

TESIS

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT PROVINSI DKI JAKARTA

Disusun Oleh :

NAMA : MOCH. FAHMY KARSAWIJAYA

NPM : 1964001018

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara (M.Tr.APN)



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2022**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Mochamad Fahmy Karsawijaya
Nomor Pokok Mahasiswa : 1964001018
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di
Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Barat

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Pertama



Dr. Drs. RN. Afsdy Saksono, M.Sc

Pembimbing Kedua



Dr. Augustin Rina Herawati, M.Si

J A K A R T A

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Mochamad Fahmy Karsawijaya
Nomor Pokok Mahasiswa : 1964001018
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di
Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Barat

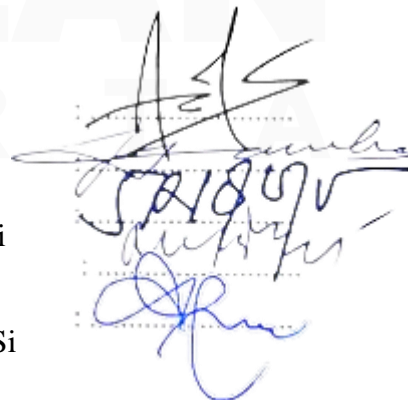
Telah mempertahankan Tesis di hadapan penguji tesis
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara,
Politeknik STIA LAN JAKARTA, pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 23 Desember 2022
Pukul : 10.00 – 12.00

TELAH DINYATAKAN LULUS

PENGUJI TESIS :

Ketua Sidang : Dr. Asropi, SIP, M. Si
Sekretaris : Dr. Hamka, MA
Pembahas : Dr. Neneng Sri Rahayu, ST, M.Si
Pembimbing 1 : Dr. Drs. Afsdy Saksono, M, Sc
Pembimbing 2 : Dr. Augustin Rina Herawati, M, Si



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : MOCHAMAD FAHMY KARSAWIJAYA
NPM : 1964001018
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang telah saya susun ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 23 Desember 2022



Mochamad Fahmy Karsawijaya

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT PROVINSI DKI JAKARTA” ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara (M. Tr. APN) pada program studi Manajemen Sumber Daya Aparatur di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada Dr. Drs. R. N. Afsdy Saksono, M.Sc selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Rina Herawati, M.Si dosen pembimbing II atas bimbingan, arahan waktu yang telah diluangkan kepada penulis, serta ucapan terima kasih saya sampaikan kepada :

1. Direktur Politeknik STIA LAN JAKARTA Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A
2. Ketua Direktur Jurusan Adm. Publik Dr. Ridwan Radjab, Ketua Prodi APN Magister Terapan Dr. Asropi, S.IP, M.Si sekaligus Ketua Dosen Penguji dan Dr. Hamka, M.A, Dr. Neneng Sri Rahayu, ST, M.Si serta Seluruh Dosen program magister manajemen sumber daya aparatur yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
3. Koordinator Administrasi Akademik dan Kerjasama Politeknik STIA LAN JAKARTA Bambang Suhartono, S.Sos, ME
4. Walikota Kota Administrasi Jakarta Barat dan Ibu Sekretaris Kota Adm. Jakarta Barat juga sebagai Plt. Wakil Walikota Kota Administrasi Jakarta Barat atas izin dan bantuannya selama penulis melakukan penelitian.
5. Kedua Orang Tua, Istri dan anak – anaku tercinta atas motivasi, doanya
6. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN dan semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis memohon maaf apabila dalam pembuatan tesis ini terdapat berbagai kekurangan. Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi aparatur.

