

# Analisis proses penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara = The civil servant performance assessment process on the Personnel Bureau of National Civil Service Agency

Susilo Widiyanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20445977&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Tesis ini membahas tentang Proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara yang dilaksanakan pada tahun 2015. Penelitian ini menggunakan pendekatan postpositivist dengan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja yang dijalankan pada Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara terdiri dari 4 empat tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan peninjauan kembali. Pemanfaatan hasil penilaian kinerja sudah digunakan sebagai salah satu persyaratan administratif dalam proses kenaikan pangkat, pemberian penghargaan dan seleksi promosi jabatan.

Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah belum adanya standar kinerja yang jelas sebagai pedoman dalam mengukur kinerja pegawai. Pejabat penilai belum melakukan pencatatan terhadap hasil pengamatan perilaku kerja pegawai dan tidak seluruh pegawai mengumpulkan laporan hasil kerja sehingga hasil penilaian masih terlihat subyektif karena kurangnya bukti-bukti pendukung. Hasil penilaian kinerja belum dimanfaatkan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja dan pengembangan kompetensi pegawai.

*This thesis discusses the process of Performance Assessment of Civil Servants in the Civil Service Bureau of National Civil Service Agency conducted in 2015. This study used a postpositivist approach and qualitative method. The results showed that the performance appraisal process that runs on the Civil Service Bureau of the State Personnel Board consists of four 4 phases planning, implementing, assessing and reviewing. Utilization of performance appraisal results has been used as one of the administrative requirements in the process of promotion, awards, and selection for job promotion.*

Problems were found in this study is there is no clear performance standards as a guide in measuring employee performance. Assessor officials have not done recording the observations of the behavior of employee and not all employees gather reports on the work result, so that it still looks a subjective assessment results due to lack of supporting evidence. The results of performance appraisal has not been used as the basis for the payment of benefits employee performance and competencies development.