

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 4 PONTIANAK

Oleh :

SANTRI^{1*}

NIM : E1012131027

Dwi Haryono² Isdairi²

*Email : e1012131027@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ingin mendeskripsikan dan menganalisis penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Pontianak. Permasalahan rendahnya peningkatan kinerja, melalui manajemen efisien baik mengenai sumber dan sistem kerja serta pengembangan sumber daya aparatur belum terlaksana secara kontinyu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pedoman pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teori Lenvine (dalam Dwiyanto, 2015:50) yang terdiri dari : 1) Akuntabilitas, kesimpulannya adalah kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dilihat dari kesungguhan yang masih rendah dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyelenggaraan pendidikan; 2) Responsibilitas, kesimpulannya adalah kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak terlihat belum maksimal dalam merealisasikan segala bentuk ide seperti mengevaluasi program sekolah yang tidak relevan, merumuskan dan mempersiapkan kebutuhan sekolah, serta mengembangkan program-program pelayanan penyelenggaraan pendidikan; 3) Responsivitas, kesimpulannya adalah kinerja ASN atau daya tanggap aparatur di SMK Negeri 4 Pontianak dinilai belum maksimal. Hal tersebut ditandai dengan rendahnya kemampuan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun saran yang direkomendasikan oleh peneliti adalah 1) Untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dengan melakukan pembaharuan setiap pelaksanaan program atau kegiatan yang dilaporkan melalui website serta untuk meningkatkan transparansi dengan menyajikan informasi berkaitan kegiatan penyelenggaraan pendidikan secara up to date; 2) Responsibilitas kinerja pegawai perlu didukung oleh kemampuan bekerja yang baik terutama dalam penyusunan perencanaan kegiatan bidang penyelenggaraan pendidikan; 3) Responsivitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak perlu dilakukan motivasi yang tinggi oleh kepala sekolah kepada bawahannya agar timbul etos kerja yang tinggi.

Kata Kunci : Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Penyelenggaraan, Pendidikan.

PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS IN SMK NEGERI 4 PONTIANAK

Written by:
SANTRI^{1*}

NIM : E1012131027

Dr. Dwi Haryono, M.Si², Dr. Isdairi, M.AB²

*Email : e1012131027@student.untan.ac.id

1. Student of Public Administration Study Program Faculty of Social and Political Sciences Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Lecturer of Public Administration Study Program Faculty of Social and Political Sciences Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the performance assessment of the State Civil Apparatus (ASN) at SMK Negeri 4 Pontianak. The problem is that the low performance improvement, management efficiency, resources and work system, and the development of apparatus resources have not been carried out continuously. This research used descriptive methods with qualitative approach. Guidelines for data collection, data reduction, presentation of data and drawing conclusions. This study used Lenvine's theory (in Dwiyanto, 2015:50) which consists of: 1) Accountability, it can be concluded that the performance of ASN in SMK Negeri 4 Pontianak is still low in carrying out the duties and functions of education implementation; 2) Responsibility, it can be concluded that the performance of ASN in SMK Negeri 4 Pontianak is not maximal in realizing all forms of ideas such as evaluating irrelevant school programs, formulating and preparing school needs, and developing education service programs; 3) Responsiveness, it can be concluded that the performance of ASN or apparatus responsiveness in SMK Negeri 4 Pontianak is considered not yet maximal. This is characterized by the low ability of the apparatus in completing the work. This study recommends that 1) to improve the accountability and to improve the transparency of the performance of ASN in SMK Negeri 4 Pontianak, it is necessary to update the program reported through the website; 2) The responsibility of the apparatus has to be supported by great performance especially in the arrangement of programs in the educational field; 3) The responsiveness of the apparatus of SMK Negeri 4 Pontianak has to be motivated by the Headmaster to trigger high performance.

Keywords: Performance, State Civil Apparatus, Implementation, Education



A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan pelaksana tunggal yang dapat merealisasikan segala bentuk instruksi atau perintah, agar tercapainya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sebagai pelaksana tentunya tidak terlepas dari sikap untuk mengabdikan dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi tanpa mengesampingkan segala bentuk peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, tentunya tidak terlepas dari peningkatan kualitas pegawai dengan melalui kinerja pegawai, karena masalah kinerja merupakan penilaian atas kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas penggunaan sumber daya.

oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting untuk menilai sejauh mana ASN tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja ASN bersifat umpan balik bagi ASN itu sendiri, misalnya ada ASN yang kurang mampu dalam melaksanakan tugasnya, maka pihak atasan harus mencari solusi bagaimana cara memperbaiki ASN tersebut agar dapat melaksanakan tugas tersebut. Tujuan penilaian kinerja ASN adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisasi dan juga untuk mengetahui posisi organisasi dan tingkat pencapaian sasaran, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai.

Sistem penilaian kinerja ASN perlu dilakukan secara formal berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan serta didokumentasi secara sistematis. Dalam penilaian kinerja ASN juga perlu adanya interaksi positif dan berkesinambungan antara penilai (pimpinan) dan ternilai (pegawai) sehingga meningkatkan kepercayaan diri, potensi loyalitas dan pelaksanaan kerja bagi

pegawai. Agar penilaian kerja dapat diterapkan secara efektif, maka dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja ASN yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja ASN. Penilaian kinerja ASN ini sekaligus mengidentifikasi pengembangan Sumber Daya Manusia (ASN) sebagai kekuatan dan kelemahan setiap ASN, serta potensi yang dimilikinya. Dengan demikian organisasi dan individu dimaksud dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasi kelemahan-kelemahannya melalui program pelatihan. Manajemen dan individu, baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi, maupun dalam rangka pengembangan karier mereka masing-masing.

Satuan Pendidikan SMK Negeri 4 Pontianak merupakan Sekolah Menengah Kejuruan percontohan bagi sekolah kejuruan yang lain dari segi kompetensi keahlian, segi siswa, dan segi ASN yang bertanggung jawab sebagai penyelenggara pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan adalah dasar sistem pengelolaan pendidikan yang mencakup seluruh kegiatan pendidikan formal, non-formal, dan informal. Sebagai sekolah percontohan, SMK Negeri 4 Pontianak tidak hanya dituntut

untuk mengembangkan kompetensi keahlian masing-masing siswa menjadi lebih baik, namun juga dituntut kinerja tenaga pendidik dan kependidikan selaku ASN untuk dapat melaksanakan penyelenggaraan pendidikan secara efektif dan efisien sesuai kaidah administrasi negara agar dapat terwujud kinerja yang maksimal.

Upaya mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan efisien, ASN SMKN 4 Pontianak memiliki fungsi sebagai pengatur dan pelayanan. Oleh karena itu, dibentuk Tim Manajemen Sekolah yang diisi ASN SMKN 4 Pontianak yang terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, Bendahara, Kepala Prakerin, Kepala Perpustakaan, Kepala Program Studi, dan Wali Kelas yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas pegawai, keterampilan dan kompetensi di bidang administratif untuk menunjang keberhasilan dan kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Akuntabilitas ASN SMKN 4 Pontianak menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan pendidikan itu konsisten dengan kehendak publik. Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa salah satu kewajiban dari Aparatur Sipil Negara adalah melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kejujuran,

kesadaran dan tanggung jawab. Sebagai bukti pertanggung jawaban aparatur dalam memberikan pelayanan pendidikan yang baik serta memberikan kepuasan kepada masyarakat, ASN melakukan upaya untuk menaikkan kualitas pelayanannya. Salah satunya yaitu menerapkan aplikasi pelayanan administrasi berbasis ilmu teknologi dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, dengan menggunakan aplikasi tersebut pelayanan berlangsung lebih cepat dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dengan aplikasi tersebut aparatur lebih mudah dan ringkas dalam melaksanakan pelayanan administrasi pendidikan kepada siswa.

Responsibilitas ASN SMKN 4 Pontianak menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan satuan pendidikan itu dilakukan belum sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi pendidikan dan masih banyak tugas dan fungsi ASN yang belum optimal secara keseluruhan sehingga mencerminkan kinerja yang kurang baik. Penilaian kinerja ASN dalam memberikan pelayanan pendidikan belum maksimal karena dalam kerjanya belum sesuai dengan aturan yang ada. Pelaksanaa pelayanan pendidikan oleh ASN berdasarkan tugas dan fungsinya belum optimal sehingga belum mencerminkan kinerja yang baik, mulai di melaksanakan tugas fungsi sampai

wewenangnya dalam menyelenggarakan pelayanan pendidikan.

Responsivitas ASN SMKN 4 Pontianak secara langsung menggambarkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan fungsi di bidang pendidikan pada satuan pendidikan, terutama menjalankan misi dan tujuannya belum sesuai dengan harapan. Karena ukuran kemampuan ASN untuk mengenali kebutuhan satuan pendidikan untuk menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan pendidikan belum sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Pada pelaksanaan pelayanan apartur sedikit lambat dalam memberikan respon kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja ASN erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Karena hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian saja tetapi juga sangat dipengaruhi oleh akuntabilitas, responsibilitas dan responsivitas. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul: “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Pontianak”.

2. Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari segi akuntabilitas, dilihat dari keterbukaannya, Aparatur masih belum terbuka dengan memberikan ruang bagi satuan pendidikan untuk memberikan kritik atau sarannya secara langsung maupun tidak langsung dan aparatur belum maksimal memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan pendidikan yang baik, seperti menggunakan aplikasi pelayanan pendidikan berteknologi.
2. Dari tanggung jawab, aparatur belum sepenuhnya melakukan tugas dan fungsinya dengan menerapkan prinsip-prinsip pelayanan pendidikan, seperti memberikan pelayanan administrasi pendidikan kepada masyarakat.
3. Responsivitas aparatur dalam memberikan pelayanan pendidikan masih lambat, karena pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan pendidikan yang dilakukan aparatur belum dapat memberikan respon pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan.

3. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terfokus, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah pada: penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Pontianak, dilihat dari

aspek akuntabilitas, tanggung jawab dan responsivitas.

4. Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu kepada permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, sebagai suatu kerangka dasar pemikiran dalam penelitian ini yang konsisten dengan kajian mengenai permasalahan yang dihadapi, maka selanjutnya dirumuskan masalah tersebut sebagai berikut: Bagaimana penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Pontianak dilihat dari aspek akuntabilitas, tanggung jawab dan responsivitas.

5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang beserta permasalahan sebagaimana dalam uraian tersebut yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah ingin mendeskripsikan dan menganalisis penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Pontianak dilihat dari aspek akuntabilitas, tanggung jawab dan responsivitas.

6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, kiranya dapat memberikan berbagai manfaat diantaranya :

1. Teoritis, bagi dunia akademis dan pembaca diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya Ilmu

Administrasi Publik, dengan kajian manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis, bagi Bagian SMK Negeri 4 Pontianak, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mengatasi masalah kinerja ASN dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan etos kerja yang tinggi sehingga tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Kinerja

Menurut Wibowo, (2010:39) bahwa Kinerja adalah “suatu hasil kegiatan yang sangat penting bagi suatu organisasi karena hasil penilaian ini dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam pencapaian misinya”. Secara umum, akuntabilitas kinerja pegawai masih menerapkan standar nilai atau norma dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Informasi mengenai kinerja sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu telah sesuai dengan keinginan, kebutuhan dan harapan pengguna jasa. Melakukan penilaian terhadap kinerja aparatur, maka upaya untuk memperbaiki pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dapat dilakukan secara sistematis dan lebih terarah. Kecenderungan yang terjadi selama ini kaitannya dengan penilaian kinerja

aparatur adalah tidak didasarkan pada output akan tetapi lebih didasarkan pada input, sehingga dorongan untuk mewujudkan hasil dan kinerja cenderung rendah dalam kehidupan birokrasi.

Menurut Dwiyanto (2015:55), kinerja adalah: “suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan tugas dan fungsi, dengan indikator:

- a. Acuan pelaksanaan tugas yang digunakan aparat birokrasi.
- b. Tindakan yang dilakukan aparat.
- c. Prioritas kepentingan dari aparat dalam melaksanakan tugas.

2. Konsep Penilaian Kinerja

Siagian (2012:223) menyatakan penilaian kinerja adalah “suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu”. Kemudian menurut Wirawan, (2008:178) bahwa “Penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan kepada semua pegawai yang ada di dalam suatu organisasi pada tahap akhir setelah melalui tahap-tahap penelitian, perencanaan dan penggiatan”.

Lebih lanjut Lenvine (dalam Dwiyanto, 2015:50) mengusulkan tiga konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur penilaian kinerja aparatur adalah:

1. Akuntabilitas, yaitu suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau normal eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh para *stakeholder*.

2. Responsibilitas, yaitu kemampuan pelaksana kegiatan organisasi publik sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik secara eksplisit maupun implisit.

3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat dalam menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

3. Kerangka Pikir Penelitian

Bertitik tolak dari alur pemikiran sebagaimana diungkapkan tersebut, maka kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka Pikir Penelitian

Keraja Aparatur Sipil Negara (ASN)
di Sekolah Menengah Kejuruan
Negeri 4 Pontianak

IDENTIFIKASI MASALAH
akuntabilitas, responsibilitas dan responsivitas kinerja, pegawai belum terlaksana secara kontinyu dalam melaksanakan tugas dan fungsi, pemberian kompensasi bagi ASN yang berprestasi dan perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

TEORI
Mengukur Penilaian Kinerja
Lenvine (dalam Dwiyanto, 2015:50)
Akuntabilitas, Responsibilitas, Responsivitas

OUTPUT
Meningkatnya Kinerja ASN di SMK Negeri 4
Pontianak secara akuntabilitas,
responsibilitas dan responsivitas.

4. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana akuntabilitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak yang berkaitan dengan pengukuran dari produktivitas, tingkat kepuasan dan tersediannya sumber daya?

2. Bagaimana responsibilitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak yang berkaitan dengan usaha yang diperlukan dan hasil optimal yang dicapai?

3. Bagaimana responsivitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak yang berkaitan dengan kebijakan sesuai dengan program dan pemenuhan kebutuhan organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2014:15) penelitian kualitatif, adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dengan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) dan hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2014:15) penelitian kualitatif, adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dengan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) dan hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang diteliti guna memperoleh data yang lebih konkrit baik data primer maupun data sekunder, fakta dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
- b. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur dan buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti dengan maksud memperoleh teori, definisi dan konsep dari para ahli.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 4 Pontianak. Pemilihan lokasi tersebut, berdasarkan atas pertimbangan yaitu terdapat indikasi permasalahan yang bersumber pada rendahnya peningkatan kinerja ASN,

melalui manajemen efisien baik aspek akuntabilitas, tanggungjawab dan responsivitas dalam pengembangan sumber daya aparatur belum terlaksana secara kontinyu, seperti pemberian kompensasi tidak merata bagi ASN yang berprestasi dan program peningkatan produktivitas, masih kurang, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Sedangkan yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Kepala SMKN 4 Pontianak
- b. Wakil Kepala Sekolah
- c. Kepala Tata Usaha
- d. Dewan Guru
- e. Orang Tua
- f. Siswa SMKN 4 Pontianak

Teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian kualitatif memandang data sebagai produk dari proses memberikan interpretasi peneliti yang didalamnya sudah terkandung makna yang mempunyai referensi pada nilai. Proses analisis data dilakukan dengan penilaian data yaitu data yang telah dikumpulkan melalui teknik dokumentasi, wawancara dan observasi. Kemudian melakukan interpretasi data dengan cara menganalisis data dan setelah itu dilakukan

dengan menarik suatu kesimpulan sebagai gambaran yang jelas untuk menjawab tujuan penelitian. Pada penelitian ini untuk menguji validasi data yang diperoleh di lapangan, jadi teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik, karena dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda dalam mendapatkan data dari sumber yang sama yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi berkenaan dengan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Pontianak, dilihat dari aspek akuntabilitas, responsibilitas dan responsivitas.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Penyelenggaraan Pendidikan

Akuntabilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di di SMK Negeri 4 Pontianak dalam penyelenggaraan pendidikan sebagai salah satu program dan kegiatan pendidikan hanya bisa terwujud apabila upaya pemberdayaan pengawasan pendidikan dilakukan secara kontinuitas dan selalu konsisten maka akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan akan menjadi penopang utama untuk mewujudkan *good government*. Kinerja ASN di SMKN 4 Pontianak dalam penyelenggaraan harus dilaksanakan bersinergi secara bersama,

simultan dan seimbang untuk mencapai profesionalisme dalam penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut, maka tugas dan fungsinya dibutuhkan suatu kreativitas kerja yang baik dan handal dari kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak , apalagi pada era otonomi ini telah didukung dengan dana anggaran yang cukup menjanjikan yang telah dinaikkan dari masa sebelumnya. SMK Negeri 4 Pontianak telah memikirkan akan membuat petunjuk teknis bagi pembentukan nama lembaga instansi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kepala SMK Negeri 4 Pontianak dalam hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari telah dilakukan semaksimal mungkin dengan berbagai terobosan yang berusaha menjawab tantangan dalam era otonomi yang sedang bergulir saat ini. Kemudian ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dalam penyusunan rencana operasional berdasarkan peraturan yang berlaku sebagai dasar pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan di lingkungan ASN di SMK Negeri 4 Pontianak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing agar tugas

dapat dilaksanakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha, diperoleh keterangan bahwa kegiatan yang dilaksanakan oleh ASN di SMKN 4 Pontianak belum semuanya mengarah kepada melaksanakan pengembangan dan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku untuk bahan tindak lanjut dalam pelaksanaan tugas dengan mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data dan informasi sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku untuk bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan serta menyajikan dan memberikan informasi data pengembangan kinerja aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diasumsikan bahwa kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan agar efisien dan efektif di SMKN 4 Pontianak yang meliputi kegiatan tata usaha sekolah, Rencana Kerja dan Keuangan sekolah, menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan program, penyusunan program pengajaran, dan mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling guna menjamin efektivitas dan efisiensi di bidang

pendidikan kejuruan. Pencapaian sasaran dan tujuan tidak terlepas pada kinerja ASN itu sendiri di dalam menetapkan satu cara melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan. Atas dasar itu semua di dalam pencapaian sasaran dan tujuan di SMK Negeri 4 Pontianak telah menetapkan kebijakan sebagai landasan di dalam menentukan arah tercapainya sasaran dan tujuan secara tepat dan kemudian kebijakan tersebut dituangkan dalam rencana strategis yang secara global dapat mencerminkan semua aktivitas/kegiatan yang sesuai dengan cakupan bidang tugas yang menjadi garapan pada masing-masing bidang penyelenggaraan pendidikan, sehingga dengan penetapan kebijakan yang ada pada unit dapat menetapkan sasaran.

Akuntabilitas kinerja ASN di SMKN 4 Pontianak dalam penyelenggaraan pendidikan sangat terkait dengan sikap dan semangat pertanggungjawaban individu ataupun kelompok. Akuntabilitas secara filosofi timbul karena adanya kekuasaan yang berupa mandat atau amanah yang diberikan kepada aparatur untuk menjalankan tugasnya dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sarana pendukung yang ada. Dalam konteks kinerja aparatur, pertanggung jawaban melekat pada setiap aparatur atas kinerja yang dilaksanakan, baik secara vertikal maupun horizontal. Karena penyelenggaraan pendidikan yang

memenuhi prinsip akuntabilitas ASN yang didasari oleh ketulusan dan dimotori oleh semangat, kebersamaan, kedisiplinan dan pengabdian yang tinggi, tentu akan membawa lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik, sehingga tumbuh dan berkembang menjadi lembaga pendidikan yang akuntabel.

Hasil wawancara kepada dewan guru SMKN 4 Pontianak, diperoleh keterangan bahwa berdasarkan manajemen sekolah yaitu mempunyai empat wakil, kemudian empat wakil itu terdiri dari bidang akademik yang dikenal dengan waka kurikulum, kemudian bidang kesiswaan/waka kesiswaan, bidang humas itu waka humas, terus waka bidang sarana dan prasarana. Dalam pelaksanaan tugas aparatur selalu mengacu kepada prinsip akuntabilitas, artinya semua pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan karena dilakukan evaluasi dan supervisi dengan baik secara berkala, kemudian seluruh jenis alur-alur yang dilaksanakan oleh fungsi masing-masing dengan mengacu kepada SOP sehingga tidak terjadi overlap satu sama lain. Di samping itu sekolah juga memberikan pelayanan penyelenggaraan pendidikan dalam manajemen sekolah sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing dan juga sesuai dengan latar belakang setiap aparatur.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa manajemen di SMKN 4 Pontianak bertanggung jawab untuk melaksanakan penyelenggaraan pendidikan. Selaku aparatur pelayanan, manajemen sekolah dapat menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggara pendidikan dengan masyarakat yang menerima pelayanan pendidikan. Pelayanan pendidikan dilaksanakan dalam bentuk program atau kebijakan yang dikeluarkan manajemen sekolah dijalankan harus dapat dijelaskan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat dengan mudah mengetahui serta memahami informasi mengenai program dan kegiatan tersebut. Manajemen sekolah tentunya harus dapat memenuhi tuntutan masyarakat mengenai keterbukaan informasi yang harus mereka dapatkan, sehingga manajemen sekolah mampu meningkatkan kinerja aparaturnya dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

Dengan demikian, SMKN 4 Pontianak dalam melakukan akuntabilitas kinerja ASN dalam memberikan pelayanan pendidikan kejuruan adalah demi terciptanya proses kerja yang sesuai dengan aturan yang ada. Oleh karena itu pelayanannya menyangkut kepentingan masyarakat maka melakukan akuntabilitas pada kinerja ASN sangatlah tepat, dimana lingkup akuntabilitas yang diberikan tidak

hanya kepada informal dalam ruang lingkup organisasi saja tetapi juga kepada eksternal organisasi yaitu kepada masyarakat dan pihak lainnya yang berkepentingan.

Akuntabilitas kinerja ASN membutuhkan aturan, ukuran atau kriteria, sebagai indikator keberhasilan suatu pekerjaan atau perencanaan. Dengan demikian, maka akuntabilitas kinerja ASN adalah suatu keadaan performan para aparatur yang mampu bekerja dan dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan kriteria yang telah di tentukan bersama sehingga memberikan rasa puas pihak lain yang berkepentingan. Akuntabilitas kinerja ASN dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan kemampuan sekolah mempertanggung jawabkan kepada masyarakat segala sesuatu mengenai kinerja yang telah dilaksanakan. Sebagai penyelenggaraan pendidikan maka sangat penting mengetahui prinsip akuntabilitas dalam sekolah agar untuk dapat mendeskripsikan tanggung jawab apa yang telah dilaksanakan oleh masing-masing aparatur sekolah.

2. Responsibilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Penyelenggaraan Pendidikan

Responsibilitas kinerja ASN di SMKN 4 Pontianak merupakan kemampuan dan keandalan aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di bidang penyelenggaraan pendidikan yang

diserahkan kepadanya dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya; seperti menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak merugikan, dan berani menanggung atau memikul resiko atas keputusan atau tindakan yang diambilnya. Responsibilitas ini akan dilihat dari apakah pelaksanaan kegiatan dalam penyelenggaraan pendidikan dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dalam kebijakan organisasi, yang diukur dengan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh ASN di SMK Negeri 4 Pontianak . Responsibilitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dapat dilihat dari pelaksanaan peningkatan Sumber daya Aparatur yang mengutamakan terpeliharanya mutu pelayanan pendidikan yang terus menerus.

Tanggung jawab ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dalam melaksanakan tugas berdasarkan kepada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan tugas dan fungsi berarti bahwa tindakan korektif yang harus diambil atau ditindak-lanjuti dari masing-masing bidang akan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini akan memberikan akibat negatif pada organisasi yang dikarenakan suatu persoalan menjadi terhambat penyelesaiannya.

Responsibilitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan pendidikan dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan administrasi dan organisasi sekolah yang benar dan telah ditetapkan. Dalam pemberian pelayanan pendidikan di SMKN 4 Pontianak memiliki berbagai ketentuan-ketentuan administrasi organisasi dan prinsip-prinsip organisasi sekolah yang telah ditetapkan untuk menunjang kualitas tanggung jawab aparatur terhadap kinerja dalam pemberian pelayanan penyelenggaraan pendidikan.

Hasil wawancara dengan Kepala orang tua siswa SMKN 4 Pontianak, diperoleh keterangan bahwa, ukuran daya tanggap aparatur SMKN 4 Pontiana dalam penyelenggaraan pendidikan, belum berorientasikan kepada pelaksanaan sosialisasi visi, misi dan tujuan organisasi sekolah kepada seluruh ASN terutama kepada staf pelaksana dan dewan guru, demikian juga halnya terhadap kekurang-pahaman ASN terhadap uraian tugas pokok di SMK Negeri 4 Pontianak . Namun demikian kekurang-pahaman aparatur terhadap uraian tugas lebih banyak disebabkan oleh faktor rasa kurang peduli dari aparatur tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dengan perilaku aparatur yang lebih senang menghabiskan waktu di luar jam kerja daripada berusaha meningkatkan

kemampuan dengan mempelajari program kegiatan sekolah.

Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa ukuran daya tanggap aparatur di SMKN 4 Pontianak dalam penyelenggaraan pendidikan masih kurang optimal dalam pelaksanaan program penyusunan penetapan kinerja, dengan indikator kinerja program sekolah tersebut. Hal ini disebabkan oleh belum dapat menginterpretasikan juklak dan juknis yang sudah ada. Karena masih ada beberapa aparatur di SMKN 4 Pontianak yang memiliki skill dan keterampilan yang masih dibawah standar serta sikap acuh tak acuh dan etos kerja yang dimiliki aparatur tersebut yang masih rendah.

Kemudian berdasarkan keterangan dari hasil wawancara kepada siswa SMK Negeri 4 Pontianak bahwa para aparatur (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) dalam mewujudkan pelayanan prima masih kurang memuaskan. Karena masih lemahnya sumberdaya aparatur dalam penguasaan ilmu pendidikan, sehingga masih ada siswa yang kurang memahami materi pembelajaran yang disampaikan tenaga pendidik. Di sisi waktu pada umumnya sudah sesuai waktu dan jadwal yang ditentukan sekolah, karena manajemen sekolah telah menjalankan tugasnya sesuai alur dan kapasitasnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ASN di SMK Negeri

4 Pontianak dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik sebagai tolok ukur keberhasilannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Karena responsibilitas kinerja ASN lebih bersifat internal sebagai pertanggung jawaban bawahan kepada atasan yang telah memberikan tugas dan wewenang, yang biasanya terbatas pada bidang satu bidang saja, akan tetapi ASN tersebut selalu dituntut pertanggung jawaban dari masyarakat terhadap apa saja yang telah dilakukan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Di samping itu, aktivitas organisasi satuan sekolah selalu berkaitan dengan proses penyatu-paduan sasaran-sasaran dan kegiatan dari masing-masing bidang penyelenggaraan pendidikan yang terpisah untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan tindakan yang dilakukan aparatur di SMK Negeri 4 Pontianak sangat memerlukan kegiatan koordinasi, agar semua bidang kerja yang ada mampu bergerak mengatasi permasalahan organisasi, seperti tersusunnya konsep petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pengelolaan dan pengendalian program sekolah, tata usaha dan administrasi sekolah.

ASN di SMK Negeri 4 Pontianak akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya, karena tidak didukung oleh proses koordinasi yang efektif. Setiap bidang kerja yang ada harus mendukung

bidang kerja lainnya agar kelancaran kerja dapat dipenuhi secara efisien dan tepat waktu. Penyelenggaraan kegiatan di bidang pendidikan memerlukan koordinasi yang terintegrasi dan terdapat suatu jalinan kerjasama dan komunikasi yang efektif. Sehingga setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada saling ada ketergantungan satu sama lain untuk melaksanakan misi dan tugas dalam mengatasi permasalahan di bidang penyelenggaraan pendidikan.

Hasil wawancara dengan kepala SMKN 4 Pontianak, menyatakan bahwa untuk mengetahui hirarki kewenangan yang ada di SMKN 4 Pontianak ini yang sekaligus juga menggambarkan alur proses pertanggung jawaban yang ada, dapat dilihat pada bagan struktur organisasi sekolah. Dimana tingkat kewenangan yang tertinggi untuk meminta pertanggungjawaban disini adalah saya selaku kepala sekolah dan diteruskan kepada posisi dibawah sesuai dengan struktur. Dengan kata lain dapat digambarkan bahwa aparatur bertanggungjawab pada wakil kepala sekolah dan kepala tata usaha masing-masing, kemudian wakil kepala sekolah dan kepala tata usaha tersebut selanjutnya bertanggungjawab pada kepala sekolah. Begitulah tingkat hirarki kewenangan pertanggung jawaban yang ada di SMKN 4 Pontianak ini.

Hasil wawancara tersebut, dapat ditelaah bahwa hirarki kewenangan di SMKN 4 Pontianak dapat dilihat pada struktur organisasi yang menunjukkan alur atau tingkat pertanggung jawaban berdasarkan jabatan struktur yang ada. Dimana struktur organisasi telah jelas terlihat bagaimana alur kewenangan yang ada dari tingkat yang paling tinggi yaitu Kepala Sekolah sampai tingkat yang paling rendah yaitu staf pelaksana. Dilihat pemenuhan dimensi responsibilitis atau tanggung jawab dalam pemberian pelayanan pendidikan di SMKN 4 Pontianak sudah cukup baik dalam segi pemberian pelayanan pendidikan yang sudah jelas dan terarah melalui ketentuan dan prinsip. Tetapi masih memiliki sejumlah perbaikan pelayanan pendidikan dalam dimensi responsibilitas atau tanggung jawab seperti masih kurangnya tenaga ASN dan tenaga honorer yang mendominasi pemberian pelayanan pendidikan. Sehingga ada beberapa pegawai yang belum mampu menjalankan standar profesional dan kompetensi teknis yang dimiliki dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pendidikan. ASN dapat dinilai responsibel apabila pelakunya memiliki standard profesionalisme atau kompetensi teknis yang tinggi.

3. Responsivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Penyelenggaraan Pendidikan

Responsivitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan daya tanggap atau kesanggupan para aparatur dalam membantu dan menyediakan pelayanan informasi yang cepat, tepat serta tanggap terhadap keinginan masyarakat. Responsivitas kinerja aparatur di SMK Negeri 4 Pontianak melalui para aparatur masing-masing bagian merupakan prioritas kepentingan dari aparatur dalam melakukan tugas dan pekerjaan di SMK Negeri 4 Pontianak, sudah barang tentu perlu kewenangan untuk dapat melakukan apapun yang diperintahkan kepadanya. Kewenangan yang ada para aparatur akan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan leluasa berdasarkan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala di SMK Negeri 4 Pontianak diperoleh keterangan bahwa kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas, tergantung sumber daya aparatur itu sendiri dalam menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan program sekolah di bidang penyelenggaraan pendidikan berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku untuk memberikan pelayanan pendidikan di satuan pendidikan. Akan tetapi, setelah dicermati secara mendalam bahwa petugas belum sepenuhnya menunjukkan kesanggupan membantu dan menyediakan

pelayanan penyelenggaraan pendidikan secara cepat, tepat serta tanggap.

