

**PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI
(STUDI KASUS : DI KABUPATEN BANTUL TAHUN 2015)**

Melan Nuary

**Mahasiswi Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil berbasis teknologi informasi di Kabupaten Bantul tahun 2015 serta dampak nilai terhadap pemberian *reward* dan *punishment* kepada PNS. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan cara merangkum dan memilih hal pokoknya, menaratifkan kata demi kata, yang kemudian menarik kesimpulan data dari penelitian yang telah dilakukan.

Hasil dari penelitian adalah pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS melalui sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul sudah baik, adanya sosialisasi pengenalan sistem dilakukan dari tahun 2014 sampai akhir 2015. Pembuatan SKP oleh PNS tahun 2015 sebanyak 70% tepat waktu, dan 30% belum tepat waktu karena masih kurangnya pengetahuan pentingnya pembuatan SKP untuk jalannya kerja PNS itu sendiri. Hasil penialain berdampak pada pemberian *reward* didapat oleh PNS dengan predikat nilai baik dalam kurun waktu 2 tahun berturut-turut, dan dengan masa kerja 10, 20, atau 30 tahun menjabat akan mendapat penghargaan Satya Lencana Karya Satya. PNS di Kabupaten Bantul belum ada yang mendapatkan *punishment* karena nilai prestasi kerja PNS di atas rata-rata.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, IT

A. PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi diperlukan sumber daya manusia yang terampil, berpengalaman, mempunyai kompetensi yang baik serta mampu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kedudukannya di organisasi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diperlukan adanya penilaian sebagai tolak ukur berhasil tidaknya sumber daya manusia (SDM) tersebut melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi Pemerintahan, SDM yang bekerja disebut juga Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pembinaan PNS diperlukan dengan adanya penilaian terhadap kinerja PNS.¹ Peraturan yang mengatur hal tersebut yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, sedangkan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013. Pemberlakuan PP ini yaitu pada tahun 2014 serentak di seluruh SKPD di Indonesia.

Suatu langkah mengadakan penilaian prestasi kerja itu berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Sedangkan untuk hasil penilaian tersebut diperlukan sebagai masukan dan juga umpan balik dalam mempertimbangkan gaji atau kompensasi, promosi, tindakan disiplin, dan juga merupakan umpan balik untuk meningkatkan motivasi dan pengarahannya perbaikan, dan perencanaan pelatihan atau pengembangan SDM berikutnya.²

¹<http://www.kompasiana.com/rindo/skp-sasaran-kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pekerjaan-pns>, diakses 6 September 2016, pukul 14:00 WIB

²Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. hal 130

Kabupaten Bantul merupakan salah satu wilayah yang melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Kabupaten lain yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta juga melakukan penilaian prestasi kerja di SKPD nya masing-masing, hal yang berbeda ialah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bantul memiliki aplikasi penilaian prestasi kerja secara *online* dan tersistem. Mulai tahun 2014, BKD Kabupaten Bantul membuat sistem aplikasi *online* yaitu Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja yang berisi tentang pembuatan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), penilaian sasaran kerja dan perilaku kerja oleh Pejabat Penilai, hingga tercetak lembar Penilaian Prestasi Kerja.³

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul membuat pelatihan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS. Aplikasi ini dibuat untuk semua pegawai di SKPD yang ada di Kabupaten Bantul.⁴ Beberapa PNS banyak yang kurang mengerti dengan penggunaan sistem ini, mulai dari cara mengisi, mengubah form isian SKP, serta belum adanya petunjuk pengisian secara bertahap.⁵ Melihat hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian tentang bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS oleh BKD dengan menggunakan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja di Kabupaten Bantul tahun 2015.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Teknologi Informasi di Kabupaten Bantul Tahun 2015 ?

³<http://bkd.bantulkab.go.id/home/berita/penyusunanSKPviaaplikasiPPK>. diakses 6 September 2016 pukul 13:30 WIB

⁴Ibid

⁵<http://bkd.bantulkab.go.id>. diakses 6 September 2016 pukul 13:00 WIB

2. Bagaimana Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Hasil Penilaian Prestasi Kerja PNS?

C. KERANGKA DASAR TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.⁶

Menurut Wendell French, MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.⁷

2. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Pangabean, penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan, kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.⁸

⁶Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Grup. hal 5

⁷Faustino Cardoso Gomes. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDY. hal 5

⁸Op.cit. hal 153

Siagian mengungkapkan kriteria-kriteria yang digunakan dalam menentukan pelaksanaan penilaian prestasi kerja, antara lain:⁹

1. Faktor kejelasan, yaitu kejelasan pelaksanaan, tujuan penilaian, prosedur penilaian, siapa yang menilai, dan kriteria yang dinilai.
2. Faktor motivasi, yaitu kriteria penilaian, dampak penilaian terhadap promosi, kenaikan gaji, bonus dan penghargaan.
3. Faktor keadilan, yaitu objektivitas dan keadilan dalam melaksanakan penilaian.
4. Faktor *feedback*(umpan balik), yaitu salinan hasil penilaian dan wawancara evaluasi.
5. Faktor tindak lanjut, seperti langkah-langkah pembinaan untuk meningkatkan dan memperbaiki prestasi kerja karyawan.

2.1 Reward

Menurut Nawawi, *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.¹⁰

Nugroho mengungkapkan bahwa *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih

⁹Jessica Avelina Pribadi dan Dhyah Harjanti. 2014. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2*. Volume 2. Nomor 1. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/viewFile/1516/1369>, diakses 10 September 2016 pukul 14:00 WIB. hal 1

¹⁰Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.*, Volume 12. Nomor 1. <http://asministrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>, diakses 1 Oktober 2016 pukul 13:00 WIB. hal 3.

giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.¹¹

2.1 Punishment

Menurut Ali, *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.¹²

Menurut Soerjono Soekanto, fungsi *punishment* dalam sebuah organisasi yaitu adanya keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut.¹³

3. E-Governance

Menurut Zaenal Abidin, *e-governance* adalah suatu sistem manajemen informasi dan layanan masyarakat berbasis internet untuk merekam dan melacak informasi publik, dan memberi akses layanan publik oleh instansi.¹⁴

¹¹ Febrilia Sikstin. 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Auditor, Religiusitas Dan Reward Terhadap Whistleblowing Intention*. Skripsi. Yogyakarta. hal 4

¹² Rumiris Siahaan. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Rambutan*. Volume 1. Nomor 1. <http://www.stiebinakarya.ac.id/fpdfbrita/BAB%20III.pdf>. diakses 4 Oktober 2016 pukul 15:00 WIB. hal 22

¹³Ibid. hal 22

¹⁴Sri Woro Astuti Yuni. *Peluang Dan Tantangan Penerapan E-Governance Dalam Konteks Otonomi Daerah*. <http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/05-Yuni.pdf>. diakses 4 Oktober 2016 pukul 15:30 WIB. hal 4

Campo dkk.mendeskripsikan beberapa keuntungan (*benefits*) bagi pelayanan publik yang akan diperoleh secara nyata dari penerapan *e-governance* tersebut antara lain.¹⁵

D. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, dengan metode penelitian yang dilakukan adalah metode *deskriptif*, dengan pendekatan *kualitatif*.

2. Lokasi Penelitian

Proses pencarian dan pengumpulan data dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bantul, karena peneliti ingin melihat pelaksanaan penilaian prestasi kerja di lingkungan pemerintah kabupaten bantul yang berbasis IT. Peneliti tertarik melakukan penelitian di BKD karena BKD Kabupaten Bantul sudah membuat sistem aplikasi *online* untuk melakukan penilaian prestasi kerja.

3. Jenis Data

3.1 Data Primer

Sumber data yang diperoleh peneliti secara langsung dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul yang dikumpulkan oleh peneliti.

¹⁵Ibid. hal 7

**Tabel 1.1
Data Primer**

No	Narasumber	Metode
1	Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan	Wawancara
2	Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan	Wawancara
3	Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun	Wawancara
4	Staff Bagian Analisis Perencanaan SDM	Wawancara

3.2 Data Sekunder

**Tabel 1.2
Data Sekunder**

No	Jenis data/instansi	Bentuk Data	Peran
1	Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015	Dokumen	Mengetahui bagaimana pertanggungjawaban kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu :

4.1 Wawancara

Wawancara dilakukan antara dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi yang diperlukan, baik itu berupa persepsi atas fakta yang ada, saran dan pendapat maupun komentar terhadap suatu hal.

Wawancara ini dilakukan kepada Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan, Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, Kepala Sub Bidang Kepangkatan, dan Staff Analis Perencanaan SDM.

4.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini.¹⁶ Dokumen-dokumen yang menjelaskan data hasil wawancara dari pihak Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Bantul.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan yaitu menurut Patton dimulai dari reduksi data, penyajian data, dan yang terakhir menarik kesimpulan atau verifikasi.¹⁷

E. PEMBAHASAN

a). Analisa Penilaian Prestasi Kerja

1. Faktor Kejelasan

a. Kejelasan Pelaksanaan

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul merupakan amanah dari terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. Sejak tahun 2014, Kabupaten Bantul mulai membuat Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul mengadakan sosialisasi yang bertujuan untuk mengenalkan penilaian

¹⁶Sofiyan Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana. hal 17

¹⁷Lexy Moleong. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya. hal 280

prestasi kerja dengan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja. Kegiatan yang diadakan untuk mengajar dan melatih dalam bidang teknologi informasi pada unit-unit organisasi Pemerintah Kabupaten Bantul. Capaian sosialisasi yaitu 83% dengan target selesai sosialisasi yaitu akhir tahun 2015.¹⁸

Adanya admin dan super admin pada sitem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dimulai dari pembuatan SKP oleh PNS yaitu bulan januari 2015 dengan menggunakan lembar kerja *excel*, sedangkan tahap penginputan data ke sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS dimulai bulan maret sampai april. Sebanyak 70% PNS membuat SKP tepat waktu, dan 30% PNS membuat SKP melebihi batas waktu sehingga data yang ada tidak bisa di masukkan ke dalam sistem aplikasi.

b. Tujuan Penilaian

Tujuan dari diadakannya penilaian prestasi kerja secara keseluruhan berbasis kinerja, baik itu memperbaiki kinerja pegawai, memotivasi kinerja, meningkatkan hasil kerja, maupun yang lainnya.¹⁹ Dengan adanya penilaian prestasi kerja, suatu instansi tentu saja akan berorientasi pada kinerja pegawai.

c. Prosedur Penilaian

Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bantul mempunyai kewajiban untuk melakukan registrasi atau pendaftaran jabatan di dalam sistem melalui admin atau

¹⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, MPs.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.05 WIB

¹⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, MPs.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.05 WIB

super admin. Alur penilaian prestasi kerja PNS melalui aplikasi penilaian prestasi kerja PNS dimulai dari :²⁰

1. Penilaian SKP oleh pejabat penilai/atasan

PNS mengajukan penilaian agar formulir SKP bisa dinilai oleh pejabat penilai. Pejabat penilai memberikan nilai SKP PNS dengan melihat target dan capaian SKP yang telah dibuat.

2. Penilaian perilaku kerja pegawai oleh atasan masing masing jabatan

Perilaku kerja di nilai oleh atasan masing-masing jabatan dengan kriteria yang di nilai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang dapat dilihat oleh PNS di lembar penilaian prestasi kerja PNS.

3. Penilaian prestasi kerja.

Nilai prestasi kerja PNS diakumulasikan dari 60% nilai SKP + 40% nilai perilaku kerja pegawai.

Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja harus berpedoman pada kriteria dan keterangan masing-masing aspek yang dinilai dalam memberikan penilaian kepada PNS. Jauhnya rentang nilai yang terdapat di dalam Perka BKN Nomor 1 tahun 2013 tentu saja dapat menimbulkan persamaan deskripsi penilaian pada nilai minimal dan maksimal satu rentang nilai dalam kategori yang sama.²¹

²⁰Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Kabupaten Bantul, hal 6

²¹ Hasil wawancara dengan Ibu Veni Dwi Christianingrum, S.Kom., MT. Staff Bagian Analis Perencanaan SDM, pada 03 November 2016 pukul 12.30 WIB

d. Siapa Yang Menilai

Penilaian SKP dilakukan oleh pejabat penilai, sampai pada penilaian prestasi kerja yang disahkan oleh atasan pejabat penilai.²²

e. Kriteria Yang Dinilai

Kriteria penilaian SKP yang terdapat di dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul yaitu kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.²³ Kriteria penilaian untuk perilaku kerja yang terdapat di dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.²⁴

2. Faktor Keadilan

a. Objektivitas

Sebagai pejabat penilai dan atasan pejabat penilai merupakan jabatan yang sangat krusial dalam memberikan penilaian terhadap bawahannya. Objektivitas dalam melakukan penilaian menjadi perlu diperhatikan. Sejak tahun 2015, penilaian PNS mulai dilakukan di dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS Kabupaten Bantul. Objektivitas penilaian tidak hanya dilihat dari bagaimana pejabat penilai dan atasan pejabat penilai melakukan penilaian kepada bawahannya, tetapi juga terletak pada kesesuaian kerja dan hasilnya. Dibanding

²² Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS, hal 14

²³ Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi, hal 11

²⁴ Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS, hal 19

DP3, lebih objektif penilaiannya dengan menggunakan penilaian prestasi kerja, tetapi masih ada kendala dalam penerimaan hasil penilaian.²⁵

b. Keadilan Dalam Melaksanakan Penilaian

Keadilan dalam penilaian di dapat dari 60% nilai SKP ditambah 40% nilai perilaku kerja.²⁶ Pembagian persentase nilai dari SKP dan perilaku kerja merupakan keadilan dalam penilaian prestasi kerja PNS.

3. Faktor *Feedback* (Umpan Balik)

a. Salinan Hasil Penilaian

Hasil penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul tahun 2015 secara keseluruhan dapat dikategorikan baik. Nilai prestasi kerja PNS rata-rata di atas 75 dan belum ada yang mendapatkan nilai buruk. Hasil prestasi kerja PNS juga memberi manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk PNS itu sendiri maupun organisasi di dalamnya, bagi PNS merupakan kewajiban untuk membuat SKP, serta pengembangan diri PNS dalam bidang karir, diklat, dan kenaikan pangkat. Organisasi juga mendapatkan manfaat yaitu melakukan kontrol lebih baik, tau rencana kerja masing-masing PNS, dan melihat perencanaan yang jelas.²⁷

²⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, MPs.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.05 WIB

²⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

²⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

b. Wawancara Evaluasi

BKD Kabupaten Bantul melakukan evaluasi setelah dilakukannya penilaian prestasi kerja di akhir tahun 2015. Hasil evaluasi yang di dapat yaitu pendukung dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja yaitu tersedianya wifi, adanya sosialisasi, dan adanya buku panduan sistem aplikasi, serta hambatannya yaitu PNS tidak tepat waktu dalam membuat SKP, di SD belum tersedia wifi, dan masih terbawa paadigma DP3.

4. Faktor Tindak Lanjut

a. Langkah-langkah Pembinaan

Pembinaan PNS di suatu instansi sangat diperlukan untuk meningkatkan kembali kualitas kerja PNS. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS tahun 2015 di Kabupaten Bantul memiliki nilai di atas rata-rata sehingga belum adanya langkah-langkah pembinaan untuk PNS.

a). Analisa Pemberian *Reward* dan *Punishment*

1. Faktor Motivasi

a. Kriteria Penilaian

Penilaian prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka sebagai berikut :²⁸

91 - ke atas : sangat baik, 76 – 90 : baik, 61 – 75 : cukup, 51 – 60 : kurang, dan 50 ke bawah : buruk.

²⁸Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, pasal

b. Dampak Penilaian Terhadap Promosi, Kenaikan Gaji, Bonus, dan Penghargaan

Nilai prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul berdampak pada kenaikan pangkat, sedangkan pemberian *reward* langsung dari BKD Kabupaten Bantul bagi PNS yang mendapat nilai baik atau sangat baik belum ada, tetapi *reward* diberikan langsung dari Pemerintah bagi PNS dengan masa jabatan 10, 20, atau 30 tahun serta mendapat nilai baik atau sangat baik berturut-turut selama 2 tahun penilaian yaitu penghargaan Satya Lencana Karya Satya. Pemberian *punishment* kepada PNS di Kabupaten Bantul belum ada, karena melihat dari tingginya nilai prestasi kerja yang di dapat oleh PNS.

F. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa serta penelitian di lapangan, maka dapat ditarik kesimpulan dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS berbasis IT di Kabupaten Bantul tahun 2015 yaitu :

1. Kejelasan dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul merupakan tindak lanjut dari terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Pemerintah Kabupaten Bantul membuat sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS secara *online*, 70% PNS membuat SKP tepat waktu, tetapi masih ada 30% PNS yang tidak tepat waktu dalam membuat SKP, sehingga data hanya dibuat dalam *excel*.

2. Tujuan dari penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul yaitu berbasis kinerja
3. Prosedur penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul dimulai dari penilaian SKP, penilaian perilaku kerja pegawai, dan yang terakhir penilaian prestasi kerja yang diperoleh dari total 60% nilai SKP ditambah 40% nilai perilaku kerja.
4. Penilaian prestasi kerja kepada PNS dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan dari masing-masing jabatan.
5. Kriteria yang dinilai di dalam prestasi kerja PNS yaitu dari kriteria SKP PNS terdiri dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, sedangkan kriteria penilaian untuk perilaku kerja yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.
6. Nilai prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul dilakukan secara objektif, tetapi kendala dalam penilaian masih ada pemikiran pimpinan SKPD yang tidak ingin nilainya lebih rendah dari bawahannya masing-masing.
7. Penilaian prestasi kerja PNS sudah adil karena adanya pembagian persentase dari nilai SKP 60% dan nilai perilaku kerja 40%.
8. Hasil penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul tahun 2015 secara keseluruhan dapat dikategorikan baik. Nilai prestasi kerja PNS rata-rata di atas 75 dan belum ada yang mendapat nilai buruk.

9. Evaluasi penilaian prestasi kerja diadakan satu kali setelah penilaian dilakukan, hasilnya masih banyak PNS yang belum membuat SKP tepat waktu sehingga BKD membuat surat edaran ke masing-masing SKPD dan pengumuman disistem aplikasi penilaian prestasi kerja.

10. BKD Kabupaten Bantul belum mempunyai langkah pembinaan untuk memperbaiki kinerja PNS.

11. Kriteria penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul yaitu: 91 – ke atas (sangat baik), 76 – 90 (baik), 61 – 75 (cukup), 51 – 60 (kurang), dan 50 ke bawah (buruk).

12. Dampak penilaian terhadap *reward* yaitu adanya penghargaan Satya Lencana Karya Satya bagi PNS yang sudah bekerja selama 10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun, serta paling tidak mendapat nilai baik dalam waktu 2 tahun berturut-turut, sedangkan *punishment* bagi PNS belum ada karena pada tahun 2015 tidak adanya PNS yang mendapat nilai di bawah standar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cardoso Gomes, Faustino. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDY.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Moleong, Lexy. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Siregar, Sofiyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Grup.
- Susilo Martoyo, Kolonel Kal. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta. BPF.
- T. Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Grasindo.
- Winarno, Surachmad. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*. Bandung.

Jurnal

- Febrianti, Silfia, Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Volume 12. Nomor 1. <http://asministrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. diakses 1 Oktober 2016 pukul 13:00 WIB.
- Hardjaloka, Loura. 2014. *Studi Penerapan E-Government Di Indonesia Dan Negara Lainnya Sebagai Solusi Pemberantasan Korupsi Di Sektor Publik*. Volume 3. Nomor 3. diakses pada 27 September 2016 pukul 13:00 WIB.

Habibullah, Achmad. 2010. *Kajian Pemanfaatan dan Pengembangan E-Government*. Volume 23. Nomor 3. [http://journal.unair.ac.id/filterPDF/03Habib%20JMKB edited%20moor%20\(Tyas\).pdf](http://journal.unair.ac.id/filterPDF/03Habib%20JMKB%20edited%20moor%20(Tyas).pdf). diakses 27 September 2016 pukul 13:00 WIB

Januari, Cindi Ismi, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja “Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang”*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 24. Nomor 2. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/968/1150>. diakses 10 September 2016 pukul 15:00 WIB

Pribadi, Jessica Avelina, dan Dhyah, Harjanti. 2014. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya* 2. Volume 2. Nomor 1. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/viewFile/1516/1369>.diakses 10 September 2016 pukul 14:00 WIB.

Siahaan, Rumiris. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara I ii Rambutan*. Volume 1. Nomor 1. <http://www.stiebinakarya.ac.id/fpdfbrita/BAB%20III.pdf>. diakses 4 Oktober 2016 pukul 15:00 WIB.

Wulandari, Eliana. 2013. *Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Dengan Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Campina Ice Cream Industri Kantor Cabang Parung, Bogor)*. http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2011/11/pustaka_unpad_hubungan_penilaian_prestasi_kerja.pdf. diakses 4 Oktober 2016 pukul 15:00 WIB.

Yuni, Sri Woro Astuti. *Peluang Dan Tantangan Penerapan E-Governance Dalam Konteks Otonomi Daerah*. <http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/05-Yuni.pdf>.,diakses 4 Oktober 2016 pukul 15:30 WIB.

Skripsi

Chasanah, Afidatun. 2011. *Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.

Sikstin, Febrilia. 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Auditor, Religiusitas Dan Reward Terhadap Whistleblowing Intention*. Skripsi. Yogyakarta.

Wulansari, Diah. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Bencana (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Wonosobo Tahun 2015)*. Skripsi. Yogyakarta.

Peraturan

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015

Internet

[https : bantulkab.go.id](https://bantulkab.go.id), diakses 6 September 2016. Pukul 13:00 WIB

[https : bkd.bantulkab.go.id](https://bkd.bantulkab.go.id), diakses 6 September 2016. pukul 13:00 WIB.

<http://www.kompasiana.com/rindo/skp-sasaran-kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pekerjaan-pns>. diakses 6 September 2016. pukul 14:00 WIB