (2009) **Sosiologi suatu Pengantar**. Jakarta, Rajawali Pers.
- Thaulanis, Chacha. (2012) **Peran Indonesia Dalam Lingkungan Negara-Negara Di Asia Tenggara**. Diakses melalui <http://www.slideshare.net/rizkapratiwijaya/ppt-peran-indonesia-dalam-lingkungan-negaranegara-di-asia-tenggara/>[diakses pada tanggal 25 Oktober 2013].
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Kedudukan dan Peran Pegawai Negeri Sipil**. Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia.