

Implementasi Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022 Dalam Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo

Oleh :

Rizki Aninditya Prasetyo
192020100067

Dosen Pembimbing :

Ahmad Riyadh UB S.H., M.Si., Ph.D

**PRODI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS BISNIS, HUKUM, DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

PENDAHULUAN

- Dalam suatu perusahaan atau organisasi pasti memiliki pegawai. Kinerja seorang pegawai menjadi tolak ukur dari berhasil atau tidaknya tujuan dan tanggung jawab dalam suatu tugas yang sudah ditetapkan di suatu perusahaan atau instansi tersebut
- Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja dalam instansi pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- Kinerja pada Aparatur Sipil Negara berkaitan dengan seberapa banyak dan baiknya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya menjalankan tugas dengan baik yang dilimpahkan kepada mereka.

SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

Sasaran kinerja pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Berdasarkan Permenpan RB nomor 6 tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.

Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai. Pengelolaan kinerja Pegawai terdiri atas a. perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi; b. pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai; c. penilaian kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai; d. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN RB) Nomor 8 Tahun 2021 yang mengatur mengenai sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) kini telah diubah. Keberadaan Permen PAN RB No. 8 Tahun 2021 saat ini telah diganti dengan Permen PAN RB Nomor 6 Tahun 2022. Peraturan terkait pengelolaan kinerja pegawai merupakan substansi penting yang dapat menjadi pedoman formil bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja dan berkinerja.

Dalam Permen PAN RB No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara objektif dan didasarkan pada sistem prestasi dan jenjang karir. Peraturan ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelaksanaan Permen PAN RB No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) juga berlangsung di Kabupaten Sidoarjo.

Perubahan Permen PAN RB No. 8 Tahun 2021 dan Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022

Tabel 1.

Perubahan pada Permen PAN RB No. 8 Tahun 2021 dan Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022

		Permen PAN RB No. 8 Tahun 2021	Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022
1.	Ruang Lingkup	PNS	ASN (PNS dan PPPK)
2.	Tahapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan kinerja yang meliputi perencanaan dan penetapan SKP. 2. dan Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi bimbingan dan konseling kinerja 3. Penilaian kinerja yang meliputi penilaian SKP dan perilaku kerja. 4. Tindak lanjut hasil penilaian kinerja yang meliputi penghargaan dan sanksi kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi 2. Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai 3. Penilaian kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai dan 4. Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang meliputi pemberian
3.	Perilaku Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi Pelayanan 2. Komitmen 3. Inisiatif Kerja 4. Kerjasama 5. Kepemimpinan 	<p><i>Core Values</i> ASN dan merupakan pengembangan PP 30/2019</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berorientasi Pelayanan 2. Akuntabel 3. Kompeten 4. Harmonis 5. Loyal 6. Adaptif 7. Kolaboratif

Sumber : Diolah Dari Yogyakarta.bkn.go.id 2022

Perubahan Permen PAN RB No. 8 Tahun 2021 dan Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022

Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru.

Budiawan Bimantoro Aji (2022)

Penilaian Kinerja PNS pada BKD Provinsi Bengkulu.

Loly Nurfianto, Fachruzzaman, Yumiati (2022)



Penilaian Kinerja Pegawai di Pemerintah Yogyakarta. Lena Salita, Yanuardi, dan Marita Ahdiyana (2015)

Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dan evaluasi penerapan Permen PAN RB No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Sementara itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menegetahui dan mendeskripsikan perubahan dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN dari Before-After SKP yang ditetapkan suatu organisasi pemerintahan yang bagaimana guna memenuhi tugas individu setiap ASN sesuai SKP yang berlaku dengan penerapan Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Neagara.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Dalam penelitian ini dilakukan dalam hal mendeskripsikan mengenai perubahan before-After dari SKP dengan penerapan Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan teori implementasi oleh Merilee S. Grindle dengan indikator pengukuran keberhasilan, yaitu, Pertama Kebijakan Organisasi, Kedua Implementasi Lingkungan.

Berdasarkan keperluan dan tujuan dari penelitian ini, maka yang dijadikan informan dari penelitian mengenai penerapan Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022 di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo, yaitu Zainul Arifin Umar, S.STP, MA selaku sekretaris BKD Sidoarjo, Nura Al Ahmadi, A. Md. Ak selaku kepala bidang kinerja ASN BKD Sidoarjo, dan Arum Zahra Nadhif, S. Sos. selaku analisis kinerja BKD Sidoarjo.

Analisis data dalam penelitian ini berdasarkan data yang didapat oleh peneliti kemudian dikembangkan dan diolah menjadi sebuah hipotesis. Menurut Miles dan Hubberman teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 4 tahap, yaitu: (1) Proses Pengumpulan data (2) Reduksi Data (3) Penyajian

Data (4) Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Penyusunan SKP dan mendeskripsikan perubahan dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN dari Before-After SKP yang ditetapkan suatu organisasi pemerintahan guna memenuhi tugas individu setiap ASN sesuai SKP yang berlaku dengan penerapan Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara poin penting dalam Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 ialah transformasi perubahan struktur organisasi.

