

Persepsi pegawai terhadap penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Negara Pusat

Kundarto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20441391&lokasi=lokal>

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana pegawai lainnya dalam suatu organisasi berperan sangat penting, karena merupakan jiwa dan motor penggerak perkembangan organisasi/instansi Pemerintah. Dalam penelitian

ini yang dimaksud adalah PNS Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong peran PNS tersebut dalam instansi adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian kinerja. Penilaian kinerja agar berfungsi pendorong bagi kinerja pegawai, perlu dilakukan dengan cara penilaian yang baik (tepat) dan didukung oleh fasilitas data prestasi yang memadai sosialisasi untuk dinilai maupun yang dinilai dan pemanfaatannya secara luas untuk pengembangan dan pembinaan pegawai.

Dalam praktek penilaian kinerja PNS masih banyak terdapat kekurangan, sehingga belum berfungsi sebagai pendorong kinerja. Demikian pula yang terjadi di BKN Pusat.

Dalam tesis ini, penulis mencoba mengkaji dan meneliti masalah persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja di BKN Pusat dengan pendekatan atau metode deskriptif kuantitatif. Data dan informasi yang dipakai untuk penelitian adalah keterangan/ Pernyataan dan responden/pegawai BKN Pusat (pejabat penilai dan pegawai yang dinilai) yang diperoleh dengan cara penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) dan studi dokumen. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap penilaian pelaksanaan pekerjaan (penilaian kinerja) PNS di BKN Pusat ternyata menunjukkan/menggambarkan kekurangan/kelemahan dalam cara penilaian, sosialisasi tersediannya fasilitas data prestasi, dan pemanfaatan hasil penilaian pekerjaan untuk kebutuhan pengembangan dan pembinaan pegawai secara luas.

Sehubungan dengan adanya kekurangan/kelemahan tersebut, dalam tesis ini menyarankan pemecahan masalahnya berdasarkan prioritas jangka pendek dan jangka panjang.

Pemecahan masalahnya pada garis besarnya yaitu merubah pendekatan penilaian menjadi lebih berorientasi pada hasil kerja, metode penilaiannya Kombinasi dan Sekala Grafis dengan Insiden Kritis, formatnya dirubah/disempurnakan, disusun standard pekerjaan tiap tugas/jabatan, dilakukan sosialisasi, diberlakukan buku laporan prestasi kerja, Biro Kepegawaian agar lebih berperan dalam manajemen hal-hal yang terkait dengan penilaian pekerjaan serta diusahakan perbaikan/penggantian Peraturan Penierintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.