

## ABSTRAK

**Fermim Niman Maolana 2022.** Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut

Pegawai merupakan unsur penting dalam tercapainya visi dan misi suatu organisasi, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik perlu dilakukannya perbaikan secara terus-menerus dengan kata lain evaluasi. Evaluasi kinerja pegawai atau bisa dikatakan penilaian kerja bertujuan agar pegawai mendapatkan standarisasi cara bekerja yang baik. Hasil evaluasi tersebut berguna sebagai dasar penilaian agar kinerja organisasi, dalam hal ini pemerintah terus membaik. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang digunakan sebagai cara evaluasi penilaian kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten (DISNATRANS) Garut merupakan sebuah reformasi birokrasi. Namun dalam observasi yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat ketidaksesuaian target kerja dengan pencapaian kerja dinas tersebut.

Tujuan dalam penilitan ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Garut dalam penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang belum sempurna. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Wirawan (2012) yang mengemukakan ada lima komponen utama dalam evaluasi kinerja pegawai yaitu; Relevansi, Akseptabilitas, Sensitivitas, Reliabilitas, dan Praktikal.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini menjelaskan terhadap fenomena atas keadaan secara terperinci dan juga sistematis.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memudahkan, mensesederhanakan, dan mempercepat dalam proses evaluasi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNATRANS) Garut. ditambah dengan sistem yang sudah berbasis online mempermudah koordinasi pegawai, atasan, dan pihak evaluasi untuk vertivikasi hasil penilaian kinerja. Bersamaan dengan itu juga timbul juga beberapa kendala seperti hasil penilaian yang kurang objektif dan karena bersifat komputerisasi sebagian staff mengalami kendala dalam penerapannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut berkaitan dengan evaluasi kinerja di dinas tersebut menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) namun cenderung target kerja yang diinginkan belum terpenuhi semuanya. Keadaan tersebut terjadi karena masih ada bentuk perilaku pegawai atau staf yang menciderai kesesuaiannya dengan unsur dalam evaluasi kinerja tersebut.

**Kata kunci:** Evaluasi, Kinerja, Pegawai

## ABSTACK

**Fermim Niman Maolana 2022.** *Performance Evaluation of Garut Manpower and Transmigration Office Employees*

*Employees are an important element in achieving the vision and mission of an organization, including government organizations. To get good employee performance it is necessary to do continuous improvement in other words evaluation. Evaluation of employee performance or it can be said that work assessment aims to get employees to standardize how to work well. The evaluation results are useful as a basis for evaluating organizational performance, in this case the government, to continue to improve. Employee Performance Targets (SKP) used as a way of evaluating performance appraisal at the Garut Regency Manpower and Transmigration Office (DISNATRANS) is a bureaucratic reform. However, in observations made by researchers, there is still a discrepancy between work targets and the achievement of the work of the agency.*

*The purpose of this research is to find out the efforts made by the Garut Manpower and Transmigration Office in implementing the Employee Performance Targets (SKP) which are not yet perfect. The theory used in this study is the theory of Wirawan (2012) which suggests that there are five main components in employee performance evaluation, namely; Relevance, Acceptability, Sensitivity, Reliability, and Practicality.*

*The research method used in this study is a descriptive method with a qualitative approach. This method explains the phenomenon of circumstances in detail and systematically.*

*Employee Performance Targets (SKP) facilitate, simplify, and accelerate the process of evaluating employee performance at the Garut Manpower and Transmigration Office (DISNATRANS). coupled with an online-based system that facilitates the coordination of employees, superiors, and evaluation parties to verify the results of performance appraisal. At the same time, there were also several obstacles such as the results of the assessment which were less objective and because it was computerized, some staff experienced problems in its application.*

*The results of research conducted by researchers at the Garut Regency Manpower and Transmigration Office related to performance evaluation at the agency used Employee Performance Targets (SKP) but tended to have not all the desired work targets been met. This situation occurs because there are still forms of employee or staff behavior that harm its conformity with the elements in the performance evaluation.*

**Keywords:** *Evaluation, Employee, Performance*