

**JURNAL**  
**EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**  
**(Studi Kasus tentang SKP dan PKP di Badan Pertanahan Nasional**  
**Kabupaten Bantul Tahun 2015)**

**Hernita Oktaviani (20130520147)**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengambil judul “EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PERTANAHAN KABUPATEN BANTUL TAHUN 2015”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi kinerja yang dilakukan di Badan Pertanahan Bantul dan juga dapat mengetahui program apa saja dan cara yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar berdampak baik pada kinerja Instansi Pemerintah.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul, dengan objek penelitian yaitu dengan pejabat penilai dan pegawai yang dinilai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan, lisan atau gambar. Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara, dokumentasi dan observasi, setelah data yang diperoleh kemudian diolah dan ditelaah serta di analisis agar mendapatkan gambaran yang jelas dan sistematis. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Bantul .

Dari hasil penelitian yang diperoleh tentang “EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PERTANAHAN KABUPATEN BANTUL TAHUN 2015” terdapat hasil bahwa di lingkungan Badan Pertanahan telah melaksanakan berbagai upaya dalam rangka evaluasi kinerja pegawai yang melalui beberapa program yang dilaksanakan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Selain itu, sistem penilaian kinerja di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul sudah menggunakan sistem SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PP (Perilaku Pegawai) yang merupakan format baru dalam penilaian kinerja pegawai yang sebelumnya menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan atau biasa dikenal dengan DP3. Selain itu, sistem evaluasi kinerja pegawai di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul sudah dilaksanakan dengan baik. Dari semua program yang dilakukan oleh Badan Pertanahan mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Pertanahan Kabupaten Bantul telah cukup baik dalam mengevaluasi kinerja pegawainya.

Keyword : Evaluasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara

**A. Latar Belakang Masalah**

SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Setiap tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggungjawab, danraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Di dalam penilaian SKP apabila terjadi faktor-faktor diluar kemampuan PNS, maka penilaiannya disesuaikan dengan kegiatan-kegiatan diluar SKP yang telah ditetapkan (PerkaBKN No.1 tahun 2013). Untuk memudahkan monitoring dan evaluasi capaian SKP secara berkala dan perilaku kerja

PNS yang dinilai, pejabat penilai dapat menggunakan formulir buku catatan penilaian perilaku kerja PNS. Apabila ada seorang PNS pindah dari instansi pemerintah yang satu ke instansi yang lain, maka buku catatan penilaian perilaku kerja dikirimkan oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi baru (PerkaBKN No.1 tahun 2013).

Begitu pentingnya penilaian kinerja pegawai, baik untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan personal dari pegawai itu sendiri, maka dalam prakteknya penilaian itu haruslah objektif, transparan dan terukur, sehingga diharapkan akan mampu merubah pola kerja yang mengarah pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Artinya bahwa proses penilaian prestasi kerja pegawai haruslah berdasarkan standar, norma dan tuntutan perkembangan internal organisasi dan lingkungan strategis yang sangat dinamis. Penilaian kinerja pegawai itupun bukanlah semata-mata hanya untuk memenuhi syarat formalitas saja, tetapi harus mampu menjadi alat untuk menggerakkan seluruh daya yang dimiliki pegawai agar dapat menjalankan tugas dan kewajiban sebagai bagian dari tanggung jawab yang melekat padanya (Wahyudi, 2014 vol 1).

Dalam pelaksanaannya Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil belum mampu memberikan hasil penilaian yang objektif dan bermanfaat bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, sehingga belum mampu memberikan pengaruh yang besar dalam pembinaan dan pengembangan karier seorang Pegawai Negeri Sipil. Berkenaan dengan penilaian yang dirasa belum memberikan nilai yang objektif, umumnya dikarenakan keputusan mengenai pemberian nilai atas unsur-unsur yang dinilai dari pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan keputusan yang subjektif dari pejabat penilai dengan dasar pertimbangan pengamatan tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku PNS yang dinilai, serta membandingkannya dengan PNS lain yang jabatannya relatif setara dalam lingkungan organisasinya. Disamping itu pula penilaian yang dilakukan dalam jangka waktu satu tahun dirasa sangat menyulitkan bagi Pejabat Penilai untuk mengingat perilaku Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Peneliti melakukan studi kasus di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul karena Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan belum banyak yang mengetahui atau mahir dalam mengerjakan penilaian SKP dan PKP tersebut. Selain itu minimnya Sumber Daya Manusia di Badan Pertanahan sehingga membuat banyak pegawai yang overload dalam mengerjakan tugasnya termasuk di dalam Bidang Pengukuran, Administrasi Berkas, dan analisis komputer (teknisi). Masih banyak pegawai yang belum paham dengan uraian tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai.

