

**LEMBAR JAWABAN  
PROBLEM  
ANALYSIS**

Nomor Assessee : 4  
Nama Assessee : AKHMAD ADITYA RAHMADI  
Tanggal : 9 NOVEMBER 2021

**Tanggapan atas rendahnya penilaian kinerja PNS Daerah**

- 1. Penilaian tersebut bersifat relatif dan tidak bisa disifatkan secara umum kepada seluruh PNS, karena masih ada PNS dengan kinerja yang baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta PNS yang berkompeten sesuai dengan perkembangan teknologi informasi yang terjadi saat ini;**
- 2. Penilaian terhadap kinerja PNS seperti beberapa contoh yang telah disebutkan, maka saya berpendapat dan memberikan solusi sebagai berikut :**
  - a. Keseimbangan antara besaran penghasilan dengan kinerja;**

Hal ini harus disikapi dengan adanya disiplin PNS terhadap kewajiban, tugas dan fungsinya, sehingga dengan disiplin seorang PNS akan menjadi profesional sebagaimana yang diharapkan. Mulai dari kehadiran kerja, pelaksanaan tugas yang diberikan (sesuai perjanjian kinerja dan target kinerja), pelaksanaan tugas lain oleh pimpinan, sampai pada hal-hal lain yang melekat pada tanggung jawabnya sebagai PNS. Dengan satu solusi ini, akan mampu mengurangi terjadinya “penyimpangan” pada diri PNS dalam melaksanakan tugas terlebih bagi mereka yang terkait bidang pelayanan kepada masyarakat secara langsung;
  - b. Kurangnya Pengembangan Kompetensi dan Kapasitas PNS dan rendahnya kemampuan dalam mengaplikasikan teknologi informasi;**

Hal ini dapat disebabkan 2 hal, pertama karena PNS yang bersangkutan memiliki semangat yang rendah untuk belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi, dan/atau yang kedua dikarenakan kurangnya kesempatan yang diberikan oleh organisasi/unit kerja yang

bersangkutan untuk melakukan pendidikan, pelatihan dan bentuk pengembangan diri lainnya yang berkaitan dengan tugas jabatannya. Maka untuk mewujudkan PNS yang andal dan adaptif dengan perkembangan zaman, perlu memperhatikan dua hal ini kemudian menindaklanjutinya sesuai dengan kebutuhan;

c. Terkait perpindahan jabatan, hal ini adalah sebuah keharusan yang akan dialami oleh PNS sehingga bagi mereka yang menganggapnya sulit, merupakan anggapan yang kurang tepat. Sebab setiap PNS harus mampu menerima segala kondisi pekerjaan yang akan menambah wawasan pengalaman kerjanya (*tour of duty*) dan secara tidak langsung akan memperkaya kompetensi serta kapasitas dirinya sebagai modal untuk melanjutkan estafet kepemimpinan dalam suatu organisasi.

3. Contohnya yang terjadi pada PNS di instansi pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat dan Provinsi DKI Jakarta, dengan tunjangan jabatan yang relatif tinggi bagi setiap PNS nya bahkan yang tertinggi di Indonesia, 2 instansi pemerintah ini mampu mewujudkan manajemen PNS yang baik dan berprestasi yang secara terukur diberikan penghargaan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tiap tahunnya, khususnya pada tahun 2020. Tentu hal ini membutuhkan sistem penyelenggaraan sistem manajemen PNS yang teratur, terukur dan mengedepankan pemberian *reward* bagi PNS yang berperilaku baik dan berprestasi, dan pada sisi lain memberikan *punishment* bagi PNS yang berperilaku buruk dan melanggar disiplin PNS.