

ABSTRAK

Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas P3AP2KB Kabupaten Sleman

**Desti Sekar Hanafiningtias
5160111279**

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang ditujukan kepadanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja Pegawai Negeri Sipil akan dinilai secara periodik berdasarkan peraturan yang berlaku. Peraturan yang mengatur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui berhasil atau tidaknya seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, kenaikan pangkat, Pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sleman. Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Metode penelitian dilakukan dengan kualitatif deskriptif, dimana dalam penelitian ini diusahakan untuk membuat deskripsi dan gambaran tentang suatu keadaan sebagaimana mestinya. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penelusuran data *online*. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles & Huberman dengan tahapan: 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data, 4) penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas P3AP2KB secara umum telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Namun masih ada ketentuan yang belum diikuti dengan baik yaitu bobot penilaian perilaku kerja. Dalam penilaian perilaku kerja, Dinas P3AP2KB menggunakan bobot 50% untuk penilaian dari atasan dan 50% untuk penilaian dari rekan kerja dan bawahan. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, bobot penilaian perilaku kerja dari atasan adalah 60% dan penilaian dari rekan kerja dan bawahan adalah 40%.

Kata kunci: penilaian, kinerja, PNS.

ABSTRACT

Performance Analysis of Civil Servants at the Dinas P3AP2KB Kabupaten Sleman

**Desti Sekar Hanafiningtias
5160111279**

Performance is the result of a job achieved by an employee in carrying out the duties and responsibilities assigned to him to achieve the goals of an organization. The performance of Civil Servants will be assessed periodically based on applicable regulations. The regulation that regulates the performance appraisal of Civil Servants is Government Regulation Number 30 of 2019. The purpose of the performance appraisal is to find out whether or not a Civil Servant is successful in carrying out his duties. The results of the performance appraisal are used as material for consideration in appointments, promotions, education and training, as well as awarding. The purpose of this study was to describe the implementation of the performance assessment of Civil Servants at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, Population Control and Family Planning, Sleman Regency. This type of research is case study research. The research method is descriptive qualitative, where in this study an attempt is made to make a description and description of a situation as it should be. The type of data used is primary data and secondary data collected through interviews and online data searches. The data analysis technique used in this study is the Miles & Huberman model with the following stages: 1) data collection, 2) data reduction, 3) data presentation, 4) conclusion drawing. The results of this study indicate that the performance assessment of Civil Servants of the P3AP2KB Service in general is in accordance with Government Regulation Number 30 of 2019. However, there are still provisions that have not been followed properly, namely the weight of the assessment of work behavior. In assessing work behavior, the P3AP2KB Office uses a weight of 50% for the assessment from superiors and 50% for the assessment of colleagues and subordinates. Meanwhile, in Government Regulation Number 30 of 2019, the weight of the assessment of work behavior from superiors is 60% and the assessment of colleagues and subordinates is 40%.

Keywords: appraisal, performance, civil servant.