Jakarta, Desember 2022



Mochamad Fahmy Karsawijaya

ABSTRAK

Nama : MOCHAMAD FAHMY KARSAWIJAYA
NPM : 1964001018
Judul : PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT KOTA |ADMINISTRASI JAKARTA BARAT

Penelitian ini bertujuan menganalisis penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat di Provinsi DKI Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan pola pikir induktif untuk mengeksplorasi dan mengkonstruksikan gambaran penilaian kinerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat sehingga menghasilkan data orisinal langsung dari tempat penelitian. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui wawancara tatap muka dan dilakukan dengan rekaman audio serta dilakukan pencatatan transkrip wawancara, sementara untuk kelengkapan data dilakukan studi dan telaah dokumen. Informan penelitian ini terdiri dari 4 orang *Key Informan* yang berada di lingkungan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses Penilaian Kinerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat masih terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah Terkait dengan pelaksanaan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pelaksanaan dalam *cascading* penilaian belum menunjukkan pembagian tugas yang mengarah pada inovasi, sistem penilaian kinerja pegawai dalam sistem e-tpp masih perlu diperbaiki lagi, terbukti pada saat pelaksanaannya koordinasi dengan pemerintah pusat belum maksimal, pelaksanaan pemberian penghargaan dan sanksi seperti bentuk *punishment* and *reward* pegawai hanya sebatas piagam penghargaan. Hasil penelitian berdasarkan beberapa faktor didapat bahwa dalam sistem penilaian kinerjanya, faktor individu masih memiliki kendala dengan terlalu banyak indikator penilaian dan tidak melibatkan aspek terkait diantaranya adalah perilaku sehingga penilaian perlu penyempurnaan serta perlu ditambahkan konsep dalam sistem penilaian kinerja pegawai dengan sistem 360° yang mencakup penilaian perilaku pegawai yang belum nampak dalam sistem penilaian yang sedang berjalan, terkait dengan faktor sistem dalam penilaian kinerja yang sedang dijalankan perlu dilakukan ada sedikit perbaikan dan penambahan aspek penilaian kinerja dan dilakukan pengawasan melekat atasan langsung sehingga dapat tepat sasaran, menetara faktor situasional sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai terlihat pada saat pemberlakuan masa pandemi Covid-19.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Pegawai; Faktor penilaian kinerja

ABSTRAC

Name : MOCHAMAD FAHMY KARSAWIJAYA
NPM : 1964001018
**Heading : PERFORMANCE APPRAISAL OF CIVIL SERVANTS
WITHIN THE CITY SECRETARIAT WEST JAKARTA
ADMINISTRATION**

This study aims to analyze the performance assessment of Civil Servants in the West Jakarta Administration Secretariat in DKI Jakarta Province. The research method used is descriptive qualitative research with an inductive mindset to explore and construct an overview of performance assessment in the West Jakarta Administration Secretariat, resulting in original data directly from the research site. Data collection procedures were conducted through face-to-face interviews recorded with audio and transcribed, while data completeness was achieved through document studies and analysis. The research informants consisted of four key informants from the West Jakarta Administration Secretariat. The research findings indicate that there are several weaknesses and shortcomings in the Performance Assessment Process in the West Jakarta Administration Secretariat, including the implementation of Employee Performance Targets (SKP), the cascading approach in the assessment not showing a division of tasks that leads to innovation, the employee performance assessment system in the e-tpp system still needs further improvement, evidenced by the suboptimal coordination with the central government during its implementation, and the implementation of rewards and punishments, such as the employee punishment and reward system, being limited to award certificates. Based on several factors, the research findings reveal that in the performance assessment system, individual factors still face challenges due to an excessive number of assessment indicators and the lack of involvement of relevant aspects, including behavior. Therefore, the assessment process requires refinement and the addition of a 360° performance assessment concept that includes the evaluation of employee behavior, which is not currently evident in the ongoing assessment system. Regarding the system factor in the current performance assessment, some improvements and the addition of performance assessment aspects are necessary, along with direct supervision by superiors to ensure accuracy. Meanwhile, situational factors have a significant impact on employee performance assessment, as observed during the COVID-19 pandemic.

