

**LEMBAR JAWABAN
ANALISIS KASUS****Nomor Assessee : 13****Nama Assessee : Puteri Mulyana Aslami****Tanggal : 04 Oktober 2020****Identifikasi masalah**

mengenai isu produktifitas ASN berupa penggunaan waktu kerja yang efektif dan optimalisasi pencapaian target dari program kerja yang telah dicanangkan.

Berdasarkan isu permasalahan pegawai negeri sipil di Indonesia memiliki presentase produktifitas yang rendah dibandingkan dengan pegawai swasta. Penyebab permasalahan ini bisa dilihat dari perbedaan sistem kerja antara lembaga/organisasi negeri dengan suatu perusahaan(swasta). Perekrutan pegawai swasta mengutamakan keahlian, pengalaman, serta visi dan misi yang dilakukan untuk meningkatkan nama perusahaan (swasta) sedangkan perekrutan PNS masih secara umum terbatas pada nilai uji kompetensi yang memenuhi syarat atau bahkan perekrutan yang mengandung unsur politik yaitu koneksi dan kekuasaan.

Selain itu, pihak swasta selalu mengadakan evaluasi rutin terhadap pencapaian kinerja pegawainya. Hal tersebut memacu para pegawai untuk bekerja dengan serius serta melakukan inovasi-inovasi dibidangnya. Evaluasi tersebut bersifat individu yang artinya merujuk pada pencapaian kinerja seorang pegawai. Sejauh ini evaluasi kinerja pegawai negeri sipil sangat jarang dilakukan dan apabila dilakukan kemungkinan merujuk pada evaluasi kinerja secara umum sesuai pencapaian bidang tersebut. Evaluasi yang tidak merujuk pada kinerja individu pegawai tentunya bisa menghalangi kinerja suatu bidang karena kurang tepat dalam memberikan solusi permasalahan.

Selanjutnya, hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsi jabatan yang diemban. Banyak dari PNS kurang memahami tugas pokok dan fungsi. Oleh karena itu, biasanya suatu OPD menyebutkan kekurangan pegawai. Padahal dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai yang mereka miliki tidak memiliki kemampuan dan keahlian sehingga tidak mengerti tugas pokok dan fungsi yang mereka emban.

Kemudian banyak juga PNS yang bekerja disuatu OPD tidak memiliki latar belakang yang mumpuni atau sesuai untuk menjadi seorang PNS. Hal ini bisa terjadi karena perekrutmen pegawai tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan atau karena koneksi dan kekuasaan. Selain itu, orientasi PNS lebih kepada materi, dengan gaji yang tetap tanpa ada evaluasi kinerja maka seorang PNS tidak akan berkembang.

Hal-hal tersebutlah yang menyebabkan produktifitas PNS rendah. Dalam menjalankan tugas tidak efektif dan efisien sesuai dengan target program kerja. Permasalahan yang terjadi tentunya bisa menyebabkan PNS dinilai buruk oleh masyarakat yang memiliki tugas dalam melayani masyarakat.

Permasalahan-permasalahan tersebut dapat diatasi dengan meningkatkan evaluasi kinerja pegawai negeri sipil secara individu. Dimana setiap OPD wajib memantau peningkatan atau penurunan kinerja pegawai negeri sipil. Dengan begitu setiap pegawai negeri sipil terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu bisa diberlakukan sanksi terhadap penurunan kinerja seorang pegawai negeri sipil.