

### **BAB III**

## **PENILAIAN PRESTASI KERJA PNS BERBASIS IT DI KABUPATEN BANTUL TAHUN 2015**

### **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 yang didesain berdasarkan PP di atas serta Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. Keunggulan sistem ini yaitu bisa diakses kapanpun dan dimanapun melalui media komputer, *handphone*, dan lainnya. Aplikasi berbasis *website* ini dapat menyampaikan data secara cepat dan jaraknya tidak terbatas, selain itu semua data penilaian prestasi kerja tersimpan dari awal pembuatan sampai dengan berakhirnya jabatan, serta semua proses penyeleksian penilai dan atasan penilai dilakukan secara mandiri oleh sistem, sehingga PNS tidak direpotkan dengan proses menentukan penilai dan atasan penilai.

Pelaksanaan penilaian dengan menggunakan aplikasi penilaian prestasi kerja ini tentu saja tidak mudah, karena tidak semua PNS memahami bagaimana penggunaan aplikasi tersebut. Setelah aplikasi penilaian prestasi kerja PNS dibuat pada tahun 2014, maka Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bantul

melakukan sosialisasi, seperti yang diungkap oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu :

“Setelah aplikasi dibuat, kami mengadakan sosialisasi ke setiap instansi dan kepala sekolah yaitu 1 tahun sekali tetapi banyak *shif*”<sup>1</sup>

Pelaksanaan suatu program Pemerintah baik itu masyarakat sebagai sasaran ataupun aparatur pemerintah akan berjalan dengan baik apabila adanya sosialisasi yang dilakukan, seperti dalam sistem penilaian prestasi kerja. Sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul merupakan salah satu tahapan dalam pengenalan dan pembelajaran sistem baru yang akan digunakan dalam jangka panjang oleh seluruh PNS di Kabupaten Bantul. Waktu sosialisasi yang dilaksanakan 1 kali dalam setahun tentu tidaklah cukup, karena masih banyaknya PNS yang tidak mengerti penggunaan IT. Target peserta sosialisasi, anggaran, maupun waktu harus dapat disesuaikan dalam melakukan sosialisasi mengingat jumlah PNS yang tidak sedikit.

Pelaksanaan sosialisasi yang diadakan oleh BKD Kabupaten Bantul mempunyai waktu dan target penyelesaian diadakannya sosialisasi ke instansi-instansi. Lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan :

---

<sup>1</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.00 WIB

“Target selesai sosialisasi bulan desember 2015 karena penilaian dilakukan desember, capaian sosialisasi yang telah dilakukan 85%. Sosialisasi dari BKD ini dilakukan oleh Bidang Pengadaan dan Pengembangan yang berjumlah 3 orang”<sup>2</sup>

Adanya target penyelesaian sosialisasi sangat membantu proses percepatan pelaksanaan sosialisasi, karena adanya pembatasan waktu maksimal yang harus ditempuh oleh BKD untuk mensosialisasikan aplikasi penilaian prestasi kerja kepada PNS di Kabupaten Bantul. Capaian sosialisasi yang telah dilaksanakan seharusnya dapat mencapai persentase 100%, karena melihat dari waktu adanya aplikasi penilaian prestasi kerja dengan diadakannya sosialisasi dalam kurun waktu 2 tahun yaitu 2014 sampai 2015.

---

<sup>2</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 03 November 2016 pukul 12.00 WIB

**Tabel 1.4**  
**Data Sosialisasi Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja**

NO	Uraian Kegiatan	Tanggal	Satuan Hasil	Jumlah Vol Kegiatan	Jumlah AK	Keterangan / Bukti Fisik
1	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Kesehatan	09 Januari 2014	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
2	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasnkerja PNS di BPBD	10 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
3	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS diDPPKAD	10 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
4	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di RSUD penembahan senopati	15 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Katerangan
5	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Pertanian dan Kehutanan	15 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,009	Surat Keterangan
6	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di di Inspektorat	16 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,009	Surat Keterangan
7	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Badan Lingkungan Hidup	16 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Sutar Keterangan
8	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Bappeda	20 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
9	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS	23 Januari 2014	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan

	di UPT PPD Kec. Jetis					
10	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Disdukcapil	24 Januari 2014	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
11	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Bagian Umum	27 Januari 2014	Jam Pekerjaan	3	0,09	Surat Keterangan
12	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kesbangpol	27 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
13	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di KPPD	28 Januari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
14	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kecamatan Bantul	30 Januari 2014	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
15	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kantor Pemerintah Desa	03 Februari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
16	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kantor Perpustakaan	04 Februari 2014	Jam Pelajaran	4	0,13	Surat Keterangan
17	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Perhubungan	05 Februari 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
18	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	13 Februari 2015	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
19	Bimbingan teknis penggunaan	19 Februari	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan

	aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Pekerjaan Umum	2014				
20	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Pendidikan menengah dan Non Formal	23 Februari 2014	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
21	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Pekerjaan Umum	17 Maret 2014	Jam Pelajaran	2	0,06	Surat Keterangan
22	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kantor Arsip	01 April 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
23	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di BKKPP & KB	11 Agustus 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
24	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dikmenof	03 November 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
25	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kecamatan Pandak	08 Desember 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
26	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di SD N Pacar	08 Desember 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
27	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di UPT SKB	19 Desember 2014	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
28	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kecamatan Pundong	24 Desember 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan

29	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kecamatan Bantul	31 Desember 2014	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
30	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS Di Disdukcapil	02 Januari 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
31	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di RSUD Panembahan Senopati	14 Januari 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
32	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Inspektorat	16 Januari 2015	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
33	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di SMP N 1 Pandak	17 Januari 2015	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
34	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kantor Desa	23 Januari 2015	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
35	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Paguyuban Kasie Tapem	27 Januari 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
36	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Puskesmas Kasihan 1	28 Januari 2015	Jam Pelajaran	3	0,09	Surat Keterangan
37	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Perindagkop	03 Februari 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
38	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS	11 Februari 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan

	di UPT PPD Kec. Pajangan					
39	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di UPT PPD Kec. Pundong	27 April 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
40	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS bagi Guru dan Admin di UPT PPD Kec. Pandak	28 April 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
41	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Kesehatan	04 Mei 2015	Jam Pelajaran	4	0,09	Surat Keterangan
42	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS bagi Admin di UPT PPD Kec. Piyungan	06 Mei 2015	Jam Pelajaran	43	0,12	Surat Keterangan
43	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS bagi Admin di UPT PPD Kec. Banguntapan	07 Mei 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
44	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja bagi Kepala Sekolah SD di Dinas Pendidikan Dasar	11 Mei 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
45	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS bagi Guru dan Admin di UPT PPD Kec. Kretek	21 Mei 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
46	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS bagi Guru dan Admin di kec. Pajangan	22 Mei 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
47	Bimbingan teknis	25 Mei	Jam	4	0,12	Surat



	penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS bagi Guru dan Admin di UPT PPD Kec.Kasih	2015	Pelajaran			Keterangan
48	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Puskesmas Bantul 1	01 Juni 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
49	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja bagi PNS dan admin Bagian Umum di Kantor KPDT Bantul	03 Juni 2015	Jam Pelajaran	4	0,15	Surat Keterangan
50	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di BKKPP & KB	04 Juni 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
51	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kantor Perpustakaan Umum	12 Juni 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
52	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di SMP N 1 Bantul	23 Juni 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
53	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di SMA N 1 Bantul	02 September 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan
54	Bimbingan teknis penggunaan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Dinas Pertanian dan Kehutanan	18 September 2015	Jam Pelajaran	4	0,12	Surat Keterangan