Keywords: Performance Appraisal; Performance Appraisal Factor.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian	18
D. Manfaat Penelitian	18
1. Bagi Kepentingan dunia Akademis	18
2. Bagi Kepentingan praktis penelitian	18
BAB II	19
TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Penelitian Terdahulu	19
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	22
1. Tinjauan Kebijakan	22
2. Tinjauan Teoritis	30
3. Operasional Konsep	55
C. Kerangka Berfikir	56
BAB III	59
METODE PENELITIAN	59

A. Metode Penelitian	59
B. Pengumpulan Data	60
1. Sumber dan Jenis Data	60
2. Teknik Pengumpulan Data.....	60
3. Analisis Data.....	62
C. Prosedur Validasi Data	63
D. Instrumen Penelitian	64
BAB IV	65
HASIL PENELITIAN.....	65
A. Gambaran umum Kota Administrasi Jakarta Barat.....	65
B. Sebab Pelaksanaan Penilaian Kinerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat Belum Optimal	75
1. Faktor personal /Individu	75
2. Faktor Kepemimpinan	83
3. Faktor Tim	93
4. Faktor sistem.....	97
5. Faktor Kontekstual (situasional).....	107
C. Alternatif Penerapan Model/Desain Penilaian Kinerja Pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat yang Lebih Baik.....	117
BAB V	126
SIMPULAN DAN SARAN.....	126
A. Kesimpulan.....	126
B. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA.....	129

Lampiran- Lampiran

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Peraturan Peningkatan Kinerja ASN Provinsi DKI Jakarta	4
Gambar 1.2. Dashboard e-Sakip Provinsi DKI Jakarta	5
Gambar 1.3. Dashboard SIMPEG Provinsi DKI Jakarta	7
Gambar 1.4. Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat	8
Gambar 1.5. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kota Adm. Jakarta Barat	9
Gambar 1.6. Dashboard Input Aktivitas Kinerja Pegawai Kota Adm. Jakarta Barat	11
Gambar 1.7. Realiasi Anggaran Pemprov DKI Jakarta tahun 2020 dan 2021	13
Gambar 1.8. Dashboard Penilaian Kinerja Pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat	17
Gambar : 2.1. Pengukuran Kinerja Terintegrasi	28
Gambar : 2.2. Tahap Penyusunan Pelaporan kinerja	29
Gambar 4.1. Struktur organisasi Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat	71
Gambar 4.2. Proses Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Adm. Jakarta Barat	122
Gambar 4.3. Alternatif Proses Penilaian Kinerja Pegawai Hasil Penelitian	124

DAFTAR TABEL

1		
2		
3	Tabel 1. 1 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai	10
4	Tabel 1. 2 Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Provinsi DKI	
5	Jakarta	12
6	Tabel 2. 1 Ringkasan Tinjauan Penelitian Terdahulu	21
7	Tabel 2. 2 Faktor Penilaian Kinerja berdasarkan pendapat para ahli dan peneliti	48
8	Tabel 3. 1 Informan Kunci (<i>Key Informant</i>)	61
9	Tabel 4. 1 Jumlah PNS Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat Menurut Kepangkatan Tahun	
10	2022	66
11	Tabel 4. 2 Pegawai Sekretariat Kota Kota Administrasi Jakarta Barat Berdasarkan Jabatan Tahun	
12	2022	72
13	Tabel 4. 3 Pegawai Sekretariat Kota Kota Administrasi Jakarta Barat Berdasarkan Pendidikan	
14	Tahun 2022	73
15	Tabel 4. 4 Pegawai Sekretariat Kota Kota Administrasi Jakarta Barat Berdasarkan Umur Tahun	
16	2022	74
17	Tabel 4. 5 Pegawai Sekretariat Kota Kota Administrasi Jakarta Barat Berdasarkan Eselon Tahun	
18	2022	74
19	Tabel 4.6 Perbandingan Alternatif model/desain penilaian kinerja hasil penelitian dengan model	
20	yang digunakan saat ini	125
21		
22		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Provinsi DKI Jakarta sebagaimana disebutkan dalam Undang- Undang No 29 Tahun 2007 memiliki kedudukan sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia dimana berperan dalam membantu terselenggaranya Pemerintahan, dimana DKI Jakarta memiliki otonom sendiri yang mempunyai sifat khusus mengenai pelaksana dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah. Provinsi DKI Jakarta dalam hal penerimaan daerah tidak mempunyai pendapatan dari sumber daya alam sebagaimana pemerintah daerah lainnya di Indonesia, sehingga sebagian besar pendapatan daerah tertinggi Provinsi DKI Jakarta berasal dari pajak dan retribusi daerah, hasil badan usaha daerah dan kekayaan daerah serta pendapatan daerah lain yang sah sehingga dalam hal penerimaan, sektor jasa menjadi dominan dalam penerimaan daerah.

