

ABSTRAK

Sandy Mochamad Fazly (2021) : “Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”.

Evaluasi pegawai dirancang untuk menentukan pola kerja karyawan memenuhi standar kerja yang diharapkan atau tidak. Pengukuran kinerja sangat penting dan mendorong untuk terus meningkatkan kinerja dengan meninjau hasil evaluasi kinerja tersebut. Evaluasi kinerja pegawai belum sepenuhnya dilakukan dengan baik oleh pegawai. Sebab, Penilaian kinerja masih didasarkan pada hubungan baik antara penilai dan pihak yang dinilai. Perbaikan DP3 yang kemudian diganti menjadi Sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Evaluasi penilaian kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan salah satu unsur reformasi birokrasi. Oleh karena itu, mengamati hasil penilaian kinerja yang diperoleh dengan menggunakan Tujuan Kinerja Karyawan dapat menginformasikan upaya untuk memastikan bahwa kinerja karyawan memenuhi kriteria dan selanjutnya mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam penerapan sistem SKP (Sistem Kinerja Pegawai) yang masih belum efektif. Teori yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Teori dari Wirawan yang mengemukakan bahwa ada lima komponen utama dalam Evaluasi kinerja pegawai yaitu Relevansi, Akseptabilitas, Sensitivitas, Reliabilitas dan Praktikal.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan Kualitatif Deskriptif . Untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis Data. Serta mendeskripsikan kejadian, kegiatan atau aktivitas pada waktu penelitian dilakukan atau pada masa sekarang yang aktual. Dengan menguraikan menggambarkan, mencatat, menganalisis, menginterpretasikan kejadian-kejadian dan fakta-fakta yang ditemukan menjadi hasil penelitian.'

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah menerapkan sistem evaluasi kerjanya menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penggunaan sistem tersebut dengan cara mengakses website melalui <https://kinerja.bandung.go.id/>. Hal ini dapat mempercepat proses, meningkatkan transparansi, meningkatkan efektifitas pelaksanaan dan meningkatkan efektifitas proses pelaporan penilaian. Namun, tidak seluruh pegawai dapat memaksimalkan hal ini, ada sebagian pegawai masih terkendala pemahaman mengenai penggunaannya. Dengan adanya permasalahan ini, Pegawai menjadi saling mengandalkan pihak lain. Sehingga keluar dari nilai kesesuaian, kejujuran atau nilai keaslian pengisian data tidak sepadan dengan pegawai yang bersangkutan

Kata kunci : Evaluasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Sandy Mochamad Fazly (2021) : "Employee Performance Evaluation of Manpower Service Employees Bandung City".

Employee evaluation is designed to determine whether the employee's work pattern meets the expected work standards or not. Performance measurement is very important and encourages continuous improvement of performance by reviewing the results of the performance evaluation. Employee performance evaluation has not been fully carried out by employees. This is because performance appraisal is still based on a good relationship between the appraiser and the party being assessed. Improvement of DP3 which was later changed to Employee Performance Target (SKP) in the evaluation of performance appraisal at the Bandung City Manpower Service is one element of bureaucratic reform. Therefore, observing the performance appraisal results obtained using Employee Performance Objectives can inform efforts to ensure that employee performance meets the criteria and further encourage employee performance improvement.

This study aims to find out what efforts the Bandung City Manpower Service Government has made in implementing the SKP system (Employee Performance System) which is still not effective. The theory used by researchers in this study is the theory of Wirawan who suggests that there are five main components in employee performance evaluation, namely Relevance, Acceptability, Sensitivity, Reliability and Practicality.

The research method used is descriptive qualitative approach. To determine how to find, collect, process and analyze Data. As well as describing events, activities or activities at the time the research was carried out or in the actual present. By describing, describing, recording, analyzing, interpreting the events and facts found to be the results of research.

The results showed that the Bandung City Manpower Service had implemented a performance evaluation system using Employee Performance Targets (SKP). The use of the system is done by accessing the website through <https://kinerja.bandung.go.id/>. This can speed up the process, increase transparency, increase the effectiveness of implementation and increase the effectiveness of the assessment reporting process. However, not all employees can maximize this, there are some employees who still have problems understanding how to use it. With this problem, employees become dependent on other parties. So that out of the value of conformity, honesty or the value of the authenticity of filling in the data, it is not commensurate with the employee concerned..

Keywords : Evaluation, employee performance