



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PROSES PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA) KABUPATEN BOGOR



SHEVA CHANDRA ANGGRAINI

NIM: 2005311014

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

LAPORAN TUGAS AKHIR

HASIL PRAKTIK KERJA LAPANGAN

Diajukan untuk memenuhi persyaratan

Diploma III Politeknik

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2023



POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Sheva Chandra Anggraini
NIM : 2005311014
Program Studi : Diploma III Administrasi Bisnis
Judul Laporan Tugas Akhir : Proses Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan
Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA)
Kabupaten Bogor

Depok, 16 Agustus 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M.
NIP. 196405071992012001

Dr., Dra., Eva Zulfa Nailufar, M.M.
NIP. 195908261990032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administasi Niaga



Dr. Dra. Is. Marian., M.Si
NIP. 196501311989032001

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Sheva Chandra Anggraini
NIM : 2005311014
Program Studi : Diploma III Administrasi Bisnis
Judul Laporan Tugas Akhir : Proses Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan
Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA)
Kabupaten Bogor

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 16 Agustus 2023
Waktu : 11.00 – 12.00 WIB

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dra. Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M
NIP : 196405071992012001 (.....)

Penguji I : Dr. Narulita Syarweni, S.E., M.E.,
CPHRM, CHCBP, CPHCM.
NIP : 196410221990122001 (.....)

Penguji II : Dra. Mawarta Onida Sinaga, M.Si.
NIP : 196203061990032001 (.....)



KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan ridhonya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Tugas Akhir yang berjudul “Proses Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor” sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penyusunan Laporan Tugas Akhir ini selain merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Pendidikan Diploma III Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, juga dimaksudkan untuk menambah wawasan baru tentang manajemen kepegawaian antara dunia kampus dengan dunia kerja yang akan menciptakan kerjasama saling menguntungkan.

Pada kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih dan rasa hormat atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini kepada:

1. Dr. Sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL., M.T., selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr., Dra., Iis Mariam, M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga.
3. Taufik Akbar, S.E., M.S.M., selaku Kepala Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis.
4. Dra. Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M., selaku dosen pembimbing pertama atas materi Laporan Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu dalam memberikan masukan, dukungan, dan arahan kepada penulis.
5. Dr., Dra., Eva Zulfa Nailufar, M.M. selaku dosen pembimbing kedua atas teknis Laporan Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu dalam memberikan masukan, dukungan, dan arahan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staff Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu dalam keberlangsungan perkuliahan penulis, baik secara *online* maupun *offline*.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

7. Bapak Chotmir Faisol dan Ibu Harma Yesti selaku pegawai pelaksana Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dan pembimbing magang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan pengumpulan data terkait Laporan Tugas Akhir.
8. Orangtua dan adik tercinta, serta seluruh Keluarga Besar Bapak Sauang dan Keluarga Besar Bapak Syarifudin yang selalu mendukung penulis, baik dukungan moril maupun materil, serta mendoakan penulis agar diberikan kemudahan dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir.
9. Terima kasih kepada teman-teman penulis, antara lain Faisal Aldiansyah, Wilda, Syarifah, Suci, dan seluruh teman-teman seperjuangan pada Program Studi Administrasi Bisnis Angkatan Tahun 2020, khususnya teman-teman dari kelas AB6D yang telah memberikan banyak pengalaman, arahan, masukan, dan pembelajaran bagi penulis selama kuliah di Politeknik Negeri Jakarta.
10. Nyoman Paul, Nabilla Taqiyah, Rony Parulian, dan Salma Salsabil yang telah memotivasi dan menemani penulis dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir dengan karya mereka yang luar biasa.

Dalam penulisan dan penyusunan laporan ini, tentunya masih banyak kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi perbaikan yang bersifat membangun atas laporan ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bogor, 16 Agustus 2023

Penulis



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Ruang Lingkup.....	2
1.3. Tujuan Penulisan.....	2
1.4. Manfaat Penulisan.....	3
1.5. Metode Pengumpulan Data.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1. Proses	5
2.1.1 Definisi Proses.....	5
2.2. Penilaian Kinerja.....	6
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	6
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	7
2.2.4 Proses Penilaian Kinerja.....	10
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja.....	10
2.3. Kendala Proses Penilaian Kinerja Pegawai	13
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	15
3.1. Sejarah Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor	15
3.2. Aktivitas BAPPENDA Kabupaten Bogor Secara Umum.....	17
3.3. Struktur Instansi BAPPENDA Kabupaten Bogor.....	18
BAB IV PEMBAHASAN.....	20
4.1. Proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor.....	20
4.1.1. Perencanaan dan Penetapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)..	21



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

4.1.2. Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja	25
4.1.3. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	26
4.1.4. Tindak Lanjut Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	40
4.1.6. Sistem Informasi dalam Proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	42
4.2. Kendala yang dihadapi dalam Proses Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor.....	43
BAB V PENUTUP.....	45
5.1. Kesimpulan	45
5.2. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN.....	47





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Peta Kabupaten Bogor.....	15
Gambar 3. 2 Logo Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab. Bogor	16
Gambar 3. 3 Struktur Organisasi BAPPENDA Kabupaten Bogor	18
Gambar 4. 1 Kerangka Perencanaan Penilaian Kinerja PNS	21
Gambar 4. 2 Piramida Jabatan Penilai PNS	24
Gambar 4. 3 Flowchart Penilaian Kinerja PNS pada BAPPENDA Kab. Bogor	28
Gambar 4. 4 Indikator Penilaian Perilaku Kerja	30
Gambar 4. 5 Website Si Cantik Kabupaten Bogor	32
Gambar 4. 6 Halaman Home Portal Si Cantik	32
Gambar 4. 7 Realisasi Progress SKP	33
Gambar 4. 8 Formulir Rencana Hasil Kerja	33
Gambar 4. 9 Menginput Ekspektasi Khusus Pimpinan dalam SKP.....	33
Gambar 4. 10 Review SKP Pegawai.....	34
Gambar 4. 11 Peer Review 360 Degree	34
Gambar 4. 12 Penilaian Peer Review 360 Degree	35
Gambar 4. 13 Realisasi Progress SKP	35
Gambar 4. 14 Realisasi Bulanan	36
Gambar 4. 15 Daftar Arsip SKP	36
Gambar 4. 16 Edit Info SKP	36
Gambar 4. 17 Dokumen SKP	37
Gambar 4. 18 Dokumen Evaluasi Kinerja Periodik.....	37
Gambar 4. 19 Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai.....	38
Gambar 4. 20 Monitoring Kinerja Bawahan.....	38
Gambar 4. 21 Penilaian SKP	39
Gambar 4. 22 Catatan dan Rekomendasi Penilaian	39
Gambar 4. 23 Proses Penilaian Berhasil	40
Gambar 4. 24 Dokumen Evaluasi Penilaian Kinerja Pegawai	40
Gambar 4. 25 Tindak Lanjut Penilaian Pegawai Negeri Sipil.....	41



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Pertanyaan Indikator Penilaian Perilaku Kinerja PNS..... 30





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan Wawancara	47
Lampiran 2: Dokumen Hasil Proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil BAPPENDA Kabupaten Bogor	48
Lampiran 3: Dokumen Hasil Proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil BAPPENDA Kabupaten Bogor	49
Lampiran 4: Dokumen Hasil Proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil BAPPENDA Kabupaten Bogor	50





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melibatkan proses yang memainkan peran sentral dalam pengelolaan pegawai di lingkungan instansi pemerintahan. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik yang menyeluruh terhadap kapabilitas, pencapaian, serta potensi individu pegawai, dengan tujuan untuk menentukan arah tujuan, perumusan rencana pengembangan, dan mengidentifikasi peluang karir yang sejalan dengan potensi masing-masing individu. Dalam pengelolaan pegawai di sektor publik, proses penilaian kinerja PNS memiliki peran fundamental dalam mengidentifikasi serta mengukur kinerja individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Melalui proses penilaian ini, instansi pemerintahan khususnya Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten memiliki kesempatan untuk mengidentifikasi pegawai yang memiliki prestasi unggul dan mampu mencapai standar yang diharapkan. Oleh karena itu, penilaian kinerja PNS berfungsi sebagai alat pengelolaan yang berperan dalam menyelaraskan distribusi tugas, tanggung jawab, serta peluang pengembangan secara adil di dalam instansi. Penilaian kinerja PNS juga memiliki tujuan penting dalam memberikan arahan serta bimbingan kepada pegawai. Apabila terdapat pegawai yang mendapatkan penilaian di bawah rata-rata, manajer atau atasan memainkan peran sentral dalam menyajikan evaluasi yang bersifat konstruktif.

Dalam hal ini, proses tersebut mendorong perkembangan pegawai guna memungkinkan mereka untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan kompetensi yang penting untuk bersaing dengan pegawai lainnya. Oleh karena itu, proses penilaian kinerja menciptakan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan diri di masa depan. Penilaian kinerja PNS memiliki dampak yang lebih luas terhadap upaya pengembangan pegawai. Melalui penilaian kinerja individu, instansi pemerintahan memiliki kesempatan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai. Dengan langkah ini,



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

para pegawai diberikan dukungan dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi perubahan dinamika pekerjaan yang semakin kompleks dan beragam. Selaras dengan hal tersebut, penilaian kinerja juga memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka, karena hasil kinerja yang luar biasa umumnya berdampak positif terhadap motivasi dan pengakuan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis termotivasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses penilaian kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penulis memilih judul Tugas Akhir **“Proses Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor”**

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengemukakan ruang lingkup sebagai berikut:

- a. Proses penilaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
- b. Kendala yang dihadapi dalam proses penilaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan ruang lingkup di atas, maka penulis memiliki tujuan diantaranya:

- a. Untuk memaparkan proses penilaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
- b. Untuk memaparkan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.4. Manfaat Penulisan

Dari penulisan Laporan Tugas Akhir ini, manfaat bagi penulis yaitu penulis dapat melihat aplikasi dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dimana penulis terlibat secara langsung dalam proses penilaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Bagi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor, diharapkan Laporan Tugas Akhir ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap proses penilaian kinerja pegawai. Selain itu, diharapkan dengan adanya Laporan Tugas Akhir ini BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat menerima masukan serta ide positif untuk mengembangkan proses penilaian kinerja pegawai pada masa yang akan datang agar kedepannya dapat berjalan lebih baik.

Bagi Ilmu Pengetahuan, diharapkan dengan adanya Laporan Tugas Akhir ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga Program Studi D3 Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Jakarta terutama bagi pembaca yang akan mengambil tema tentang proses penilaian kinerja pegawai. Dengan menggunakan Laporan Tugas Akhir ini sebagai referensi serta dapat mengembangkan teori terkait proses penilaian kinerja pegawai dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu wawancara dan dokumentasi, dengan rincian sebagai berikut:

a. Wawancara

Penulis telah mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada pegawai Badan Pengelolaan Pendaparan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor, khususnya pada Bagian Sekretariat Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Pertanyaan tersebut berfokus pada proses penilaian kinerja para pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor. Selain itu, terdapat pertanyaan mengenai hambatan-hambatan yang sering muncul dalam proses penilaian kinerja tersebut. Daftar pertanyaan terlampir pada lampiran 1.

b. Dokumentasi

Penulis mencatat dan mengumpulkan dokumen yang berbentuk tulisan maupun gambar mengenai proses penilaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritis atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dengan mengacu pada penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya tentang Proses Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor, penulis menyimpulkan bahwa:

- a. Pelaksanaan proses penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor sudah dilaksanakan dengan sangat baik melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, tindak lanjut dari hasil proses penilaian kinerja PNS, dan sistem manajemen kinerja yang dipakai oleh BAPPENDA Kabupaten Bogor dalam pelaksanaan penilaian kinerja tersebut. Tahapan yang dijalankan dalam proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada BAPPENDA Kabupaten Bogor sudah sesuai dengan teori yang ada.
- b. Kendala yang terjadi dalam proses penilaian kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor berbeda dengan teori yang dicantumkan pada landasan teori, melainkan yang dihadapi adalah pegawai yang mendapatkan nilai dibawah rata-rata akan mengganggu pengembangan karir pegawai tersebut dan tentunya akan menghambat dalam kenaikan pangkat.

5.2. Saran

Dalam menghadapi kendala yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, penulis mencoba untuk memberikan saran dan evaluasi sebagai bahan pertimbangan yaitu proses penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan pemantauan khusus setiap bulan atau bahkan setiap minggu oleh atasan langsung.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dr. Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Efranto, R. Y. (2015). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture dengan Metode 360 Degrees Feedback. *Jemis Vol. 3 No. 2*, 111 - 119.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen, Edisi ke-4*. Yogyakarta: BPFE.
- Nugroho, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-1*. Yogyakarta: Andi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 08 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS*. (2021).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS*. (2019).
- Prameswari, dkk. (2022). Implementasi dan Kendala Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai pada Kementerian Luar Negeri. *Comserva*, 607-608.
- Saharuddin, H. H. (2020). *Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sawarjuwono, T. (2019). *Manajemen Operasi, Edisi ke-2*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, J. (2019). *Manajemen Produksi, Edisi ke-3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soeharto & Hamdani, M. (2018). *Manajemen Produksi: Dasar, Konsep, dan Praktik, Edisi ke-3*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi ke-2*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, D. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Riset (Edisi 2)*. Andi Offset.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1

Daftar Pertanyaan Wawancara

Nama Narasumber : Harma Yesti
Jabatan : Pengelola Kepegawaian Bagian Sekretariat Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Tanggal : 11 April 2023

1. Apa tujuan dan manfaat dari diadakannya penilaian kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (Bappenda) Kabupaten Bogor?
2. Berapa kali penilaian kinerja pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor dilaksanakan dalam satu tahun?
3. Siapa yang berwenang untuk melakukan penilaian kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana pelaksanaan proses penilaian kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor?
5. Bagaimana alur proses penilaian kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor?
6. Bagaimana proses penyusunan dan penetapan sasaran kerja pegawai di Bappenda?
7. Apa tindak lanjut yang dilakukan berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor?
8. Apa kendala yang dihadapi selama proses penilaian kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor dan langkah apa yang sudah dilakukan untuk mengatasinya?



Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 2: Dokumen Hasil Proses Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil BAPPENDA Kabupaten Bogor

Atas nama Harma Yesti, A.Md selaku pengelola kepegawaian pada Bagian Sekretariat, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

The screenshot displays the 'EVALUASI KINERJA PEGAWAI' (Employee Performance Evaluation) system interface. The main content area shows the following information:

EVALUASI KINERJA PEGAWAI
PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF
 PERIODE: AKHIR
 PERIODE PENILAIAN: 01 Januari s/d 31 Desember TAHUN 2022

PEJABAT PENILAI KINERJA

No	1	2	3	4	5
NAMA	HARMA YESTI, A.MD	TEDI SUPRIYADI, S.E, M.M			
NIP	1980042820195032003	198109042007001007			
PANGKAT / GOL.BUMANG	Pengatur Tingkat / J/d	Pembina / n/a			
JABATAN	PENEGELA KEPEGAWAIAN	KALUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN			
UNIT KERJA	SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN	SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN			

BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH

No	1	2	3	4	5
NAMA	HARMA YESTI, A.MD				
NIP	1980042820195032003				
PANGKAT / GOL.BUMANG	Pengatur Tingkat / J/d				
JABATAN	PENEGELA KEPEGAWAIAN				
UNIT KERJA	SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN				

TAHLULAN

GRAFIK: KURVA DISTRIBUSI PREDIKSI PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN CARAPAN KINERJA ORGANISASI BAIK

Y-axis: Frekuensi Pegawai (0 to 200)
 X-axis: Predikat Kinerja (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)

The graph shows a distribution of predicted performance ratings. The 'Cukup' (Average) category has the highest frequency, followed by 'Baik' (Good) and 'Sangat Baik' (Very Good). 'Sangat Kurang' (Very Poor) and 'Kurang' (Poor) categories have the lowest frequencies.



Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PERIODE PENILAIAN: 01 Januari s/d 31 Desember Tahun 2022

Revisi: 01

PERIODE PENILAIAN: 01 Januari s/d 31 Desember Tahun 2022

BADAN PENGELOMPOK PENDAPATAN DAERAH		PEJABAT PENILAI KINERJA	
No	PEGAWAI YG DINILAI	No	PEJABAT PENILAI KINERJA
1	NAMA HARMA YESTI, A.Md	1	NAMA TEDI SUPRIYADI, S.E, M.M
2	NIP 198904282019302003	2	NIP 196908142007001007
3	PANGKAT / GOLONGAN Pengantar Tingkat I / II/d	3	PANGKAT / GOLONGAN Pembina / IV/a
4	JABATAN PENGELOLA KEPEGAWAAN	4	JABATAN KASIBAG LIMBAH DAN KEPEGAWAAN
5	UNIT KERJA SUB BAGIAN LIMBAH DAN KEPEGAWAAN	5	UNIT KERJA SUB BAGIAN LIMBAH DAN KEPEGAWAAN
NO	RENCANA HASIL KERJA ATASAN LANGSUNG YANG DINILAI	ASPK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU
01		(4)	(6)
EKSPETASI KHUSUS PIMPINAN			
1	Berorientasi Pelayanan - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, santun, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti		Pegawai dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
2	Akuntabel - Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi - Menghormati kelayakan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien. - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan		Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi
3	Kompeten - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik		Pegawai dapat meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
4	Harmonis - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain		Pegawai dapat Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya

30°C Selanjutnya



Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DOKUMEN EVALUASI KINERJA PEGAWAI
PERIODE: AKHIR
PERIODE PENILAIAN: 01 Januari s.d 31 Desember TAHUN 2022

BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH	
1. PEGAWAI YANG DINILAI	
NAMA	: HARMIA YESTI, A.MG
NP	: 1910022010032003
PANGKAT / GOL.RUANG	: Pengatur Tingkat / IIa
JABATAN	: PENGELOLA KEPEGAWAIAN
UNIT KERJA	: SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
2. PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	: TEDO SUPRIYADI, S.E., M.M
NP	: 1910014201010007
PANGKAT / GOL.RUANG	: Pembina / IV/a
JABATAN	: KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
UNIT KERJA	: SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
3. ATASAN PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	: ADI MULYADI, SH., MH
NP	: 1971010200010103
PANGKAT / GOL.RUANG	: Pembina / IV/a
JABATAN	: SEKRETARIS BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH
UNIT KERJA	: SEKRETARAT BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH
4. EVALUASI KINERJA	
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	: BAK
PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	: BAK
5. CATATAN DAN REKOMENDASI	