Sumber : BKD Kabupaten Bantul

Data di atas menunjukkan sosialisasi rutin setelah dibuatnya sistem aplikasi penilaian prestasi kerja di Kabupaten Bantul. Sosialisasi yang diadakan oleh BKD bertujuan untuk mengenalkan penilaian 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.

Sosialisasi mengenai sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS tidak hanya dilakukan oleh BKD Kabupaten Bantul, tetapi banyak instansi yang antusias ingin belajar menggunakan aplikasi tersebut sehingga banyaknya undangan penyelenggaraan sosialisasi untuk BKD datang ke instansi yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, seperti yang diungkap oleh Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan :

“Saat *launching*, ada pelatihan dengan mengundang SKPD dalam sosialisasi aplikasi, serta masing-masing kepala SKPD juga diundang. Setelah itu, BKD diundang ke SKPD, Rumah Sakit, dan Sekolah untuk mengajari dalam penyusunan penilaian”<sup>3</sup>

Antusias yang sangat baik dari berbagai macam instansi yang ada di Kabupaten Bantul merupakan salah satu dukungan penting dari penyelenggaraan penilaian prestasi kerja PNS. Banyaknya undangan yang ditujukan ke BKD untuk mengisi sosialisasi mengenai sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS diharapkan dapat memberi pengetahuan bagi PNS untuk membuat SKP yang sesuai dengan

---

<sup>3</sup>Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dengan menggunakan sistem aplikasi penilaian yang ada.

Sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS didalamnya mempunyai operator yang disebut admin dan super admin. Seperti yang diungkap oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu :

“Sistem aplikasi penilaian prestasi kerja memiliki admin dan super admin, admin yang ada di BKD ada banyak, sedangkan admin di setiap SKPD hanya ada satu. Untuk super admin hanya ada di BKD saja”<sup>4</sup>

Pembuatan admin dan super admin sangat membantu PNS dalam segala proses yang dilakukan pada sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS. Admin yang ditempatkan di setiap SKPD dapat membantu PNS yang kesulitan memahami penggunaan sistem aplikasi tersebut. Satu admin yang ditempatkan di setiap SKPD tentu saja masih kurang, mengingat perbandingan yang sangat jauh dengan jumlah PNS yang ada di setiap SKPD. Penambahan jumlah admin tentu saja diperlukan, karena selain bisa membagi tugas yang ada, admin juga dapat memberikan pelatihan kepada PNS yang masih kurang dalam menggunakan sistem aplikasi.

Admin dan super admin yang mengoperasikan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS mempunyai tugas yang berbeda-beda, lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu:

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 03 November 2016 pukul 12.00 WIB

“Admin tugasnya untuk mencetak formulir SKP yang telah dibuat oleh PNS dan mengolah data bagi PNS yang dimutasi, sedangkan super admin tugasnya membuat *root* jabatan dan tupoksi, membuat pengumuman dan surat edaran, serta mengelola forum interaktif”<sup>5</sup>

Admin dan super admin mempunyai hubungan hierarki dalam menjalankan tugasnya. Admin masing-masing SKPD di Kabupaten Bantul menjadi penghubung antara PNS dengan super admin yang ada di BKD. Admin disetiap SKPD juga dapat menyampaikan pengumuman untuk waktu pembuatan SKP oleh PNS agar semua PNS dapat tepat waktu dalam membuat SKP.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS melalui sitem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul belum memiliki standar operasional prosedur (SOP). Lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu :

“Untuk penilaian menggunakan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja SOP belum ada, tetapi yang dulu waktu masih menggunakan DP3 itu ada SOPnya”<sup>6</sup>

Pentingnya SOP dalam suatu pelaksanaan program atau kegiatan tentu saja menjadi hal dasar yang harus ada, karena dengan adanya SOP tentu saja akan membuat program atau kegiatan yang dilaksanakan jelas. Pembuatan SOP sebelum melaksanakan pekerjaan dapat menguntungkan suatu organisasi seperti jelasnya aturan pelaksana, adanya pedoman dalam melaksanakan kegiatan, serta

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 03 November 2016 pukul 12.00 WIB

<sup>6</sup> Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 03 November 2016 pukul 12.00 WIB

memperjelas alur wewenang dalam tingkat jabatan yang ada. SOP dalam penilaian prestasi kerja dapat memperlancar jalannya kegiatan tersebut karena adanya pedoman yang jelas.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Kabupaten Bantul tahun 2015 di mulai dari PNS membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di awal tahun yaitu bulan Januari. Pembuatan SKP pada tahun 2015 masih menggunakan *Microsoft Excel*, dikarenakan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja masih dalam tahap penyempurnaan, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan:

“PNS membuat SKP pada bulan januari menggunakan *Excel* terlebih dahulu, karena pada saat itu sistem belum sempurna. Bulan Maret sampai April tahun 2015 data SKP PNS mulai di input dalam aplikasi tersebut.”<sup>7</sup>

Penyempurnaan suatu aplikasi berbasis *website* sebagai sarana penunjang pelaksanaan kegiatan disuatu instansi pemerintah perlu dilakukan, kesiapan aplikasi yang akan digunakan perlu diperhatikan secara *detail* baik itu kelayakan komponen aplikasi maupun fungsi aplikasi tersebut. Sama halnya dengan aplikasi penilaian prestasi kerja di Kabupaten Bantul juga memerlukan penyempurnaan dengan jangka waktu yang tidak sebentar, hal tersebut dilakukan agar aplikasi yang nantinya akan digunakan dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan tujuan pembuatannya.