Minimnya Sumber Daya Manusia seringkali menjadi keluhan masyarakat karena dapat mempengaruhi pelayanan One Day Service yang ada di Badan Pertanahan yaitu hanya diselenggarakan dalam waktu 1 (satu) hari dalam 1 (satu) pekan hari kerja dan hanya dibatasi dalam jumlah maksimal pemohon kurang lebih 50 orang. Selain itu ada beberapa masyarakat yang mengeluhkan tentang pengurusan sertifikat tanah yang bertahun-tahun belum selesai pengurusannya (jogjatribunnews.com). Dengan adanya evaluasi kinerja menggunakan SKP dan PKP diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan masing-masing tugas dan tanggungjawabnya.

Berangkat dari proses penilaian yang tidak objektif dan terukur serta adanya kekurangan manfaat atau penilaian kerja, maka daftar nilai-nilai yang diberikan bagi seorang PNS kurang begitu berpengaruh bagi pengembangan kapasitas pegawai dan juga tidak memiliki feedback atas produktivitas pegawai dalam upaya mencapai sasaran kerja yang menjadi tujuan individu dan organisasi. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) tidak lagi ditempatkan sebagai alat utama untuk mengukur dan melihat prestasi Pegawai Negeri Sipil, sehingga keberadaan DP3 semakin lama hanyalah bentuk-bentuk sebuah hasil proses formalitas yang sama sekali tidak berpengaruh secara signifikan bagi perjalanan karier pegawai dan keberlangsungan organisasi tempatnya bekerja.

## B. BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kualitatif. Analisis Kualitatif merupakan penjabaran yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, pada analisis kualitatif ini proses dan makna dalam sebuah judul penelitian maupun penugasan dikupas secara mendalam dan ditonjolkan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara dengan wawancara mendalam dengan Ibu Tati selaku Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian, Ibu Isnaini selaku Pengolah data kepegawaian, serta dengan Bapak Agung Prasetya dan Bapak Prabawa selaku Pengadministrasi Umum. Analisis data dengan cara hasil wawancara di transkripsikan dalam catatan tertulis dan dikelompokkan sesuai dengan bidang-bidang yang akan dianalisis kemudian dilakukan penafsiran data secara narasi dan intepretasi kemudian dibandingkan dengan teori dari beberapa pustaka.

## C. KERANGKA TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki orang di dalam nya, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar, orang atau manusia merupakan unsur penting dalam apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manusia atau karyawan yang berada dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan Sumber Daya Manusia atau SDM.

Menurut Stoner dan Freeman manajemen adalah proses perencanaan pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan ( Stoner dan Freeman, 1994). Sedangkan Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai model (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Tabel 1.1

### Ruang Lingkup MSDM

RANCANGAN ORGANISASI	MANAJEMEN KINERJA
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perencanaan Sumber Daya Manusia analisis pegawai</li> <li>b. Alasis pegawai</li> <li>c. Rancangan pegawai</li> <li>d. Tim kerja (system sosio teknik)</li> <li>e. Sistem informasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penilaian manajemen / MBO</li> <li>b. Program peningkatan produktivitas</li> <li>c. Penilaian kinerja</li> </ul>
STAFFING	PENGEMBANGAN PEGAWAI DAN ORGANISASI
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rekrut/interview/mempekerjakan</li> <li>b. Alternative action</li> <li>c. Promosi/pemindahan/ separasi</li> <li>d. Pelayanan–pelayanan <i>outplacement</i></li> <li>e. Pengangkatan/orientasi</li> <li>f. Metode-metode seleksi pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengembangan pengawasan manajemen</li> <li>b. Perencanaan pengembangan karier</li> <li>c. Program pembinaan/asistensi</li> <li>d. Pelatihan ketrampilan non manajemen</li> <li>e. Program-program persiapan pension</li> <li>f. Penelitian-penelitian terhadap sikap</li> </ul>
SISTEM REWARD, TUNJANGAN-	KOMUNIKASI DAN RELASI