Poin-poin penting perbedaan antara PermenPANRB 8/2021 dan PermenPANRB 6/2022. Perubahan yang pertama adalah pada ruang lingkup pengelolaan. Sebelumnya ruang lingkup pengelolaan kinerja berfokus pada PNS saja, namun pada PermenPANRB 6/2022, ruang lingkup pengelolaan kinerjanya mencakup seluruh ASN yaitu PNS dan PPPK.

Hasil dan Pembahasan

Perubahan kedua dapat dilihat pada tahapan. Tahapan pertama yaitu perencanaan kinerja.

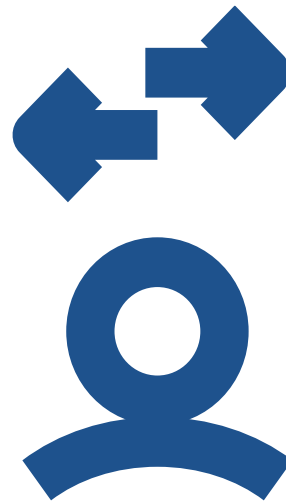
Sebelumnya meliputi perencanaan dan penetapan SKP, sedangkan perencanaan kinerja pada PermenPANRB 6/2022 meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi.

Tahapan ketiga adalah penilaian kinerja yang meliputi penilaian SKP dan perilaku kerja, sedangkan pada PermenPANRB 6/2022 meliputi evaluasi kinerja pegawai.

Perubahan ketiga dilihat pada perilaku kinerja dimana sebelumnya meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, Kerjasama, dan kepemimpinan. Sedangkan pada Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022 perilaku kerjanya disesuaikan dengan core value ASN BerAKHLAK, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Tahapan kedua adalah Pelaksanaan, Pemantauan, dan Penilaian kinerja pegawai yang meliputi bimbingan dan konseling kinerja, sedangkan pada PermenPANRB 6/2022 meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan, dan pengembangan kinerja pegawai.

Tahapan keempat yaitu tindak lanjut hasil penilaian kinerja yang meliputi penghargaan dan sanksi.



Implementasi Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pendekatan implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Grindle dikenal dengan "Implementation as a Political and Administrative Process". Menurut Grindle, keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhirnya (outcomes) yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Pengukuran keberhasilan tersebut dapat dilihat dari 2 (dua) hal yaitu: Prosesnya Kebijakan, apakah pelaksanaan kebijakan telah sesuai dengan yang ditentukan dengan merujuk pada aksi kebijakannya. Pencapaian tujuan kebijakan impact atau efeknya pada masyarakat secara individu dan kelompok, tingkat perubahan yang terjadi dan juga penerimaan kelompok sasaran. Selain itu, keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik juga sangat ditentukan oleh tingkat keterlaksanaan kebijakan yang terdiri atas isi kebijakan (content of policy) dan lingkungan implementasi (context of implementation).

Isi implementasi meliputi : (1) power, interest and strategy of actor involved, yaitu kekuasaan, kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat; (2) institution an regime characteristic, yaitu, karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa sebagai lingkungan di mana implementasi kebijakan dijalankan, dan (3) compliance and responsiveness, yaitu sejauh mana tingkat kepatuhan dan respon dari para pelaksana dalam menanggapi implementasi kebijakan yang dilakukan.

Isi Implementasi

POWER (Kekuatan)

Berdasarkan wawancara dengan Nura Al Ahmadi, A. Md. Ak selaku kepala bidang kinerja ASN Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo, kekuatan dari implementasi PermenPANRB No. 6/2022 mampu memberikan kebijakan penilaian kinerja ASN yang lebih subjektif, yang dimana dari penilaian ini dilakukan secara subjektif dan sesuai ekspektasi yang terjadi. Karena telah sesuai dengan prinsip yang berlaku yaitu Pertama, bahwa pengelolaan kinerja tidak hanya sekedar menilai kinerja pegawai (performance appraisal) tetapi sebagai instrumen untuk mengembangkan kinerja pegawai (performance development). Kedua, pengelolaan kinerja tidak hanya sekedar merencanakan di awal dan mengevaluasi di akhir, tetapi fokus bagaimana memenuhi ekspektasi pimpinan (how to meet expectation), kemudian prinsip prinsip pengelolaan kinerja yang ketiga adalah pentingnya intensitas dialog kinerja antara pimpinan dengan pegawai. Dan keempat, kinerja individu harus mendukung keberhasilan kinerja organisasi dan yang terakhir yaitu kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja bukan sekedar uraian tugas jabatan serta perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja dan berinteraksi dengan orang lain.