---

<sup>7</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.00 WIB

Pembuatan SKP oleh PNS dengan menggunakan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja di mulai dari :<sup>8</sup>

- 1 Pembuatan SKP oleh setiap PNS di Kabupaten Bantul
- 2 PNS mengajukan formulir SKP kepada atasan
- 3 Pengajuan penilaian
- 4 Konfirmasi formulir SKP

Formulir SKP yang ada di dalam aplikasi penilaian prestasi kerja PNS hanya akan muncul saat masih dalam waktu pembuatan SKP, jika ada PNS yang belum membuat SKP sampai batas waktu akhir maka PNS membuat SKP dengan menggunakan *Excel*. Seperti yang di ungkap oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan :

“PNS membuat SKP Bulan Januari, tetapi ada beberapa PNS yang belum membuat SKP sampai jangka waktu pembuatan maka mereka membuat SKP menggunakan *Excel*”<sup>9</sup>

Keterlambatan PNS dalam membuat SKP dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran membuat SKP dari PNS itu sendiri, sedangkan pengumuman masa pembuatan SKP sudah diumumkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul melalui sosialisasi dan aplikasi penilaian prestasi kerja PNS masing-masing. Hal tersebut tentu saja sangat disayangkan, mengingat ketersediaan

---

<sup>8</sup>Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Kabupaten Bantul, hal 6

<sup>9</sup>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

sistem yang memadai dan untuk memudahkan para PNS dalam menyusun SKP masing-masing jabatan/kedudukannya.

Pembuatan SKP dengan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja seharusnya mempercepat dalam penyelesaian SKP itu sendiri, kemudahan dalam membuat SKP dirasakan oleh salah satu PNS di BKD Kabupaten Bantul yaitu Staff bagian Analis Perencanaan SDM, yaitu :

“Saya membuat SKP tepat waktu yaitu akhir Januari, pembuatan SKP dengan adanya aplikasi seharusnya lebih mudah dan gampang, tapi namanya sistem baru maka perlu adanya penyesuaian”<sup>10</sup>

Walaupun aplikasi penilaian prestasi kerja belum sempurna di awal Januari 2015, tetapi pembuatan SKP oleh PNS tetap dilakukan di bulan Januari. Pengenalan sistem aplikasi yang telah dilakukan di mulai dari para PNS menginput data SKP mereka ke dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja. Hal tersebut tentu saja memudahkan dalam pembuatan SKP, karena sudah dapat dibuat di dalam sistem aplikasi, dan tidak menggunakan *excel* kembali.

Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) oleh PNS di Kabupaten Bantul harus tepat waktu pembuatan, tetapi masih banyak juga PNS yang belum membuat SKP dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Seperti yang diungkap oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu :

“SKP dibuat awal Januari dan kurang lebih 70% PNS sudah membuat tepat waktu, tetapi banyak juga yang masih belum membuat dikarenakan berbagai macam alasan. 30% PNS yang belum membuat SKP

---

<sup>10</sup>Wawancara dengan Ibu Veni Dwi Christianingrum, S.Kom., MT. Staff Bagian Analis Perencanaan SDM, pada 03 November 2016 pukul 12.30 WIB

belum dikenakan sanksi karena masih adanya toleransi dalam penggunaan aplikasi tersebut, hanya saja sebagai konsekuensinya PNS membuat SKP dengan menggunakan lembar kerja *excel*<sup>11</sup>

Persentase PNS yang belum membuat SKP tepat waktu tentu saja sangat disayangkan, keterlambatan pembuatan SKP tentu saja bisa berdampak pada waktu penyelesaian pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh setiap PNS dalam masa kerjanya. Pemberian sanksi bagi PNS perlu dibuat agar adanya rasa jera untuk tidak mengulangi kesalahannya kembali. Sanksi ringan dapat menjadi salah satu cara agar PNS kedepannya dapat membuat SKP tepat waktu, misalnya dengan teguran lisan maupun tulisan. Ketegasan dari BKD sangat diperlukan mengingat pembuatan SKP bagi PNS sangat penting untuk dilaksanakan, selain itu kesadaran PNS dalam membuat SKP tentu saja perlu ditingkatkan kembali agar pelaksanaan kerjanya dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Berdasarkan data wawancara dan dokumentasi, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS di atas adanya sosialisasi mengenai sistem aplikasi di Kabupaten Bantul dibuktikan dengan adanya data sosialisasi yang dilakukan oleh BKD baik itu ke Dinas, Badan, Kantor, Sekolah, maupun lainnya. Ada beberapa lokasi yang belum dilakukan sosialisasi oleh BKD, yaitu terlihat dari capaian sosialisasi dengan persentase 83%. Pembuatan SKP oleh PNS di Kabupaten Bantul dapat ditafsirkan bahwa sebanyak 70% PNS membuat SKP

---

<sup>11</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.00 WIB



di aplikasi penilaian prestasi kerja PNS secara *online*, sedangkan 30% membuat SKP secara manual yaitu dengan menggunakan *excel*. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan waktu pengisian SKP yaitu tepat waktu dan yang melebihi batas waktu pembuatan.

### **b. Tujuan Penilaian**

Aplikasi penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk mempermudah proses penilaian prestasi kerja pegawai dari tahap pengajuan formulir sampai diterbitkannya lembar prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul.<sup>12</sup> Semua kegiatan dalam penilaian prestasi kerja ada di dalam satu kesatuan sistem aplikasi tersebut, sehingga akan lebih mudah dalam seluruh proses pelaksanaannya. Pelaksanaan penilaian bertujuan untuk mengukur sejauh mana capaian PNS dalam melaksanakan pekerjaannya selama satu tahun secara berkala, serta menjadi salah satu cara untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

Tujuan penilaian prestasi kerja yang diungkapkan oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan yaitu :

“Tujuan penilaian prestasi kerja itu sama dengan tujuan yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yaitu berbasis kinerja, seperti memperbaiki kinerja pegawai, dan mengukur kinerja pegawai”<sup>13</sup>

Tujuan dari diadakannya penilaian prestasi kerja secara keseluruhan berbasis kinerja, baik itu memperbaiki kinerja pegawai, memotivasi kinerja, meningkatkan

---

<sup>12</sup>Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Kabupaten Bantul, hal 5

<sup>13</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 03 November 2016 pukul 12.00 WIB

hasil kerja, maupun yang lainnya. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, suatu instansi tentu saja akan berorientasi pada kinerja pegawai. Keberhasilan seorang pegawai diukur dari hasil kerjanya secara berkala, apabila hasil kerja pegawai baik maka nilai yang akan dihasilkan juga baik, begitu pula sebaliknya. Hasil dari penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan sebagai tolak ukur pencapaian penyelesaian rencana kerja yang telah dibuat.

Berdasarkan data dokumentasi dan wawancara yang dilakukan di atas, maka antara tujuan adanya sistem aplikasi dengan tujuan penilaian prestasi kerja dapat dikatakan saling berkaitan. Kemudahan penggunaan sistem aplikasi mulai dari pengajuan formulir sampai pelaksanaan penilaian akan berdampak pada mudahnya pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan. Sistem aplikasi menyimpan data pegawai dari awal sampai akhir sehingga pejabat penilai akan lebih mudah melakukan penilaian dan melihat sejauh mana capaian kinerja yang didapat.

### **c. Prosedur Penilaian**

Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bantul mempunyai kewajiban untuk melakukan registrasi atau pendaftaran jabatan di dalam sistem melalui admin atau super admin. Alur penilaian prestasi kerja PNS melalui aplikasi penilaian prestasi kerja PNS dimulai dari :<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Kabupaten Bantul, hal 6

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.

Penilaian SKP di mulai dari formulir SKP yang telah diisi oleh PNS akan diajukan ke pejabat penilai melalui aplikasi penilaian prestasi kerja PNS, dan akan mendapatkan pemberitahuan yang berisi mengenai apakah SKP diterima atau belum diterima. Apabila SKP PNS belum diterima maka disistem aplikasi tersebut akan muncul keterangan kesalahannya, seperti yang diungkap oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan :

“Jika SKP yang dibuat PNS tidak sesuai target dan capaian, maka atasan akan mengirimkan *notifikasi* SKP belum diterima, untuk selanjutnya PNS akan memperbaiki kembali SKP tersebut”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>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

Pengajuan SKP yang telah dibuat oleh PNS tidak langsung diterima semua oleh pejabat penilai, SKP tersebut akan dibaca terlebih dahulu agar SKP yang akan dinilai sudah sesuai semua dengan ketentuan yang ada. Kesalahan dalam formulir SKP masih dapat diperbaiki kembali oleh PNS, hal tersebut tentu saja merupakan salah satu keunggulan dari sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS, serta terdapatnya *barcode* pada formulir SKP yang akan di *print out*.

Penilaian perilaku kerja PNS di Kabupaten Bantul merupakan penilaian yang berbasis perilaku dari setiap PNS dengan adanya kriteria tertentu. Carapenilaian perilaku kerja pegawai diungkapkan oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu :

“Penilaian perilaku kerja itu sesuai dengan Perka BKN Nomor 01 Tahun 2013 pada bagian lampiran hal 93”<sup>16</sup>

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. Seperti yang diungkap oleh oleh Staff Bagian Analisis Perencanaan SDM :

“Dalam melakukan penilaian sebaiknya pejabat harus membuka kamus Perka BKN, karena masih banyak yang belum membaca, dan harus juga diperhatikan nilai 76-90 itu ada berapa kesalahan di masing-masing

---

<sup>16</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, MPs.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 03 November 2016 pukul 12.00 WIB

angka nilai, dan juga paradig DP3 masih terbawa yang berdampak pada atasan tidak ingin nilainya lebih rendah dari bawahannya”<sup>17</sup>

Penilaian dengan memperhatikan pedoman yang ada tentu saja akan membuat penilai tersebut sesuai dengan kinerja setiap pegawai. Masih kurangnya minat membaca peraturan akan menimbulkan bias penilaian.

Penilaian prestasi kerja didapat dari penilaian SKP yang dilakukan oleh pejabat penilai akan mendapat 60% yang akan ditambah dengan nilai perilaku kerja sebesar 40%, sehingga didapatkan nilai prestasi kerja PNS. Setelah nilai prestasi kerja PNS keluar, maka bagi PNS yang keberatan dengan hasil nilainya dapat mengajukan keberatan. Lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan :

“14 hari setelah nilai keluar dapat mengajukan keberatan, di aplikasi penilaian prestasi kerja PNS akan ada ikon dengan tulisan keberatan atau tidak”<sup>18</sup>

Keberatan penilaian merupakan cara untuk para PNS yang tidak puas dengan hasil penilaian prestasi kerja yang didapatkan. Penilai wajib memberikan tanggapan pada kolom prestasi kerja PNS yang mengajukan keberatan. Keputusan *final* yaitu keberatan dikabulkan atau tidak sepenuhnya ditentukan oleh atasan pejabat penilai.<sup>19</sup> Kemudahan dalam menyampaikan keberatan dalam aplikasi penilaian prestasi kerja PNS tentu saja menjadi keunggulan dari aplikasi tersebut, terutama

---

<sup>17</sup>Wawancara dengan Ibu Veni Dwi Christianingrum, S.Kom., MT. Staff Bagian Analisis Perencanaan SDM, pada 03 November 2016 pukul 12.30 WIB

<sup>18</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, M.Ps., M.P Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.05 WIB

<sup>19</sup>Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS, hal 14

dalam kecepatan penyampaian informasi dan respon yang diberikan. Selama tahun 2015, keberatan penilaian yang diajukan ke pejabat penilai belum ada, lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan :

“Selama ini belum ada yang mengajukan keberatan”<sup>20</sup>

Hasil penilaian prestasi kerja PNS dirasakan sudah sesuai dalam penilaiannya, hal tersebut terlihat dari tidak adanya PNS yang mengajukan keberatan penilaian kepada pejabat penilai dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja sebelum lembar prestasi kerja disahkan.

Berdasarkan data dokumentasi di atas, dapat dikatakan bahwa prosedur penilaian yang dilakukan di sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS sesuai dengan hasil wawancara yaitu mulai dari tahap pengajuan penilaian SKP yang diukur dari target dan capaiannya, tidak langsung diterima pejabat penilai. Pejabat penilai akan melihat target dan capaian tersebut, jika sesuai maka akan diterima dan jika belum sesuai maka SKP belum diterima. Setelah tahap pengajuan penilaian SKP dilakukan, maka akan dilanjutkan dengan penilaian perilaku kerja dan yang terakhir penilaian prestasi kerja.

#### **d. Siapa Yang Menilai**

Penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul dilakukan oleh sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS. Penilaian SKP dilakukan oleh pejabat penilai, sampai pada penilaian prestasi kerja yang disahkan oleh atasan pejabat

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, MPs.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 12 Desember 2016 pukul 15.00 WIB

penilai.<sup>21</sup> PNS dapat meminta masukan dari rekan kerja satu jabatan untuk memberikan masukan dalam penilaian perilaku kerja pegawai, lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu:

“Untuk penilaian perilaku kerja, PNS dapat meminta masukan penilaian dari rekan kerja berdasarkan kriteria tertentu, tetapi PNS dapat bisa memilih menggunakan atau tidak menggunakan masukan tersebut”<sup>22</sup>

Masukan dari rekan kerja dapat menjadi pertimbangan ukuran dalam menilai perilaku kerja pegawai, hal tersebut tentu saja diperlukan sebab perilaku seseorang sangat sulit untuk mendapatkan penilaian secara objektif, karena terkadang latar belakang atau masalah pribadi menjadi salah satu alasan penilaian tidak objektif.

Berdasarkan data dokumentasi di atas, dapat dikatakan bahwa nilai prestasi kerja yang dilakukan oleh pejabat penilai dapat dikeluarkan apabila sudah mendapat tanda tangan dari atasan pejabat penilai. Penilaian perilaku kerja selain dilakukan oleh pejabat penilai, dari hasil wawancara di atas dikatakan bahwa saran dan masukan dari rekan kerja dapat membantu dalam penilaian perilaku kerja. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai referensi lain dalam melakukan penilaian.

---

<sup>21</sup> Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS, hal 14

<sup>22</sup>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

#### **e. Kriteria Yang Dinilai**

Penilaian prestasi kerja PNS menggunakan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS secara *online* tentu juga memerlukan kriteria-kriteria yang menjadi dasar penilaian bagi PNS. Kriteria penilaian SKP yang terdapat di dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul yaitu kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.<sup>23</sup> Kriteria penilaian untuk perilaku kerja yang terdapat di dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.<sup>24</sup> Kriteria-kriteria yang ada di dalam sistem aplikasi tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja yaitu penilaian SKP menggunakan kriteria-kriteria yaitu kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, sedangkan penilaian perilaku kerja menggunakan kriteria orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.<sup>25</sup>

Berdasarkan data dokumentasi di atas, baik itu dari buku panduan sistem aplikasi maupun Peraturan Pemerintah dapat dikatakan sudah sesuai yaitu kriteria-kriteria dalam penilaian SKP dan perilaku kerja yang dijadikan sebagai penilaian prestasi kerja di Kabupaten Bantul berpedoman pada peraturan di atasnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Kriteria yang ada di dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul digunakan sebagai ukuran penilaian yang dilakukan oleh pejabat penilai. Pejabat penilai harus menilai bawahannya secara objektif. Pedoman dalam melakukan penilaian sangat

---

<sup>23</sup> Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi, hal 11

<sup>24</sup> Buku Panduan Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja PNS, hal 19

<sup>25</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, pasal 7



jas di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, maka dari itu pejabat penilai harus memperhatikan pedoman penilaian agar penilaian yang dilakukan sudah sesuai dengan aturan yang ada.

## **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. Melalui sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS dalam melakukan penilaian, mulai dari tahap penilaian sampai pada pemberian penilaian lebih objektif dibandingkan dengan penilaian sebelumnya dengan menggunakan Daftar Pelaksanaan Penilaian Prekerjaan (DP3) PNS. Seperti yang diungkap oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan :

“Dibanding DP3, masih objektif penilaiannya dengan menggunakan aplikasi ini, selain itu pemberian nilai juga melihat kesesuaian kinerja di lapangan apakah benar-benar pekerjaan itu dilakukan atau tidaknya”<sup>26</sup>

Kelemahan dalam melakukan penilaian yang terdapat di dalam DP3, diperbaiki mulai tahun 2014 menjadi penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja lebih objektif dibandingkan dengan DP3 karena sudah adanya ukuran-ukuran dalam melakukan penilaian baik dalam SKP maupun perilaku kerja.

---

<sup>26</sup>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

Penjumlahan total nilai yang seimbang dengan penilaiannya menjadi salah satu keunggulan dari penilaian prestasi kerja yaitu 60% nilai SKP ditambah 40% nilai perilaku kerja. Aplikasi penilaian prestasi kerja PNS yang telah dijalankan di Kabupaten Bantul tentu saja sangat membantu, selain waktu yang cepat, kemudahan dalam mengakses menjadi salah satu kelebihannya juga, sehingga PNS tidak direpotkan lagi dalam membuat SKP dengan menggunakan *Excel*.

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. Pentingnya objektivitas dalam melakukan penilaian juga dirasakan oleh Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan, yaitu :

“Lebih objektif menggunakan sistem aplikasi prestasi kerja, tetapi kendalanya yaitu masih ada pimpinan SKPD yang tidak mau nilai mereka lebih kecil daripada bawahannya, itu yang masih sangat disayangkan”<sup>27</sup>

Kendala seperti yang dipaparkan di atas tentu saja sangat disayangkan, seharusnya penilaian dapat bersifat objektif yaitu antara kerja dan hasil seimbang. Bukan seberapa besar nilai yang di dapat, tetapi bagaimana seseorang PNS dapat menerima nilai yang telah diberikan. Adanya pimpinan SKPD yang tidak ingin nilainya kurang dari bawahannya tentu akan berdampak pada ketidakadilan bagi PNS yang lainnya. Ketegasan atasan pejabat penilai perlu ditegakkan, dan juga

---

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

perlu diadakannya evaluasi penilaian sehingga dapat meminimalisir tindakan seperti itu.

Berdasarkan wawancara di atas, dalam penilaian prestasi kerja dengan adanya kriteria dan ukuran dalam menentukan penilaian dapat dikatakan sudah objektif. Kriteria yang ada sebagai ukuran dalam penilaian SKP dan perilaku kerja sangat membantu bagi pejabat penilai untuk memberikan nilai yang sesuai dengan praktek dilapangan. Kendala yang terlihat dari hasil wawancara di atas tentu saja membuat adanya sis tidak objektif yaitu setelah hasil nilai dikeluarkan, bukan dari proses penilaian tetapi pada keadaan setelah hasil penilaian diterima oleh setiap PNS.

#### **b. Keadilan Dalam Melaksanakan Penilaian**

Penilaian yang baik harus didasarkan pada keadilan, kerja dan hasil yang sesuai akan di nilai baik dan begitu juga sebaliknya. Penilaian yang dilakukan dengan menggunakan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja tentu sangat membantu untuk menciptakan nilai yang adil bagi semua PNS yang ada dilingkungan pemerintah Kabupaten Bantul. Komponen yang terdapat di dalam aplikasi mengharuskan semua PNS untuk menggunakan komputer atau laptop. Pelatihan yang diadakan oleh BKD merupakan suatu cara agar semua PNS bisa mengetahui penggunaan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja, selain penggunaan aplikasi keadilan dalam penilaian juga didapat dari akumulasi nilai SKP dan perilaku kerja PNS. Seperti yang diungkap oleh Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan :

“Penilaian prestasi kerja di dapat dari 60% nilai SKP ditambah 40% nilai perilaku kerja, dan itu sudah adil pembagian persennya”<sup>28</sup>

Pembagian persentase nilai dari SKP dan perilaku kerja merupakan keadilan dalam penilaian prestasi kerja PNS. SKP yang merupakan sasaran kerja yang dibuat oleh PNS menjadi penilaian utama untuk melihat apakah PNS dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target waktu, biaya dan kuantitas yang telah disusun. Sedangkan perilaku kerja mendapatkan persentase di bawah SKP merupakan nilai yang pantas, karena dalam menjalankan setiap pekerjaan perlu ditunjang dengan sikap/perilaku PNS baik itu cara memimpin, kerja sama, pelayanan, maupun sikap-sikap yang dapat dinilai lainnya.

Penilaian prestasi kerja yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 diakumulasikan dari SKP dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%.<sup>29</sup> Berdasarkan data wawancara dan dokumentasi yang telah dipaparkan, dapat dikatakan bahwa adanya kesesuaian pernyataan hasil wawancara dengan peraturan yang terkait. Keadilan tersebut dilihat dari pembagian persentase yang dibagi menurut bobot kerjanya.