TUNJANGAN DAN PEMATUHAN	PUBLIK
a. Program-program keamanan	a. Sistem informasi / laporan / catatan SDM
b. Pelayanan kesehatan/medis	b. Komunikasi / publikasi pegawai
c. Prosedur-prosedur pengaduan/disiplin	c. Sistem penyaranan
d. Administrasi tunjangan asuransi	d. Penelitian SDM
e. Rencana-rencana pembagian laba / pension	
f. Hubungan-hubungan kerja	

Sumber: Bernardin dan Russel, 1993

## 2. Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pengertian evaluasi dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti penilaian; hasil. Menurut Bryan & White (1987), evaluasi adalah upaya untuk mendokumentasi dan melakukan penilaian tentang apa yang terjadi dan juga mengapa hal itu terjadi, evaluasi yang paling sederhana adalah mengumpulkan informasi tentang keadaan sebelum dan sesudah pelaksanaan suatu program/rencana.

### 1. Sasaran Evaluasi Kinerja Aparatur

Sasaran-sasaran evaluasi kinerja Aparatur yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999) dalam bukunya Kualitas Kinerja Aparatur (edisi kelima) sebagai berikut :

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja aparatur maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para aparatur melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode yang selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*) (Sunyoto, 1999:1).

### 2. Tujuan Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengavaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi, adapun tujuan dari evaluasi kinerja menurut (Ivancevich, 1992) antara lain :

#### 1. Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu dtraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan Conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

#### 2. Pemberian Reward

Dapat digunnnakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk membarhentikan pegawai.

#### 3. Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 4. Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

### 5. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

### 6. Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai. (dalam Darma 2009 :14)

## 3. Sasaran Kinerja Pegawai & Perilaku Kerja Pegawai

Dimana PP No.46 Tahun 2011 ini mengatur tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan denan RKT setiap Instansi. Dalam menyusun SKP harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut; Jelas, Dapat diukur, Relevan, Dapat dicapai, dan memiliki target (PerkaBKN No.1 tahun 2013). Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat structural eselon V atau pejabat lain yang ditentukan. Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja PNS yang terdapat pada pasal 3 dilakukan berdasarkan pada prinsip (Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011):

- a. Objektif  
Sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh penilaian subyektif pribadi dari pejabat penilai.
- b. Terukur  
Dapat diukur dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.
- c. Akuntabel  
Seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
- d. Partisipatif  
Seluruh proses penilaian prestasi kerja melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai.
- e. Transparan  
Hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

## D. PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah agar setiap aparatur sipil dan pejabat penilai dapat menyusun SKP sesuai dengan bidang dan tugas jabatannya masing-masing serta juga dapat mengetahui capaian SKP-nya, dan diperlukan adanya petunjuk dalam pengisian SKP bagi setiap aparatur sipil dan pejabat penilai dalam menyusun SKP yang sesuai dengan bidang dan tugas jabatan masing-masing. Terkait tentang sistematika penilaian SKP bersifat transparan dan cara penilaian tersebut sudah ditentukan target dan realisasinya. Sedangkan untuk penilaian PKP, pejabat penilai harus objektif menilai aparatur sipil tersebut dengan mengukur kinerjanya bukan berdasarkan faktor kedekatan atau faktor ketidaksenangan antara pejabat penilai dengan pegawai yang dinilai. DP3 tidak dapat digunakan untuk menilai dan mengukur

seberapa besar produktivitas dan kontribusi Pegawai Negeri Sipil terhadap instansi kerjanya. Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan metode DP3 tidak didasarkan pada target yang jelas karena pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada suatu target tertentu, maka proses penilaiannya cenderung bersifat subyektif. Dalam hal ini atasan langsung pun sebagai pejabat penilai hanya sekedar member dan belum tentu member klarifikasi dari hasil penilaian serta tindak lanjut penilaian terhadap pegawai yang dinilai.

Perbedaan yang mendasar lainnya antara DP3 dengan SKP menurut Badan Pertanahan dalam bidang Kepegawaian Kabupaten Bantul yakni, DP3 cenderung sebagai dokumen dan tidak pernah di evaluasi. Sedangkan jika menggunakan SKP penilaiannya diawali sejak penyusunan target yang mendasari dari Rencana Kerja Tahunan (RKT) SKPD, dengan prinsip objektif, realistis ada pembandingan antara target dan realisasi. Terukur, dalam arti capaian kinerja bersifat kuantitatif dan kualitatif dan selalu ada evaluasi dalam capaian kinerja. Penilaian pegawai dengan SKP diharapkan dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil untuk pembinaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pertanahan Kabupaten Bantul.

