

INTISARI

Disahkannya Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu perubahan untuk mengetahui adanya keberhasilan atau tidak adanya keberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui adanya kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya. Implementasi Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berdampak pada pengkajian mengenai efektivitas penilaian DP-3 harus menggunakan kebijakan dalam pendekatan baru untuk mengukur kinerja PNS melalui penyusunan kerja Pegawai. Pengertian dari Sasaran Kerja Pegawai yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Dimaksudkan adanya penilaian sasaran kerja pegawai ini, diharapkan setiap PNS wajib menyusun SKP sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas pokok jabatan sesuai dengan rincian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya sesuai dengan struktur dan tata kerja organisasi. Penelitian ini bertujuan memaparkan secara deskriptif mengenai Persepsi pegawai Terhadap Penilaian Pegawai Berdasarkan Implementasi Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat perubahan dalam penyelesaian tugas sesuai dengan periode yang telah ditentukan, karena dalam penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja yang telah ditetapkan sehingga dalam penyelesaian tugas harus sesuai dengan waktu dan sasaran yang telah ditentukan. Perolehan penilaian kinerja yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 berpengaruh terhadap perilaku kerja dan sasaran kerja, sehingga diharapkan penilaian kinerja pegawai dapat secara periodik dilakukan agar kinerja pegawai senantiasa dipantau. Dengan demikian, ketika terdapat kinerja yang menurun dapat segera terdeteksi dan ditangani, demikian juga dengan adanya kinerja pegawai yang meningkat dapat diberikan penguat baik berupa kompensasi materiil maupun non materiil untuk menjaga kinerja yang baik tersebut.

Kata kunci : Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, Penilaian Kinerja, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Sasaran Kinerja Pegawai, Perilaku Pegawai.

ABSTRACT

The enactment of the Government Regulation no. 46 of 2011 concerning the Performance Appraisal of Government Employees is one of the changes to determine the success or lack of success of a Government Employee and to determine the shortcomings and advantages owned by a Government Employee in performing his/her duty. The implementation of Government Regulation no. 46 of 2011 concerning the Performance Appraisal of Government Employees impacted the appraisal effectiveness of DP-3 should use policy in the new approach to measure the performance of Government Employees through Employees working arrangement. The definition of Employee Work Targets, namely: work plans and targets to be achieved by a Government Employee. Meant with the appraisal of employee work targets, it was expected that every Government Employee is required to arrange the Employee Work Targets as a draft implementation of position main duties in accordance with the details of the duties, responsibilities and authority in accordance with the structure and working procedures of the organization. This study was aimed at explaining descriptively regarding the Employees Perception Against Employees Appraisal Based on the Implementation of Government Regulation no. 46 of 2011.

The findings of this study were there was a change in the completion of tasks in accordance with a predetermined period, since the appraisal of performance was very influential on the gains have been set so the completion of tasks must be in accordance with the time and targets have been determined. The acquisition of the performance appraisal based on the Government Regulation no. 46 of 2011 affected the employee behavior and the targets, so it was expected that the employee performance appraisal can be periodically carried out so the performance of employee was constantly monitored. Thus, when there was declining performance, it can be immediately detected and addressed, as well as the increase in the employee performance can be given reinforcing either material or non material compensation to maintain the good performance.

Keywords: Government Regulation no. 46 of 2011, Performance Appraisal, Performance, Government Employees, Employee Work Targets, Employee Behavior.