---

<sup>28</sup>Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

<sup>29</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, pasal 15

### 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. Dukungan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS yang ada menjadi salah satu keberhasilan penilaian prestasi kerja itu sendiri. Kenaikan pangkat PNS pada tahun 2015 yang berjumlah 394 PNS di bulan Oktober menjadi salah satu dampak dari adanya penilaian prestasi kerja. Hasil yang lainnya yang terdapat pada sistem aplikasi penilaian prestasi kerja berupa data nominatif dari kepala SKPD dan data yang disimpan di dalam sistem bagi seluruh PNS di Kabupaten Bantul. Lanjut ungkap Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan :

“Hasil prestasi kerja PNS berupa data nominatif yang kita minta kepada Kepala SKPD yang berbentuk *hardcopy* sebagai arsip di BKD, sedangkan untuk data PNS semuanya ada di dalam sistem aplikasi. Keterbatasan tempat di BKD menjadi salah satu alasannya”<sup>30</sup>

Hasil penilaian prestasi kerja yang telah dicetak akan langsung tersimpan di dalam sistem aplikasi penilaian prestasi kerja. Data nominatif yang diminta oleh BKD dari Kepala SKPD merupakan salah satu cara BKD untuk mengantisipasi kehilangan data yang terdapat di dalam aplikasi, tetapi untuk PNS tidak ada. Data PNS hanya tersimpan di dalam sistem secara terpadu, seharusnya dari BKD juga dapat melakukan hal yang sama kepada PNS yang sudah melakukan penilaian prestasi kerja agar kemungkinan buruk yang terjadi dapat diantisipasi sebelumnya.

---

<sup>30</sup>Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

Keterbatasan tempat BKD dalam pengarsipan menjadi salah satu alasan mengapa data PNS tidak diminta. Pentingnya evaluasi yang diadakan dapat menjadi salah satu solusi, sehingga tempat penyimpanan arsip dapat ditentukan dan tidak mengganggu ruang-ruang di BKD itu sendiri.

Hasil prestasi kerja PNS juga memberi manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk PNS itu sendiri maupun organisasi di dalamnya.

Lanjut ungkap Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan :

“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”<sup>31</sup>

Berdasarkan kedua wawancara di atas, hasil penilaian prestasi kerja di Kabupaten Bantul tahun 2015 dapat dikatakan berhasil, selain nilai yang di dapat, manfaat yang dapat dari penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul sangat membantu diri PNS itu sendiri maupun organisasi. Organisasi dapat melihat kinerja PNS setelah dilakukannya penilaian, sehingga mengetahui PNS mana saja yang memerlukan diklat sebagai pengembangan PNS, maupun PNS mana yang dipertimbangkan untuk naik pangkat. Mutasi juga akan terkena dampaknya, karena tidak semua PNS yang diterima di sebuah organisasi sudah menduduki jabatan yang tepat dengan kemampuannya masing-masing.

---

<sup>31</sup>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**

Suatu program yang dijalankan oleh sebuah organisasi tentunya tidak lepas dari pelaksanaan evaluasi yang digunakan sebagai tolak ukur suatu keberhasilan program. Dari evaluasi juga organisasi dapat melihat apa saja yang menjadi dukungan selama proses pelaksanaan program, maupun hambatan-hambatan yang ditemui. Evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS dengan menggunakan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul tahun 2015 diadakan satu kali oleh BKD setelah dilakukannya penilaian. Seperti yang diungkap Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan, yaitu :

“Evaluasi ada satu kali dari BKD setelah penilaian, kami juga membuat surat edaran ke setiap SKPD dan pengumuman ke sistem aplikasi tersebut agar PNS ingat untuk membuat SKP”<sup>32</sup>

Evaluasi yang dilakukan oleh BKD diakhir tahun setelah diadakannya penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui secara keseluruhan mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS tahun 2015. BKD juga memberikan surat edaran ke setiap SKPD yang ada di Kabupaten Bantul mendekati waktu pembuatan SKP PNS agar seluruh PNS dapat membuat SKP tepat waktu. Hal tersebut dilakukan sebagai tindak lanjut hasil evaluasi tahun 2015, karena masih banyaknya PNS yang tidak tepat waktu dalam membuat SKP.

Faktor pendukung dan pengahambat selama pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS tahun 2015 di Kabupaten Bantul diketahui setelah evaluasi penilaian diadakan. Kedua faktor tersebut ada yang berasal dari sistem aplikasi maupun dari

---

<sup>32</sup>Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

penilaian yang dilaksanakan. Seperti yang diungkap oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan tentang pendukung dari sistem aplikasi maupun penilaian, yaitu:

“Dukungan dari penilaiannya yaitu sosialisasi yang diadakan, sedangkan dukungan untuk aplikasi terkait wifi yang sudah tersedia di instansi”<sup>33</sup>

Sosialisasi yang diadakan oleh BKD dan instansi lain digunakan untuk pengenalan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja dengan menggunakan faktor penunjang akses internet yang baik. jika tidak ada salah satunya, maka penilaian prestasi kerja PNS akan mengalami kendala baik dalam pengisian SKP maupun sampai penilaian prestasi kerja.

Dukungan lain disebutkan oleh Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan seeperti berikut :

“Pendukungnya yaitu wajib bagi PNS, anggaran pembuatan sistem aplikasi, motivasi belajar PNS meningkat, dan adanya buku panduan sistem aplikasi”<sup>34</sup>

Jalannya suatu program tidak bisa lepas dari adanya anggaran, anggaran yang baik harus disesuaikan dengan program apa yang akan dilaksanakan sesuai sarannya. Pembuatan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul berjalan karena adanya anggaran yang tersedia. Dukungan lainnya dari adanya

---

<sup>33</sup>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

<sup>34</sup>Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB



buku panduan yang dibuat oleh BKD Kabupaten Bantul. Buku panduan digunakan sebagai acuan bagi PNS yang masih belum mendapatkan pelatihan secara langsung dari BKD karena terbatasnya waktu dan anggaran dalam pengadaan pelatihan sistem aplikasi.