a. Sasaran Kinerja Pegawai

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang akan dicapai. Hasil kerja selama tahun 2015 di lingkungan Badan Pertanahan selalu mencapai target. Peningkatan hasil kerja yang dihasilkan dengan sistem penilaian kinerja yang mengacu pada PP No 46 tahun 2011 yaitu pegawai lebih disiplin dengan menyusun tugas dan tanggungjawab masing-masing yang sudah ditentukan targetnya, kalau pegawai tersebut disiplin dan tepat pada target akan mendapatkan reward yang lebih besar sedangkan pegawai yang malas-malasan mendapatkan reward yang kecil, reward yang dimaksud adalah dalam bentuk tunjangan (tunjangan kinerja) . Besaran Tunjangan Kinerja yang di dapatkan sesuai berdasarkan dengan tingkat kelas jabatannya yang sudah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional

2. Kualitas

Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang akan dicapai, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (Seratus). Pegawai yang ada di lingkungan Badan Pertanahan ini berjumlah 98 pegawai yang terdiri dari 67 pegawai laki-laki dan 31 pegawai perempuan hasil yang didapatkan dari kualitas yaitu pegawai mampu bekerja dengan cepat dan hasil kerjanya selesai dengan baik tanpa ada kesalahan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Cara menilai kualitas dalam suatu kegiatan adalah dengan mengacu pada Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013.

3. Waktu

Waktu merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester dan tahunan. Target waktu yang telah ditetapkan adalah satu tahun anggaran dan cara untuk menentukan target waktu dalam setiap kegiatan yaitu dibatasi selama 12 bulan atau tiap 1 (satu) tahun sekali

#### 4. Biaya

Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja yang akan dicapai. Target biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam satu tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran dan lain-lain. Target biaya yang dimasukkan tergantung dengan besaran anggaran yang diterima dari APBD dan yang berhak untuk memasukkan target biaya ialah Pegawai yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini adalah Pejabat Pembuat Komitmen.

#### b. Perilaku Kerja Pegawai

##### 1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayanani antara lain meliputi masyarakat, rekan kerja, unit kerja terkait dan/atau instansi lain. Pelayanan yang diberikan di Badan Pertanahan yaitu One Day Service atau pelayanan satu hari selesai. Untuk pelayanan yang selama ini dikenal membutuhkan banyak waktu untuk penyelesaian pekerjaannya program ini dianggap sebagai terobosan yang menarik. Tentu saja, sesuai dengan kewenangannya, ODS ini diselenggarakan oleh Kantah.

Diharapkan ODS dapat menjadi sarana untuk menciptakan reformasi birokrasi di tubuh BPN RI khususnya di Kantah sebagai satuan kerja yang melaksanakan pelayanan pertanahan. ODS menjadi salah satu sarana untuk mempercepat pemberian kepastian hukum terhadap aset yang dimiliki oleh masyarakat. Jika permohonan pelayanan pertanahan oleh masyarakat dapat lebih cepat terselesaikan, maka upaya investasi dari masyarakat akan lebih lancar. Namun, masih banyak yang sering dikeluhkan oleh beberapa masyarakat seperti halnya pelayanan One day service itu hanya dilakukan dalam waktu satu hari dalam satu pekan hari kerja dan hanya dibatasi dalam jumlah maksimal pemohon kurang lebih 50 orang.

##### 2. Integritas

Kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi itu sendiri. Integritas yang ada pada Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Badan pertanahan Kabupaten Bantul ini dapat mendorong dalam bekerja karena setiap pegawai harus disiplin dalam bekerja dan harus menjaga sikap yang baik dan benar agar tidak melanggar nilai, norma dan etika di lingkungan Badan Pertanahan. Bila ada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar norma, etika dan nilai akan dikenakan sanksi yaitu teguran.

##### 3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada diri sendiri, seseorang dan/atau golongan. Setiap Pegawai Negeri Sipil diharuskan membuat Pakta Integritas yaitu biasanya disebut dengan Pernyataan komitmen dari semua Pegawai.

#### 4. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman kedisiplinan. Di dalam aspek disiplin ini dapat mempengaruhi kinerja yang mengacu pada target karena kalau target pekerjaannya tidak sesuai target maka tunjangan kerjanya juga akan dipotong dan apabila ada pegawai tidak disiplin dalam hal tidak masuk dalam bekerja tunjangan kerjanya juga akan dipotong.

