**ABSTRAK**

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Di Lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan

Oleh : Muhammad Hanif Rajib

**Dosen Pembimbing I : Drs. H. M. Cholid, M.Ag**

**Dosen Pembimbing II : Ir. M. Nawawi, M.Si**

Adanya sistem pemerintahan guna membangun pegawai negeri sipil yang berintegritas, konsisten dan kreatif serta guna membangun pegawai pemerintahan yang berkinerja baik, maka diterapkannya sistem penilaian kinerja pegawai yang berbasis prestasi kerja yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang telah diterapkan dari tahun 2014. Dalam sistem penilaian tersebut, penilaian kinerja terdiri atas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang mempunyai bobot 60% dan perilaku kerja 40%. Pegawai negeri sipil adalah pihak yang mendapatkan dampak langsung dari pemberlakuan sistem penilaian kinerja. Terdapat berbagai tanggapan dari pegawai negeri sipil yang timbul, karena masih adanya beberapa pegawai negeri sipil yang kurang memahami peraturan ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Penulis tertarik untuk membuat laporan akhir dengan judul **“Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Bajarbaru Provinsi Kalimantan Selatan”.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil, mengetahui faktor – faktor penghambat, serta mengetahui upaya yang dilakukan dalam memperbaiki permasalahan penilaian kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Banjarbaru. Metode yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, deskriptif dengan menggunakan pendekatan induktif. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

 Hasil penelitian yang diperoleh, bahwa pelaksanaan penilaian kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Banjarbaru sudah cukup baik. Namun masih terdapat hambatan dimana pemahaman pegawai mengenai teknis penyusunan. Oleh karena itu diperlukanya kepedulian dari masing – masing pejabat penilai untuk memberikan pemahaman dalam penyusunan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Kata Kunci : Pelaksanaan, Penilaian Kinerja, Pegawai Negeri Sipil

*ABSTRACT*

*Implementation of Performance Appraisal of Civil Servants*

*In Employment Agencies, Education and Training* *(BKPP) Banjarbaru City, South Kalimantan Province*

*By : Muhammad Hanif Rajib*

*Counselor Lecturer I :* ***Drs. H. M. Cholid, M.Ag***

*Counselor Lecturer II :* ***Ir. M. Nawawi, M.Si***

 *The existence of a system of government to build civil servants with integrity, consistent and creative and to build government employees performing well, the implementation of performance appraisal system employee based on work achievement as outlined in the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 46 Year 2011 on the Performance Appraisal of Civil Servants Civil has been implemented from the year 2014. In the assessment system, performance appraisal Targets Employee Work (SKP) which has a weight of 60% and 40% work behavior. Civil servants are those directly affected by the implementation of the performance appraisal system. There were various responses from civil servants arising, as there were still few civil servants who did not understand the rules.*

 *Based on the background, the author is interested in making a final report with the title “Implementation of Performance Appraisal of Civil Servants In* ***Employment Agencies, Education and Training*** *(BKPP) Banjarbaru, South Kalimantan Province”.*

 *The purpose of this research is to know the implementation of civil servant performance appraisal, to know the inhibiting factors, and to know the effort done in improving performance appraisal problem in BKPP of Banjarbaru City. The method that I will use in this research is qualitative research method, descriptive by using inductive approach. In collecting data writer use interview technique, observation and documentation.*

 *The results obtained, that the implementation of performance appraisal in Employment Agencies, Education and Training* *(BKPP) Banjarbaru is good enough. But there are still obstacles in which employees understand the technical preparation. Therefore, the awareness of each of the appraisal officials to provide an understanding in the preparation of employee job goals and work behavior.*

*Key words : Implementation, Performance Appraisal, Civil Servants*