Evaluasi yang dilakukan oleh BKD pada tahun 2015 juga mendapatkan hambatan pada jalannya pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Lanjut ungkap Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan, yaitu :

“Banyaknya pekerjaan yang tertunda karena lambatnya pembuatan SKP oleh PNS”<sup>35</sup>

Lamanya pembuatan SKP yang dilakukan oleh PNS secara tidak langsung berdampak pada tertundanya pekerjaan PNS tersebut. Kurangnya kesadaran PNS untuk membuat SKP tepat waktu menjadi kendala yang dilakukan secara terus-menerus oleh PNS. Dari adanya evaluasi tersebut, BKD akhirnya selalu membuat surat edaran untuk mengingatkan PNS. Hambatan lainnya yang dibagi menjadi hambatan dalam penilaian dan sistem aplikasi diungkapkan oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu :

“Penghambat aplikasinya yaitu masih adanya PNS yang berumur meminta dibuatkan SKP nya oleh yang muda, serta di SD masih menggunakan paket internet karena belum ada *wifi*. Hambatan dalam penilaian yaitu paradigma DP3 masih terbawa, belum semua orang memahami Perka BKN, dan adanya rekayasa penilaian”<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

<sup>36</sup>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

Hambatan-hambatan yang dipaparkan di atas akan membuat pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS terkendala. Hambatan yang berasal dari aplikasi dapat dikurangi dengan cara mengadakan pelatihan IT secara khusus bagi PNS yang sudah berumur beserta manfaat membuat SKP untuk kerjanya. Masalah *wifi* di Sekolah Dasar (SD) tentu saja sangat menghambat proses pengisian SKP sampai pada penilaian prestasi kerja. Pengadaan *wifi* dapat dilakukan secara bertahap apabila anggaran tersedia, sehingga dapat memperlancar proses penilaian prestasi kerja melalui sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS.

Penghambat dalam proses penilaian terkait dengan paradigma DP3 yang masih menjamur dikalangan PNS, karena jangka waktu yang lama penggunaan DP3 sebelum adanya peraturan baru dengan penilaian prestasi kerja pegawai. Pentingnya penyesuaian dengan sistem baru oleh PNS di Kabupaten Bantul sehingga nantinya penilaian akan lebih objektif dan sesuai dengan aturan penilaian prestasi kerja. Kewajiban PNS dalam membaca dan memahami Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan peraturan pelaksanaannya yaitu Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 perlu ditingkatkan, dapat juga dengan penyediaan *print out* peraturan tersebut di masing-masing ruangan kerja PNS. Adanya rekayasa penilaian yang dilakukan sangat tidak benar, karena pada akhirnya nilai PNS tidak akan sesuai dengan kerjanya dilapangan. Peningkatan kembali kejujuran PNS sangat diharapkan untuk kemajuan PNS itu sendiri maupun untuk organisasi.

Berdasarkan beberapa wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa BKD Kabupaten Bantul melakukan evaluasi setelah dilakukannya penilaian prestasi kerja di akhir tahun 2015. Hasil evaluasi yang di dapat yaitu BKD mengetahui apa yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja serta hambatan yang ada selama proses penilaian dilakukan. Kedua hal tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja di tahun berikutnya.

#### **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. Seperti yang diungkap oleh Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan :

“Saat ini belum ada pembinaan untuk PNS, karena melihat hasil nilai prestasi kerja yang di atas 75”<sup>37</sup>

Bedasarkan wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa pada tahun 2015 tidak ada langkah pembinaan bagi PNS di Kabupaten Bantul, karena nilai prestasi kerja PNS di atas 75. Melihat wawancara sebelumnya yaitu dalam proses penilaian prestasi kerja masih adanya penilaian yang tidak objektif dengan menggunakan cara *lobbying* ke pejabat penilai, maupun sebaliknya bagi pimpinan SKPD yang

---

<sup>37</sup> Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

masih ada tidak menerima nilai prestasi kerja di bawah bawahannya. Kasus seperti ini seharusnya langsung mendapatkan tindak lanjut dan membuat program pembinaan bagi PNS agar tidak menjadi hal yang biasa di kalangan instansi pemerintah.

## **b). Analisa Pemberian *Reward* dan *Punishment***

### **1. Faktor Motivasi**

Hasil penilaian prestasi kerja PNS dinyatakan dengan adanya rentang penilaian yang diberikan. Hasil tersebut dapat digunakan sebagai salah satu unsur penting dalam memberikan *reward* atau bahkan *punishment* kepada PNS. *Reward* diberikan bagi PNS yang mendapat nilai baik ke atas, sedangkan *punishment* diberikan bagi PNS yang mendapat nilai buruk. Kriteria penilaian di bawah ini akan membagi nilai-nilai beserta kategorinya.

#### **a. Kriteria Penilaian**

Pelaksanaan penilaian dengan menggunakan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS tidak asal-asalan, ada unsur-unsur kriteria penilaian di dalam aplikasi tersebut. Kesesuaian isi dan program yang terdapat di dalam aplikasi menyesuaikan dengan isi yang ada di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. Hal ini terlihat juga pada kriteria penilaian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan rentang nilai. Penilaian prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka sebagai berikut :<sup>38</sup>

a. 91 - ke atas : sangat baik

---

<sup>38</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, pasal

- b. 76 – 90 : baik
- c. 61 – 75 : cukup
- d. 51 – 60 : kurang
- e. 50 ke bawah : buruk.

Kriteria penilaian prestasi kerja PNS memiliki rentang nilai yang sangat jauh, contoh seperti salah satu PNS mendapat nilai 76 dan seorang PNS lainnya mendapat nilai 90, nilai keduanya tentu saja sangat jauh jika dibandingkan, tetapi menurut Peraturan Permerintah Nomor 46 Tahun 2011 tetap saja mendapatkan predikat nilai baik. Hal ini juga yang menjadi kendala dalam melakukan penilaian di BKD Kabupaten Bantul. Sejak dimulainya penilaian prestasi kerja PNS bulan Desember tahun 2015 melalui sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS, nilai yang didapat oleh PNS dapat dikategorikan baik. Lanjut ungkap Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan :

“Hampir semua nilai prestasi kerja PNS yaitu 75 ke atas, dan bisa dikategorikan sudah baik sesuai dengan PP 46 No 11 Tahun 2011”<sup>39</sup>

Nilai yang didapat oleh PNS merupakan hasil kerja keras PNS dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Penilaian yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaannya dilapangan, tetapi tidak semua nilai yang diberikan oleh pejabat penilai merupakan nilai yang seharusnya, karena masih adanya PNS yang

---

<sup>39</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.00 WIB

melakukan *lobbying* nilai kepada pejabat penilai. Lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan :

“Kadang ada PNS yang belum puas dengan nilainya, dan meminta dinaikkan karena takut jika nilainya menurun dari tahun lalu, dan penilai masih ada rasa tidak enak”<sup>40</sup>

Proses penilaian seperti pemaparan di atas merupakan penilaian yang tidak memperhatikan kriteria penilaian yang ada. Bukan semata-mata menilai dengan rentang angka yang telah ditetapkan, tetapi juga adanya kriteria yang dinilai dari PNS dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketidaktegasan dari pejabat penilai menjadi suatu kekurangan yang akan berdampak pada tidak objektifnya nilai yang didapat oleh PNS.