Menyikapi pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa aspek prioritas kepentingan dari aparatur dalam melaksanakan tugas di bidang penyelenggaraan pendidikan bagian dilihat dari tingkat pelayanan informasi pendidikan yang diberikan oleh aparatur di SMK Negeri 4 Pontianak masih dirasakan relatif belum merata terhadap masyarakat. Hal tersebut terlihat dari tenggang waktu dalam memberikan pelayanan informasi, ketepatan dalam memberikan segala bentuk informasi kepada masyarakat. Di samping itu, masih belum terciptanya bentuk kerja sama dengan masyarakat dalam hal pengembangan pelayanan jaringan informasi pendidikan. Prioritas pelaksanaan tugas yang dilakukan aparatur di SMK Negeri 4 Pontianak dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan petugas untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan bidang penyelenggaraan pendidikan, khususnya dalam rangka mengevaluasi hasil kerja ASN di SMKN 4 Pontianak dengan cara melihat hasil kerja yang telah diperintahkan berdasarkan pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilakukan dalam rangka untuk mengetahui perkembangan dan permasalahan didalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan informasi dari beberapa subjek penelitian, dapat ditelaah bahwa

prioritas kepentingan yang dilakukan aparat dalam melaksanakan tugas, terlihat dari prioritas pelayanan informasi jabatan serta mengembangkan program-program aparatur pemerintahan daerah yang berkaitan dengan bidang pengembangan kinerja sesuai dengan kebutuhan penyusunan analisis jabatan. Untuk itu, aparatur di SMK Negeri 4 Pontianak akan dilihat melalui keterkaitan antar program kegiatan dengan kebutuhan organisasi, daya tanggap petugas dalam menghadapi dan menyelesaikan hambatan-hambatan dalam melaksanakan program dan tersedianya wadah serta kesempatan bagi masyarakat untuk menyampaikan saran atau keluhan. Secara singkat, mengukur daya tanggap para aparatur di SMK Negeri 4 Pontianak terhadap prioritas kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sangat diperlukan karena merupakan bukti kemampuan aparatur untuk mengenali kebutuhan akan informasi mengenai penyelenggaraan pendidikan. SMK Negeri 4 Pontianak dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur, sebagai wujud atau manifestasi dari responsivitas pelayanan penyelenggaraan pendidikan yang diberikan oleh aparatur masing-masing bidang. Karena pengukuran kinerja aparatur dalam melaksanakan kegiatan merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing bidang indikator kegiatan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada orang tua siswa SMKN 4 Pontianak, dapat diketahui bahwa perhatian yang diberikan oleh petugas dalam memberikan pelayanan penyelenggaraan pendidikan masih dihadapkan pada situasi dan kondisi yang dilematis, karena ada dua prinsip pelaksanaan tugas saling bertentangan yaitu di satu sisi sebagai abdi masyarakat yang berfungsi melayani secara sosial. Namun para aparatur melaksanakan tugas dan fungsi kurang melakukan pemantauan. Untuk itu sangat diperlukan penyesuaian secara terus menerus guna keselarasan kinerja antara Renstra di SMK Negeri 4 Pontianak dengan program sekolah, sehingga mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis sekolah.

Menyikapi pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mentalitas aparatur di SMKN 4 Pontianak yang tidak memiliki komitmen tinggi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi, turut pula memberikan andil besar dalam menghambat pencapaian tujuan program. Aparatur tentunya dapat melakukan komunikasi tentang visi dan misi yang terencana dan sistematis ke seluruh masing-masing bidang, sehingga adanya komitmen seluruh aparatur atas pelaksanaan tugas pokok dan lebih mengarah pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Di samping itu, komunikasi juga perlu dilakukan kepada *stakeholders* (pengguna informasi), sehingga terciptanya

sistim umpan balik, dalam arti pelayanan prima yang diberikan dalam penyelenggaraan pendidikan agar benar-benar bermanfaat bagi pengguna informasi pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMKN 4, diperoleh keterangan bahwa kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas pokok, tanpa harus menunggu petunjuk dari atasan. Penggambaran ini sekaligus menunjukkan betapa masih lemahnya kemampuan diskresi dikalangan aparatur di SMK Negeri 4 Pontianak . Fenomena ini merupakan indikasi rendahnya responsivitas kinerja yang dilakukan oleh aparatur dalam memahami tugas pokok yang diembannya terutama dalam merealisasikan indikator program masing-masing bidang penyelenggaraan pendidikan.

Kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dalam rangka pengembangan aparatur sekolah dan kinerja aparatur sekolah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku agar tugas ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dapat berjalan secara efektif dan efisien serta membangun sistem pengukuran kinerja yang sistematis dan mempertimbangkan ketersediaan data dan pengorganisasian data kerjanya. Di samping itu sangat tergantung pada konsistensi aparatur, adanya komitmen, semangat, tekad, kemauan, kemampuan dan etose kerja tinggi yang ditujukan melalui

kesungguhan, kejujuran, keterbukaan dalam melaksanakan berbagai bentuk program dan kegiatan yang telah dirumuskan. Di samping itu, prioritas kepentingan yang dilakukan oleh aparatur dalam pelaksanaan tugas ada pengaruh positif antara rasa puas dengan kinerja aparatur. Rasa puas dari aparatur jelas akan mengakibatkan aparatur merasa bertanggung jawab dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi sekolah. Karena suatu organisasi sekolah dikatakan efisien manakala organisasi itu mampu mencapai nilai-nilai hasil yang nyata secara maksimum dengan pemakaian nyata. Dengan kata lain efisiensi memperhatikan masalah jumlah masukan (seperti sumber daya manusia dan dana) yang diperlukan untuk memperoleh tingkat keluaran yang ditentukan atau tujuan tertentu. Banyak sekali faktor yang menentukan efisiensi suatu organisasi sekolah. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi biaya relatif tenaga kerja, produktivitas perjam aparatur, biaya bahan baku dan kemajuan teknologi. Efisiensi organisasi di SMK Negeri 4 Pontianak akan dilihat dari ketersediaan dana operasional, lamanya waktu yang digunakan dalam melakukan tugas dan fungsi serta sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan program di SMK Negeri 4 Pontianak.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penulis terdahulu yang telah mencermati penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMK Negeri 4 Pontianak dalam penyelenggaraan pendidikan masih rendah dan hanya sekedar ide belaka dan belum ditindak lanjuti secara nyata. Rendahnya kinerja ASN tersebut, dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Akuntabilitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dilihat dari kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan kurangnya kemampuan aparatur menentukan keputusan sesuai dengan peranannya, pengetahuan, keterampilan, serta sikap produktifnya, sehingga kurang mampu menghasilkan laporan kinerja yang berkualitas secara up to date di website.
2. Responsibilitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak terlihat belum maksimal dalam merealisasikan segala bentuk ide yang ada, seperti mengevaluasi program sekolah yang tidak relevan lagi, merumuskan dan mempersiapkan kebutuhan sekolah, serta mengembangkan program-program pelayanan penyelenggaraan pendidikan.
3. Responsivitas kinerja ASN atau daya tanggap aparatur di SMK Negeri 4

Pontianak dinilai belum maksimal. Hal tersebut ditandai dengan rendahnya kemampuan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan dan rendahnya rasa tanggung jawab sebagai pelayan pendidikan masyarakat, seperti kurangnya konsistensi aparatur, komitmen, semangat, tekad, kemauan, kemampuan dan etose kerja yang ditujukan melalui kesungguhan, kejujuran, keterbukaan dalam melaksanakan berbagai bentuk program dan kegiatan penyelenggaraan pendidikan yang telah dirumuskan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap penilaian kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak, maka penulis dapat menyarankan atau masukan, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak, disebabkan karena kurangnya kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas, maka perlu meningkatkan kinerja dengan melakukan pembaharuan setiap pelaksanaan program atau kegiatan yang kemudian dilaporkan melalui website, serta untuk meningkatkan transparansi dengan menyajikan informasi berkaitan dengan kegiatan

penyelenggaraan pendidikan secara up to date di website.

2. Responsibilitas kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masih belum maksimal dalam merealisasikan segala ide yang ada. Oleh karena itu perlu didukung oleh kemampuan bekerja yang baik, terutama dalam penyusunan perencanaan kegiatan bidang penyelenggaraan pendidikan yaitu penyusunan Rencana Kegiatan program pendidikan sebagai dasar perencanaan penyelenggaraan pendidikan.
3. Rendahnya responsivitas kinerja ASN di SMK Negeri 4 Pontianak dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkaitan rendahnya rasa tanggung jawab sebagai pelayan pendidikan masyarakat, maka perlu dilakukan motivasi yang tinggi oleh kepala sekolah kepada bawahannya agar timbulnya konsistensi, komitmen, semangat, tekad, kemauan, kemampuan dan etose kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan di bidang penyelenggaraan pendidikan.

F. REFERENSI

Buku-buku :

Asih, Sri R. 2011. *Kinerja Penyuluhan Pertanian dalam pelaksanaan Tugas*

- Pokoknya*. Bogor: Program Pasca Sarjana IPB.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Darmawan. B. 2015. *Persepsi Penyuluhan Pertanian Terhadap Penilaian Kinerja*. Bogor: MMA IPB.
- Dunn, William N. 2005. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dwidjoesastro, Soenardi. 2008. *Materi Pokok Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Karunika.
- Dwiyanto, Agus. 2015. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hariandja, Marihot. T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasanusi. 2011. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Pontianak: MM Untan.
- Keban, T Yermias. 2012. *Kinerja Organisasi Publik*, Yogyakarta: Fisipol- UGM.
- Mardiasmo. 2011. *Peningkatan Pendapatan Asli Daerah, Makalah Seminar Otonomi Daerah*. Batam: Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI).
- Moleong, Lexi J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. 2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ruky. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Steers, Richard. M. 2005. *Evektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang, P. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surjadi, H. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Karya Ilmiah :**
- Apriani M. Situmeang. 2016. Judul: *Kinerja Pegawai dalam Pelaksanaan Pelayanan di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota*.
- Sarah Sambiran. 2017 Judul: *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara*.
- Dokumen Pemerintah :**
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.