Sektor jasa mendominasi penerimaan Provinsi DKI Jakarta, oleh karena itu pelayanan publik menjadi faktor penting dalam meningkatkan Pendapatan daerah, semakin puas publik melihat keberhasilan pelayanan di Provinsi DKI Jakarta maka akan semakin meningkat kepercayaan masyarakat terhadap hasil pelayanan, dimana didapat masyarakat dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, sehingga semakin percaya publik untuk membayar pajak yang dibebankan kepada mereka dan pada akhirnya semakin besar pendapatan yang di terima oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang kemudian dapat menjadi daya dukung bagi peningkatan pembangunan pemerintah provinsi DKI Jakarta.

Dalam rangka optimalisasi pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah daerah, diperlukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bisa diandalkan oleh pemerintah daerah. Hal ini agar tujuan organisasi dapat dicapai dan dioptimalkan sehingga pada akhirnya pembangunan perkotaan yang didukung oleh sumber daya yang berkualitas dapat mencapai target yang diinginkan.

Kota Administrasi Jakarta Barat adalah salah satu Perangkat Daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik di wilayah kerjanya yaitu Kota Administrasi Jakarta Barat. Dalam melaksanakan tugas Kantor Kota Administrasi

Jakarta Barat di pimpin oleh walikota dan dibantu oleh perangkatnya yang terdiri dari sekretariat Kota serta para camat dan lurah di wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat. Optimalisasi pelayanan yang disediakan menjadi sangat penting agar pelayanan masyarakat dapat berjalan dengan baik dan dapat memberikan kepuasan dalam pelayanan publik berbagai kepentingan yang ada di Kota Administrasi Jakarta Barat.

Dalam melaksanakan tugas membantu tugas - tugas walikota, Walikota Administrasi Jakarta Barat didukung oleh perangkatnya yaitu sekretariat kota , dimana sekretariat kota perlu didukung dengan sumber daya manusia (SDM), untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam kelembagaan sekretariat kota perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat terukur berdasarkan capaian target yang di inginkan sehingga kinerja dapat meningkat melalui sistem manajemen penilaian kinerja yang baik, transparan, obyektif dan akuntabel sehingga dapat mempengaruhi terhadap sasaran kinerja baik output maupun outcome suatu organisasi dalam hal ini Kota Administrasi Jakarta Barat.

Dalam melaksanakan tugasnya Pemerintah Kota Adm. Jakarta Barat melakukan penyusunan peta proses bisnis dimana dalam proses bisnis ini digambarkan hubungan kerja antar unit kerja satu dengan yang lainnya dengan melakukan *cascading* terhadap tupoksi masing - masing - unit kerja di wilayah kerja Kota Administrasi Jakarta Barat. Penyusunan jabatan, beban kerja dan uraian tugas suatu jabatan di dalam lingkup koordinasi menjadi tanggung jawab pemerintah kota dalam mengelola sumber daya manusianya.

