

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjalankan tugas jabatannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur dan adil. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas PNS maka diperlukan penilaian kinerja PNS tersebut. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2016 mengatur tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang bertujuan sebagai acuan untuk kenaikan pangkat dan penambahan penghasilan.

Berikut kesimpulan mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS :

1. Penilaian Prestasi Kerja PNS memiliki 3 (tiga) unsur, yaitu :
  - a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

SKP merupakan rencana dan target kerja yang akan dicapai PNS sesuai dengan Rencana Kerja (Renja) tahunan suatu instansi. SKP ini memiliki 4 (empat) target yaitu target kuantitas, target kualitas, target waktu dan target biaya.

- b. Tugas Tambahan dan Kreativitas

Penilaian tugas tambahan dan kreativitas ini diberikan kepada PNS yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang tercantum dalam Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 selama dalam masa tugas jabatannya.

### c. Perilaku Kerja Pegawai

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan PNS yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

### 2. Pejabat Penilai dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Pejabat penilai prestasi kerja PNS adalah pejabat structural dengan tingkat eselon serendah-rendahnya eselon IV (Kepala Sub Bidang). Lalu eselon III (Kepala Bidang) dan eselon II (Kepala Badan). Pejabat penilai wajib menyampaikan hasil penilaian prestasi kerja kepada atasan pejabat penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya penilaian prestasi kerja. Hasil penilaian prestasi kerja mulai berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan pejabat penilai.

### 3. Prosedur Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja pegawai dimulai dari penyusunan SKP oleh PNS di awal tahun tepatnya bulan Januari dan akan dinilai di akhir tahun oleh pejabat penilai (atasan langsung) dari PNS tersebut pada akhir Desember tahun bersangkutan atau paling lambat awal tahun berikutnya.

Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 – 100 : Sangat baik
- b. 76 – 90 : Baik
- c. 61 – 75 : Cukup
- d. 51 – 60 : Kurang

e. 50 ke bawah : Buruk

#### 4. Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Kemajuan teknologi juga memberi dampak pada penilaian prestasi kerja PNS. Pada tahun 2017 penilaian prestasi kerja PNS dilakukan dengan system *online*, yang memudahkan berbagai pihak terkait dalam rangka melakukan pengukuran terhadap prestasi kerja ini. Demi terukurnya tingkat produktivitas pegawai dengan cara yang lebih cepat dan mudah.

#### 5. Hambatan dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Dalam pelaksanaannya, tentu ada kendala/ hambatan yang terjadi, seperti pemberian nilai yang rata-rata (merata) kepada PNS dengan memberikan nilai huruf baik pada beberapa pegawai. Hal ini menyebabkan tidak adanya tindak lanjut bagi PNS yang berkinerja buruk.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Pada kenyataannya pada Badan Pendapatan Daerah, penyusunan SKP masih dilakukan oleh Bagian Kepegawaian. Seharusnya masing-masing pegawai sudah mulai menyusun SKPnya sendiri sesuai dengan tugas jabatan yang telah ditetapkan. Terlebih lagi di tahun 2013 penilaian sudah dilakukan secara online maka hendaknya diberikan sosialisasi kepada PNS penggunaan system aplikasi tersebut.

2. Pejabat penilai dalam menilai PNS yang dinilainya harus objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Sehingga nilai yang didapat PNS tersebut sesuai dengan kinerjanya. Bagi pegawai dengan kinerja baik, dapat mengembangkan kompetensi lagi ke depannya dan bagi pegawai dengan kinerja buruk dapat memperbaiki cara kerjanya agar berkinerja dengan baik. Dengan ini maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih optimal.