#### 5. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerjasama dengan rekan kerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang telah ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Diperlukan kerjasama antar pegawai dapat mendorong hasil kinerja satu sama lain. Kendala yang dihadapi dalam aspek kerjasama ini ialah tergantung pada masing-masing sifat individunya.

#### 6. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi (bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

Tabel 3.3

Perbandingan Nilai Capaian Kinerja

Nama	Jabatan	SKP+PKP	DP3
Deddy Indriarta	Analisis Pemetaan dan Penilai Tanah	81,37	81,57
Raden Sigit Kuncoro	Analisis Permasalahan Pertanahan	85,21	81,86
Suswanto	Pengelola Aset BMN	83,09	83,00
Sutyarningsih	Bendahara Pengeluaran	83,29	81,4
Sunarto	Penerima Layanan Pengaduan	81,31	80,57
Sumantri Hery P.	Kasi. Pengendalian Pertanahan dan Pemberdayaan masyarakat	85,40	82,88
Sulastris	Analisis Pengendalian dan Pengelolaan Pertanahan	83,92	81,86
Sugito	Pengelola Data Keuangan	83,61	82,86
Sugeng Rahanto	Pengadministrasi Umum	81,68	76,4
Setiyowati	Kepala Urusan Perencanaan dan Keuangan	83,85	82,86
Prabawa	Pengadministrasi Umum	82,00	81,71
Tony Warman	Kasi Pengendalian Pertanahan dan	89,07	88,83

	Pemberdayaan Masy		
Pajar, S.H	Bendahara Penerimaan	83,81	83,14
Murtiningsih, S.E	Kasubsi Pengendalian Pertanahan	85,27	83,00
Tati Swastyawati	Kaur Umum dan Kepegawaian	85,39	84,13
Heru Purnama	Kaur Perencanaan dan Keuangan	85,44	82,5
Isnaini Nursalamah	Pengolah Data Kepegawaian	81,85	80,00
Agung Prasetya	Pengadministrasi Umum	82,76	79,86
Suyadi, S.H	Surveyor Penyertaan Penyedia	81,86	83,14
Sri Sudi Endah	Surveyor Penyertaan Penyedia	84,04	83,14

Berdasarkan dari Nilai Capaian Prestasi Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai mendapatkan nilai yang baik, itu dikarenakan kinerja pegawai-pegawai tersebut baik. Hasil nilai capaian kinerja nya diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan SKP dan PKP yang bersifat transparan dan objektif dalam melakukan pengukuran kinerja. Dapat dilihat dari hasil DP3 yang diperoleh juga cukup baik namun, pengukuran kinerja nya tidak transparan dan tidak objektif karena pengukuran dengan menggunakan DP3 hanya mengukur tentang perilaku nya saja tidak berdasarkan tingkatan kinerja seorang pegawai.

#### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Adanya faktor penghambat yaitu masih adanya pegawai yang belum begitu paham dengan penggunaan format SKP, ini dikarenakan penggunaan format SKP dan PP yang baru berjalan beberapa tahun yang sebelumnya menggunakan format DP3. Selain itu adanya faktor pendukung yaitu di Badan Pertanahn menerapkan sistem Tunjangan Tambahan sesuai dengan kinerja pegawai yang bersangkutan. Besaran tunjangan yang diterima pegawai disesuaikan dengan tingkat kerjanya, semakin baik pekerjaan maka semakin besar pula tunjangannya.

Secara keseluruhan, evaluasi kinerja pegawai di lingkungan Badan Pertahan sudah berjalan dengan baik, karena dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Dan dari uraian Kegiatan Tugas Jabatan masing-masing pegawai semuanya mendapatkan nilai yang baik dan terjadinya peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Pertanahan Kabupaten Bantul telah cukup baik dalam mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan kerjanya.

## F. KEPUSTAKAAN

1. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
2. Jhon Wahyudi..*Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* Vol. 1 No. 3, 2014, artikel 3
3. Stoner, J.A.F dan R.E.Freeman.1994.*Manajemen*. Jilid 1. Edisi kelima.Jakarta:Intramedia
4. Bernardin and russel.1993.*Human Resources Management*. New Jersey:International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
5. Bryant and White.1987.*Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang*.Jakarta:Cetakan Pertama alih Bahasa Rusyanto,LP3S
6. Sunyoto, Agus.1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:IPWI
7. John,M.Ivancevich.1992.*Human Resources Management Foundations of Personel*.USA:Richard D.Irwn Inc
8. Dharma,Surya.2009.*Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil