

SINOPSIS

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Kabupaten Bantul tahun 2015 dilakukan melalui sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS secara *online*. Penilaian prestasi kerja tersebut bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja PNS. Penilaian prestasi kerja di Kabupaten Bantul menarik untuk diteliti karena penggunaan aplikasi *online* yang membuat seluruh PNS menggunakan sistem tersebut untuk pengisian SKP dan pejabat penilai untuk menilai prestasi kerja di dalam sistem aplikasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS berbasis teknologi informasi di Kabupaten Bantul tahun 2015 serta dampak nilai terhadap pemberian *reward* dan *punishment* kepada PNS. Berdasarkan tujuan tersebut maka dirumuskan permasalahan: 1). Bagaimana pelaksanaan *penilaian prestasi kerja PNS berbasis IT* di Kabupaten Bantul tahun 2015. 2). Bagaimana pemberian *reward* dan *punishment* terhadap hasil penilaian prestasi kerja 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. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. 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. Penilaian prestasi kerja dilakukan di dalam sistem oleh pejabat penilai dan atasan pejabat penilai, yang diakumulasikan dari 60% nilai SKP dan 40% nilai perilaku kerja. Sampai saat ini belum ada pembinaan untuk PNS dalam memperbaiki kinerja karena belum ada PNS yang mendapat nilai dibawah 75. Hal tersebut dikarenakan masih adanya bias penilaian. Hasil penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul berdampak pada kenaikan pangkat apabila nilai PNS di atas 76, sedangkan untuk 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.

Kesimpulan yang didapat penulis yaitu secara keseluruhan pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul sudah berjalan dengan baik yaitu dilihat dari nilai prestasi kerja yang dikategorikan sudah baik, serta tujuan, prosedur, kriteria sudah sesuai dengan peraturan yang terkait, tetapi dalam penilaian belum semua nilai objektif. Dampak hasil penilaian terhadap *reward* yaitu penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan kenaikan pangkat, sedangkan pemberian *punishment* belum ada. Saran yang diberikan oleh penulis adalah perlu adanya sosialisasi yang berkelanjutan, membuat SOP sebagai acuan penilaian, memahami peraturan terkait pelaksanaan penilaian prestasi kerja, perlu ada pembinaan bagi PNS mengenai pembuatan SKP tepat waktu yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja PNS.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, IT