

SINOPSIS

Kinerja sumber daya manusia merupakan tahap penting dalam mendorong sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang di cita-citakan, dengan kinerja sumber daya manusia yang maksimal diharapkan terwujudnya sumber daya yang unggul juga kinerja yang memuaskan sesuai dengan visi dan misi sebuah instansi. Hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah di antara kedua instansi yaitu Dinas Pendidikan dan Kantor Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo yang berbeda dalam segi tingkatan dan tupoksinya, sehingga peneliti ingin meneliti apakah pada tahun 2015 pengisian Penilaian Prestasi Kerja PNS diantara kedua instansi tersebut sudah optimal, kemudian, faktor yang mempengaruhi perbedaan kedua Penilaian PK-PNS antara dua instansi tersebut.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif untuk menggambarkan bagaimana proses evaluasi kinerja SDM di dua instansi yang berbeda. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di dinas pendidikan kabupaten Kulon Progo dan Kantor Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode wawancara dan dokumentasi.

Evaluasi Kinerja SDM diwujudkan dengan pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan di dukung oleh Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013. Pelaksanaan Penilaian ini menggantikan penilaian DP3 sebelumnya dan dianggap sebagai pembaharuan dan penyempurnaan penilaian kinerja pegawai dalam 1 tahun. Penilaian SKP dan PKP adalah 60% (persen) untuk SKP yang meliputi aspek Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya serta 40% (persen) untuk PKP yang meliputi aspek Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa bila dibandingkan, antara kedua instansi tersebut hasilnya adalah terlihat perbedaan yang signifikan terkait dengan Laporan SKP dan PKP di kedua instansi tersebut. Pegawai di Dinas Pendidikan pada tahun 2015 lebih baik dalam mengisi Penilaian PK-PNS. kurangnya sosialisasi di Kantor Kecamatan menjadi faktor yang mempengaruhi perbedaan Pengisian Penilaian PK-PNS di kedua instansi tersebut.

Pemerintah seharusnya lebih memperhatikan instansi-instansi kecil seperti kantor kecamatan dengan cara menambah sosialisasi bagi pegawai.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Dinas Pendidikan, Kantor Kecamatan.