

ABSTRAK

Putri Permata Sari (2023): “Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (DPMPT) Kabupaten Garut 2021”.

Evaluasi karyawan dirancang untuk menentukan apakah pola kerja karyawan memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja sangat penting, memaksa kami untuk terus melakukan perbaikan dengan meninjau hasil evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja karyawan tidak dilakukan dengan baik. Karena penilaian kinerja masih didasarkan pada hubungan yang baik antara penilai dan yang dinilai. Penyempurnaan DP3 kemudian digantikan dengan Tujuan Kinerja Pegawai (SKP) dalam evaluasi kinerja integrasi investasi dan perizinan Kabupaten Garut yang merupakan salah satu unsur reformasi birokrasi. Oleh karena itu, mengamati hasil penilaian kinerja berdasarkan sasaran kinerja karyawan dapat memberikan informasi untuk memastikan bahwa kinerja karyawan memenuhi standar dan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya pemerintah terintegrasi penanaman modal dan perizinan pemerintah tenaga kerja Garut dalam penerapan sistem kinerja pegawai (SKP) yang masih belum efektif. Teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah Bintoro dan Daryanto (2017:105) yang mendefinisikan efisiensi sebagai jumlah kerja yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya. Selain itu terdapat lima indikator penilaian kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, efisiensi, ketepatan waktu dan kemandirian.

Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menentukan bagaimana data akan dicari, dikumpulkan, diproses dan dianalisis. Serta menggambarkan peristiwa, kegiatan, atau kegiatan pada saat penelitian dilakukan atau saat ini. Mengidentifikasi peristiwa dan fakta sebagai hasil penelitian dengan menguraikan, mendokumentasikan, menganalisis, menafsirkan, dan menafsirkannya.

Hasil temuan menjelaskan bahwa aparaturnya Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Garut telah menerapkan sistem penilaian kinerja dengan

menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk menggunakan sistem kunjungi website di <https://dpmppt.garutkab.go.id>. Hal ini dapat mempercepat proses, meningkatkan transparansi, meningkatkan efisiensi pelaksanaan dan meningkatkan efektivitas proses penilaian. Namun, tidak semua karyawan memanfaatkannya secara maksimal dan beberapa kesulitan memahami penggunaannya. Dengan adanya masalah ini, karyawan bergantung pada pihak lain. Oleh karena itu, tidak tepat bagi seorang karyawan untuk mengisi informasi berdasarkan nilai relevansi, kejujuran, atau integritas.

Kata kunci: penilaian, kinerja karyawan



ABSTRACT

Putri Permata Sari (2023): "Evaluation of Employee Performance at the Integrated Investment and Licensing Service (DPMPT) Garut Regency 2021".

Employee evaluation is designed to determine whether the employee's work patterns meet the expected work standards. Performance measurement is very important, this encourages us to continuously improve performance by reviewing the results of performance evaluations. Employee assessment of employee performance is not done properly. This is because performance appraisal is still based on a good relationship between the appraiser and the party being evaluated. The DP3 improvement was then changed to Employee Performance Targets (SKP) in the evaluation of the performance evaluation of the Garut Regency Integrated Investment and Licensing Service which is one of the elements of bureaucratic reform. Therefore, observing the performance evaluation results obtained using employee performance objectives can provide information to ensure employee performance meets standards and further encourage employee performance improvement.

The purpose of this study is to understand the efforts of the Garlew County Integrated Investment and Licensing Service Labor government in implementing the SKP system (Employee Performance System) which is still not effective. The theory used by researchers in this study is Bintoro and Daryanto (2017: 105) which define efficiency as the amount of work done by a person in his work. As well as suggesting there are five indicators of staffing performance evaluation namely quality, quantity, effectiveness, timeliness and independence

The research method used is descriptive with a qualitative approach. Determine how the data will be searched, collected, processed and analyzed. As well as describing events, activities, or activities at the time the research was conducted or at this time. Identifying events and facts as a result of research by describing, documenting, analyzing, interpreting and interpreting them.

The findings show that the apparatus of the Garut Regency Integrated Investment and Licensing Service has implemented a performance appraisal system using Employee Performance Targets (SKP). To use the system visit the website at <https://dpmpt.garutkab.go.id>. This can speed up the process, increase transparency, improve implementation efficiency and increase the effectiveness of the appraisal reporting process. However, not all employees get the most out of it, and some continue to have problems understanding its use. With this problem, employees become dependent on other parties. Therefore, because of the value of consistency, honesty or honesty, filling in data is not commensurate with the employee concerned.

Keywords: Evaluation, Employee Performance