Isi Implementasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Grindle yang menyebutkan bahwa dalam sebuah kebijakan perlu untuk diperhitungkan mengenai kekuatan atau kekuasaan, kepentingan, serta strategi yang digunakan oleh para aktor yang terlibat guna melancarkan pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Karena dengan jika adanya kekuatan satu aktor yang tidak seimbang dalam implementasi kebijakan maka kebijakan tersebut akan bisa dikuasai oleh aktor yang memiliki kekuatan yang lebih besar tadi. Hal ini terlihat bahwa terbitnya Permen PAN RB 6 Tahun 2022 ini dilatarbelakangi oleh arahan Presiden Joko Widodo kemudian diimplementasikan kepada semua jajaran yang menjadi sasaran kebijakan tersebut.

Interest (Kepentingan)

Berdasarkan wawancara dengan Arum Zahra Nadhif selaku analisis kinerja Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo, kepentingan dari implementasi PermenPANRB No. 6/2022 yaitu sebagai bahan tracking dan untuk lebih memahami pekerjaan karyawan yang dapat menjadi evaluasi baik bagi karyawan secara pribadi maupun organisasi, sehingga menjadi acuan atau dasar perbaikan untuk melakukan yang lebih baik dari sebelumnya, kemudian memberi kesempatan karyawan dan atasan untuk menuangkan aspirasi dan ekspektasi dalam dialog kinerja dan menjadi tolak ukur diadakannya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Isi Implementasi

Hasil ini sesuai dengan teori implementasi dari Grindle yang menyebutkan bahwa interest atau kepentingan sebuah program harus diimplementasikan dan hasilnya sedapat mungkin sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pembuat kebijakan PermenPANRB No. 6/2022 sebagai pedoman Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pengganti Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen PNS.

Strategy of actor involved, yaitu, strategi dari aktor yang terlibat

Berdasarkan wawancara dengan Zainul Arifin Umar, S.STP selaku sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo, strategi dari aktor yang terlibat dari implementasi Permen PAN RB No. 6/2022 yaitu melakukan sosialisasi dan review terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama waktu tertentu dan menetapkan predikat kinerja pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai. Penilaian kinerja Pegawai dibedakan berdasarkan waktu pelaksanaannya yang meliputi: evaluasi kinerja periodik Pegawai dan evaluasi kinerja tahunan oleh karena itu maka diperlukan adanya komunikasi, sosialisasi dan diseminasi yang jelas terhadap kebijakan sehingga terjadi satu pemahaman dalam mencapai tujuan yaitu peningkatan kinerja organisasi serta sistem kerja yang lebih lincah (agile).

Isi Implementasi

Berdasarkan strategy of actor involved, yaitu kekuasaan, kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat dengan melakukan sosialisasi, kemudian revidi terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama waktu tertentu dan menetapkan predikat kinerja pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai. Penilaian kinerja Pegawai dibedakan berdasarkan waktu pelaksanaannya yang meliputi: evaluasi kinerja periodik Pegawai dan evaluasi kinerja tahunan, hal ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa strategi para pihak yang dimaksud terungkap menurut kedudukan, peran dan tanggungjawab masing-masing pihak yang mengatur standar sarana dan prasarana kantor di lingkungan kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. Hal ini juga sesuai dengan teori dari Grindle terkait implementasi, yaitu strategy of actor involved yaitu keterlibatan aktor dalam strategi sebuah kebijakan harus dilakukan dalam beberapa tahapan atau pelaksanaan yang dimulai dari meninjau dan mengevaluasi sebuah program yang berjalan, sehingga kedepannya akan terlihat kemajuannya.

Kesimpulan

Hasil pembahasan dan temuan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendekatan implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Grindle dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhirnya (outcomes) yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Pengukuran keberhasilan tersebut dapat dilihat dari (1) power, yaitu implementasi Permen PAN RB No. 6 Tahun 2022 mampu memberikan kebijakan penilaian kinerja ASN yang lebih subjektif, yang dimana dari penilaian ini dilakukan sesuai ekspektasi yang terjadi, kemudian interest yaitu sebagai bahan tracking dan untuk lebih memahami pekerjaan karyawan yang dapat menjadi evaluasi baik bagi karyawan secara pribadi maupun organisasi, sehingga menjadi acuan atau dasar perbaikan untuk melakukan yang lebih baik dari sebelumnya, kemudian memberi kesempatan karyawan dan atasan untuk menuangkan aspirasi dan ekspektasi dalam dialog kinerja dan menjadi tolak ukur diadakannya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan strategy of actor involved, yaitu kekuasaan, kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat dengan melakukan reviu terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama waktu tertentu dan menetapkan predikat kinerja pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai. Penilaian kinerja Pegawai dibedakan berdasarkan waktu pelaksanaannya yang meliputi: evaluasi kinerja periodik Pegawai dan evaluasi kinerja tahunan.

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



TERIMAKASIH

 www.umsida.ac.id  [umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)  [umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)  [universitas muhammadiyah sidoarjo](https://www.facebook.com/universitas.muhammadiyah.sidoarjo)  [umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)