Berdasarkan data dokumentasi dan wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa rentang nilai digunakan dalam pemberian nilai kepada PNS atas hasil kerja yang dilakukan. Hasil yang didapat oleh keseluruhan PNS di Kabupaten Bantul dapat dikatakan berada pada kategori baik sampai sangat baik. Ketegasan dalam penilaian perlu ditingkatkan melihat masih ada PNS yang terkadang belum puas akan nilai yang didapat.

---

<sup>40</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.00 WIB

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

Suatu pekerjaan yang dilakukan tentu saja tidak semuanya akan berjalan sesuai target yang diharapkan. Begitu juga dengan hasil penilaian prestasi kerja PNS yang dilakukan di Kabupaten Bantul. Penilaian kepada PNS di Kabupaten Bantul pada tahun 2015 mempunyai dampak terhadap kenaikan pangkat pada PNS, sedangkan untuk pemberian *reward* dan *punishment* belum ada. Seperti yang diungkap oleh Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, yaitu :

“Dampak penilaian tidak berpengaruh ke *reward* dan *punishment*, sampai saat ini nilai prestasi PNS hanya berdampak pada kenaikan pangkat saja”<sup>41</sup>

Melihat pemaparan di atas, hasil penilaian prestasi kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sama sekali tidak berpengaruh terhadap pemberian *reward* bagi PNS yang mendapat nilai sangat baik secara berkala, maupun pemberian *punishment* bagi PNS yang mendapatkan nilai yang buruk.

Berbeda dengan pendapat Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan, pendapat lain dikemukakan oleh Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan, yaitu :

“*Reward* bagi PNS ada yaitu 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”<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup>Wawancara dengan Ibu Nurul Hamidah, S.PSI.,MP Kepala Sub Bidang Penilaian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 20 Oktober 2016 pukul 11.00 WIB

<sup>42</sup>Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.15 WIB

Penghargaan Satya Lencana merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai negeri sipil yang telah mengabdikan diri selama 10 tahun atau 20 tahun bahkan 30 tahun lebih secara terus menerus kepada negara.<sup>43</sup> Salah satu syarat bagi pemberian *reward* di Kabupaten Bantul ini yaitu mempertimbangkan nilai prestasi kerja PNS merupakan satu *point* yang sangat penting. Lamanya masa kerja PNS tidak menjamin seorang PNS tersebut mendapatkan *reward*. Perlunya hasil kerja yang berkualitas yang dilaksanakan oleh PNS sangat diperhatikan, maka dari itu objektivitas penilaian prestasi kerja PNS harus ditingkatkan agar pemberian reward sesuai dengan perjuangannya.

Penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul juga berdampak pada kenaikan pangkat PNS itu sendiri, lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun, yaitu :

“Capaian prestasi kerja PNS dengan nilai 76 bisa naik pangkat kalau sudah terpenuhi syaratnya, dan nilai perilaku kerja minimal 76”<sup>44</sup>

Kenaikan pangkat tentu saja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh semua PNS. Nilai prestasi kerja PNS menjadi syarat penting naiknya pangkat PNS dengan nilai minimal 76 untuk SKP dan juga perilaku kerja. Nilai 76 merupakan nilai dengan kategori baik, jika semua PNS telah mendapatkan nilai tersebut maka PNS dapat dipertimbangkan untuk naik pangkat.

---

<sup>43</sup>[www.asncpns.com//2015/03/penghargaan-satya-lencana-untuk-abdi.html?m=0](http://www.asncpns.com//2015/03/penghargaan-satya-lencana-untuk-abdi.html?m=0), diakses pada 28 Oktober 2016 pukul 19.00 WIB

<sup>44</sup>Wawancara dengan Bapak Afandi Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun, pada 24 Oktober 2016 pukul 10.00 WIB



Kenaikan pangkat PNS di Kabupaten Bantul mempunyai waktu minimal seorang PNS bisa dipertimbangkan untuk naik pangkat. Jumlah PNS yang mendapatkan kenaikan pangkat sebanyak 394 PNS di Kabupaten Bantul, lanjut ungkap Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun :

“Waktu kenaikan pangkat PNS tergantung jabatannya, jika PNS pada jabatan struktural waktu minimal bisa naik pangkat yaitu masa kerja minimal 1 tahun sekali bisa naik, sedangkan jabatan fungsional 2 tahun sekali. Untuk jumlah PNS yang naik pangkat pada tahun 2015 sebanyak 394 PNS”<sup>45</sup>

Melihat pemaparan di atas, PNS tidak hanya mengandalkan nilai prestasi kerja yang didapat, tetapi juga waktu minimal kenaikan pangkat yang ditentukan oleh kedudukan jabatan di suatu instansi. Tidak hanya nilai prestasi dan waktu minimal yang menjadi syarat kenaikan pangkat seorang PNS, tetapi masih ada syarat pendukung untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

*Reward* dan kenaikan pangkat merupakan keberhasilan yang didapat oleh PNS di Kabupaten Bantul karena salah satu faktornya yaitu nilai prestasi kerja PNS tersebut. Jika ada PNS yang mendapatkan nilai prestasi kerja buruk akan mendapatkan *punishment*. Hasil penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul tahun 2015 tidak ada yang mendapatkan *punishment*. Seperti yang diungkap oleh Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan, yaitu :

“Belum ada PNS yang mendapat *punishment* di sini”<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup>Wawancara dengan Bapak Afandi Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun, pada 24 Oktober 2016 pukul 10.00 WIB

<sup>46</sup>Wawancara dengan Ibu Setyawati, S.PSI Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul, pada 25 Oktober 2016 pukul 12.30 WIB

Pemaparan di atas menunjukkan suatu keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh PNS di Kabupaten Bantul, karena pada tahun 2015 nilai prestasi kerja PNS tidak ada yang mendapat nilai di bawah angka 75. Keberhasilan tersebut tentu saja didukung juga dengan adanya sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS. Aplikasi tersebut memudahkan PNS maupun pejabat penilai dalam membuat rencana dan menilai kegiatan pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya, karena di dalam aplikasi tersebut sudah lengkap untuk komponen-komponen yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja. Contoh komponennya yaitu formulir SKP dengan waktu pembuatan SKP oleh PNS, formulir pengisian perilaku kerja, serta formulir prestasi kerja PNS yang di dalamnya sudah ada kriteria penilaian yang dicantumkan.

Berdasarkan beberapa wawancara di atas dengan narasumber yang berbeda pula, maka dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan pendapat dalam hal nilai akan berdampak pada pemberian reward maupun tidak. Dapat ditafsirkan dari perbedaan itu yaitu, 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. Sampai saat ini di Kabupaten Bantul, nilai prestasi kerja dapat digunakan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat bagi PNS dengan adanya rekomendasi kenaikan pangkat. Persamaan pendapat dari hasil wawancara di atas, didapat bahwa belum adanya *punishment* yang diberikan kepada PNS di Kabupaten Bantul.