

PENGARUH EVALUASI KEBIJAKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Paulus Sabiduson Weka Gusa

Program Studi Administrasi Publik, FISIP, Universitas TribhuwanaTunggadewi

e-mail: sonnygusa10@gmail.com

Abstrak: Pada dasarnya, kebijakan Pemerintah adalah satu rangkaian keputusan yang berkaitan antara satu dengan lainnya yang diambil oleh seorang aktor politik atau pejabat pengambil kebijakan harus tetap sesuai pada tujuan yang telah ditentukan dan memiliki strategi untuk mencapainya. Dalam suatu situasi tertentu hendaknya keputusan - keputusan pada prinsipnya tetaplah berada dalam batas - batas kewenangan kekuasaan aktor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner serta dokumentasi. Teknik penyajian data melalui table dan tahapan teknik analisis data dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, uji statistik, uji homogenitas, dan pengujian hipotesis dengan koefisien regresi sederhana menggunakan uji t Hasil penelitian menunjukkan pengaruh sebesar 65,1% variabel kinerja pegawai oleh evaluasi kebijakan.

Kata Kunci : evaluasi kebijakan; kinerja pegawai; pegawai kelurahan

Abstract: Basically, Government policy is a series of interrelated decisions taken by a political actor with regard to the objectives chosen along with ways to achieve them. It is in a situation where those decisions are in principle still within the authority limits of the actor's power. This study aimed to determine the effect of policy evaluation on employee performance in the Tunggulwulung Village Malang. This research was a quantitative research. Data collection techniques were using questionnaires and documentation. The technique of presenting data was through tables. Stages of data analysis techniques were done by testing the validity and reliability of the instrument, statistical tests, homogeneity tests, testing models and testing hypotheses with simple regression coefficients using the t test. The results showed an influence of 65.1% employee performance variables by policy evaluation.

Keywords : policy evaluation; employee performance; village employee

PENDAHULUAN

Kebijakan publik merupakan suatu tugas organisasi publik dimana organisasi ini harus menyesuaikan dengan perubahan global saat ini. Sejalan dengan adanya semangat dan tuntutan melakukan reformasi dalam tubuh birokrasi pemerintahan dalam menciptakan iklim pemerintahan yang bersih dan profesional (*good governance*) sebuah agenda yang dilakukan adalah dengan melakukan perubahan terhadap seluruh kemampuan Sumber Daya Manusia para aparatur yang berintegritas. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah sebagai pembangunan karakter Sumber Daya Manusia untuk terwujudnya tatanan birokrasi yang bersih, profesional, netral dan integritas yang mampu menempatkan dirinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dan

berkeadilan. Untuk terciptanya tujuan reformasi birokrasi hal ini tidaklah terlepas dari kinerja lembaga yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Masalah kinerja tidak akan dipisahkan dari suatu proses, hasil dan daya guna. Menurut Sinambela (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau apratur pemerintahan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai pada penjelasan analisis kritis, konsep serta teori yang telah diuraikan. Dari penjelasan ini, terlihat bahwa kinerja selalu berbicara pada proses dan hasil akhir. Untuk memperoleh hasil akhir kualitas kerja yang optimum, setiap tahapan perlu dikaji dan disempurnakan sehingga pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut pegawai diberikan wewenang, motivasi dan arahan.

Kebijakan pemerintah adalah satu rangkaian keputusan yang berkaitan antara satu dengan lainnya yang diambil oleh seorang aktor politik atau pejabat pengambil kebijakan yang sesuai pada tujuan yang telah ditentukan dan memiliki strategi untuk dapat mencapainya dalam situasi apapun dimana keputusan - keputusan atau kebijakan itu pada prinsipnya tetaplah berada dalam batas - batas kewenangan kekuasaan dari aktor tersebut. Kebijakan Pemerintah adalah setiap keputusan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah / negara atas nama instansi yang dipimpinn oleh Presiden, Menteri, Gubernur, Sekjen, Dirjen, serta kepala daerah dan instansi pemerentahan lainnya dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi umum pemerintahan atau pembangunan dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan. Hal ini lazimnya telah dituangkan dalam bentuk aturan perundang - undangan tertentu atau bentuk keputusan formal lainnya.

Evaluasi kebijakan dapat diartikan sebagai penilaian atau pengukuran terhadap proses kebijakan yang dimana termasuk isi kebijakan, implementasi maupun dampaknya yang selanjutnya evaluasi dapat dipakai dengan tujuan untuk menilai hal - hal yang terjadi pada keseluruhan (semua) proses kebijakan dan sebagai suatu usaha yang sistematis untuk menilai manfaat program - program pemerintah. Dalam mengevaluasi kebijakan terdapat kriteria - kriteria yang harus dipenuhi yaitu : Relevansi, Signifikansi, Validitas, Realibilitas, Objektifitas, Ketepatan waktu dan Daya Guna.

Lalu bagaimana pengaruh evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang. Dari rumusan masalah ini, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawaidi Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang. Hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini menduga tidak ada pengaruh antara evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawai sedangkan Hipotesis alternatif (H_1) menyatakan sebaliknya, yaitu diduga ada pengaruh antara evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini termasuk kategori jenis penelitian deskriptif (Sugiyono, 2011) dan menggunakan metode penelitian kuantitatif (Creswell, 2014). Penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2017 dan bertempat di kantor Kelurahan Tunggulwulung, Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Data utama dalam penulisan ini bersumber dari data primer yang diperoleh dari angket atau kuesioner tertutup.

Sampel penelitian berjumlah 13 orang, terdiri dari Aparatur Kelurahan Tunggulwulung yang dipilih secara acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan tahapan menguji validitas dan realibilitas instrumen, Uji Statistik dan Uji Hipotesis, yaitu Uji T (Uji Hipotesis Secara Parsial)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik variabel evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 4,431, nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$), dan nilai t tabel = 2,160 ($< t$ hit) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel evaluasi kebijakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,828 atau 82,8% artinya evaluasi kebijakn mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian juga diperoleh nilai F hitung sebesar 19,636 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,002. Nilai F hitung ($19,636$) $< F$ tabel ($4,75$) dan nilai sig . lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel evaluasi kebijakan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Karena nilai R Square diatas 50% atau cenderung mendekati nilai 1 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel independen (evaluasi kebijakn) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sangat kuat dan layak dijadikan skala prediksi untuk menjadikan evaluasi kebijakn sebagai faktor tunggal untuk mengukur kinerja pegawai.

Setiap kebijakan yang akan diterapkan tentunya harus diketahui oleh sasaran kebijakan itu sendiri, karena kebijakan itu mengandung beberapa komponen, antara lain; 1) kepentingan yang dipengaruhi dari sebuah kebijakan; 2) jenis dan manfaat kebijakan yang akan dihasilkan; 3) tingkat perubahan yang diinginkan; 4) tingkatan pembuat kebijakan; 5) pelaksanaan dari program kebijakan; dan 6) SDM yang dikerahkan untuk melaksanakannya. Untuk menjamin tercapainya komponen - komponen itu, maka sosialisasi peraturan sangat penting dilakukan oleh pembuat peraturan kepada kelompok sasaran.

Hasil penelitian diatas memperlihatkan bahwa prinsip evaluasi kebijakan sudah berjalan sebagaimana mestinya karena pimpinan sudah memberikan kesempatan untuk maju dalam bekerja pentingnya membangun kerjasama dan sinergisitas antar para pegawai. Sinergitas dalam upaya membangun kerja sama tersebut, dirasakan semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya program pelayanan kepada masyarakat terkait dengan pelayanan publik. Kompleksitas program yang ditetapkan itu yang secara operasional jelas membutuhkan energi yang besar dari para pegawai agar pelaksanaan program tersebut dapat berjalan secara optimal. Dalam konteks tersebut, peran pimpinan dalam membangun dan mengembangkan kerja sama diantara para pegawai jelas sangat dibutuhkan. Pada saat yang sama sikap proaktif dan persuasif dari pimpinan, juga dibutuhkan untuk mendorong tumbuhnya iklim kerja sama yang sinergis, baik antara pimpinan dengan para pegawai maupun pegawai dengan pegawai lainnya.

Secara faktual kondisi tersebut sesungguhnya telah terbangun dengan baik. Hal ini terdeteksi dari adanya sikap saling memahami dan menghargai diantara pihak-pihak yang terlibat dalam penanganan pelayanan. Dengan demikian, secara empirik dapat dikatakan bahwa prinsip evaluasi kebijakn telah dijalankan sesuai dengan situasi dan kondisi di daerah sehingga dapat mendorong kinerja pegawai. Reward bagi pegawai yang berprestasi penting untuk diberikan dan bila perlu ada reward khusus bagi pegawai yang berprestasi dengan kinerja terbaik. Reward tersebut juga bisa berupa bonus serta insentif maupun bentuk hadiah kecil lainnya sebagai ucapan terima kasih dari organisasi atas prestasi para pegawai. Cara ini terbukti efektif sehingga para pegawai lebih bersemangat dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang baik dan berprestasi bagi organisasi atau instansi. Dengan melakukan pendekatan yang intens dan komunikasi yang baik dapat mengoptimalkan kinerja para pegawai, lebih dari itu perlu juga kenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dari masing-masing mereka, kerana hal ini dapat memudahkan para pimpinan untuk mengevaluasi perkembangan dari setiap pegawai. Hal ini memberikan pengetahuan

kepada pimpinan untuk mengenal pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta prestasi kerja yang cukup bagus, dan mengetahui pegawai yang membutuhkan dukungan dari pimpinannya untuk mencapai keberhasilan seperti pegawai lainnya.

Pimpinan dapat membantu pegawai yang kesulitan dalam menjalankan tugasnya agar bisa meningkatkan kinerjanya dan berhasil meraih prestasi seperti pegawai lainnya. Membangun rasa kekeluargaan serata solidaritas antara pegawai dan pimpinan, hal ini dapat menjadi langkah jitu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan bangunan rasa kekeluargaan serta solidaritas yang kuat antara para pegawai akan meningkatkan integritasnya dalam berjuang bersama akan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut. Integritas ini dapat meningkatkan loyalitas pegawai untuk bersama-sama membesarkan organisasi serta usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Acara pertemuan rutin yang dijadwalkan setiap bulannya atau sesuai waktu yang ditentukan diharapkan bisa mengakrabkan semua pegawai. Jikalau lingkungan tempat kerja atau instansi yang harmonis dan akrab akan membuat para pegawai merasa nyaman untuk menjalankan pekerjaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menarik sebuah kesimpulan bahwa ada pengaruh antara evaluasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa prinsip evaluasi kebijakan telah dijalankan dan dapat sesuai dengan situasi dan kondisi di Kelurahan Tunggulwulung. Akan tetapi pemerintahan Kelurahan Tunggulwulung masih perlu melakukan pendekatan untuk lebih mengoptimalkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W. 2010.*Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PT.Pustaka Pelajar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011.*Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.