

ABSTRAK

Gani, Bina Danny Ramdhan. 2018. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sistem Prstasi Kerja Dihubungkan Dengan Pasal 75 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. (Studi Kasus Di Kantor Regional III Badan Kepegawaian Negara).

Penilaian prestasi kerja PNS wajib dibuat dan disusun oleh seluruh PNS. Penilaian prestasi kerja terdiri dari penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dengan bobot 60% dan penilaian perilaku kerja dengan bobot 40%. SKP terdiri dari 4 (empat) aspek yang dinilai yaitu aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek waktu, dan aspek biaya. Dalam implementasinya ditemukan ketidakobjektifan dalam penghitungan aspek waktu dan aspek biaya dalam SKP. Salah satu bentuk pembinaan PNS yang utama adalah kenaikan pangkat, dimana penilaian prestasi kerja merupakan syarat utamanya. Perhitungan aspek waktu dan biaya yang tidak objektif akan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat PNS yang terdiri dari jabatan struktural, fungsional, dan pelaksana.

Landasan teori utama (*Grand Theory*) dalam penelitian adalah teori Negara Kesejahteraan. Untuk mendukung teori utama sebagai *Middle Theory* penulis menggunakan Teori Keadilan, dan untuk *applied theory* yang digunakan adalah teori Hukum Kepegawaian.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif analitis, penelitian deskriptif analitis fokus terhadap masalah yang ada untuk kemudian diolah, dianalisis, dan diambil kesimpulan. Jenis penelitian adalah yuridis empiris untuk mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, studi kepustakaan, dan analisis data/dokumen.

Penelitian ini mengambil objek kajian di Kantor Regional III BKN Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana penilaian prestasi kerja terhadap objektivitas pembinaan PNS, kendala dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja, serta langkah-langkah yang dapat diambil dalam mengatasi kendala yang ditemui.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Penilaian prestasi kerja PNS sudah objektif untuk aspek aspek kuantitas, aspek kualitas, dan aspek perilaku kerja dan belum objektif untuk aspek waktu dan aspek biaya. (2) Kendala dalam aspek waktu adalah pada satuan waktu yang digunakan dan karakteristik dari uraian tugas yang berbeda untuk setiap jabatan PNS. Sedangkan kendala dalam aspek biaya yaitu realisasi yang mencapai target hanya mendapatkan nilai baik dengan skor paling minimal yaitu 76 (tujuh puluh enam). (3) Perlu adanya perbaikan dari sisi regulasi pada formula atau rumus penghitungan aspek waktu dan aspek biaya agar penilaian prestasi kerja dapat berlangsung objektif untuk semua jabatan PNS baik struktural, fungsional, maupun pelaksana.

Keyword: Penilaian Prestasi Kerja, Sasaran Kerja Pegawai, Perilaku Kerja, Kenaikan Pangkat PNS.

ABSTRACT

Work performance appraisal is compulsory to be made and arrange by civil servant. Work performance appraisal consists of employee work target (SKP) with 60% value and employee behaviour appraisal with 40% value. SKP is consists of 4 aspect to appraised which are quantity, quality, time and cost. But in the implementation, there are subjectivity in the calculation of time and cost aspect. One of the main development of civil servant is promotion where work performance appraisal is one of the main requirements. The subjectivity of time and costs aspects calculation will affect the promotion of civil servant which consist of structural position, functional, and staf.

The purpose of this research was to understand how the work performance appraisal affect the objectivity of civil service management, the trouble in the implementation, and steps to deal with the problems.

This research was using quantitative method and take object in NCSA Region III office in Bandung. Data were gathered by interview, observation, and document and data analysis. Data analysis then conducted with simplifying the gathered data, analyzed, and drawn conclusion.

The results shows (1) work performance appraisal was already objective for quantity, quality, and work behaviour aspects and still subjective for time and costs aspects. (2) The problem in time aspect was in time unit used and different characteristics for every civil servant job. The problem in costs aspect was only minimal score was given if the realisation match the target (76). (3) there should be an improvement for the regulation in regarding the formula to calculate time and costs aspects to make it more objective for all civil servant in every level.

Keyword: Work performance appraisal, Employee work target, Employee behaviour, Promotion of civil servant.