Dalam menjalankan suatu organisasi pengelolaan sumber daya manusia adalah keharusan agar mempermudah pengaturan sehingga organisasi tetap produktif dalam bekerja. Oleh karena itu penilaian kinerja pegawai menjadi salah satu perhatian penting oleh Kota Administrasi Jakarta Barat mengingat pencapaian tujuan organisasi yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi dapat diukur dari sejauh mana kinerja yang dilakukan. Selain kemampuan, kecakapan dan keahlian serta penempatan yang tepat terhadap organisasi, Jumlah pegawai yang ada di sekretariat kota menjadi salah satu faktor pendukung dan juga turut menentukan keberhasilan organisasi berkinerja dengan baik dan benar.

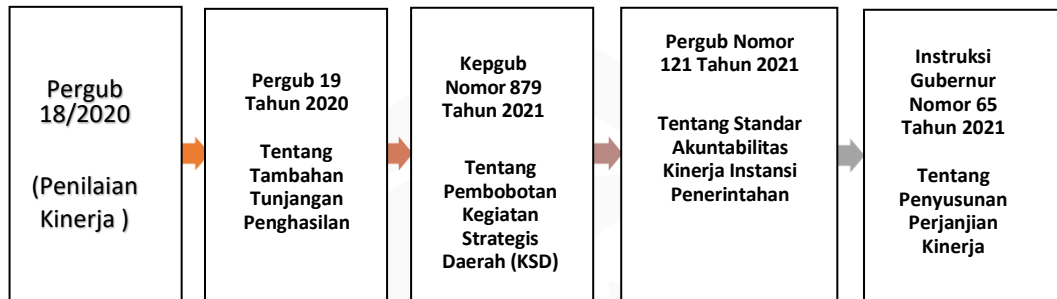
Namun demikian, Selain menjadi sebuah potensi bagi Kota Administrasi Jakarta Barat banyaknya pegawai di Kota Administrasi Jakarta Barat jika tidak dikelola dengan baik akan menjadi permasalahan tersendiri yang dapat mengganggu kinerja organisasi. Permasalahan yang umum terjadi dalam penilaian Kinerja pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat adalah perihal proses penilaian pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat yang masih belum maksimal dan perlu disempurnakan kembali.

Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat berupaya agar kinerja ASN di lingkungannya dapat optimal dengan berpedoman pada Peraturan yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta dan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat yang telah ditetapkan, ada beberapa peraturan penting yang mana bertujuan untuk mengatur peningkatan kinerja pegawai di pemerintah Provinsi DKI Jakarta diantaranya adalah tahapan upaya dalam memberikan landasan bagi pegawai untuk berkinerja dengan baik sehingga visi dan misi Kota Administrasi Jakarta Barat dapat dilaksanakan dan memenuhi harapan semua pihak , sebagai berikut :

1. PP No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
2. Permenpan RB No 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil
3. Permenpan RB No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Sementara peraturan turunan yang mengatur mengenai pengelolaan kinerja daerah dan di sahkan oleh Gubernur DKI Jakarta Dapat dilihat pada tabel berikut :

Gambar 1.1.
Peraturan Peningkatan Kinerja ASN Provnsi DKI Jakarta



Sumber : Data di olah Tahun 2022

Secara ringkas gambar diatas menunjukkan upaya dalam membuat landasan bagi para pegawai untuk dapat berpedoman pada peraturan tersebut. Praktek pengelolaan kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat di inisiasi jauh sebelum adanya peraturan tersebut diatas, artinya sebelum ada peraturan diatas telah diatur oleh peraturan lain namun dengan adanya peraturan tersebut menjadi lebih lengkap karena tidak hanya mengatur tentang manajemen organisasi saja dalam meningkatkan kinerja pegawai namun juga mengatur mengenai kualitas dari sumber daya melalui pengaturan tata cara berkinerja individu yang baik dan tata cara kinerja individu dalam mendukung kinerja organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi khususnya dalam mendukung visi dan misi Kota Administrasi Jakarta Barat.

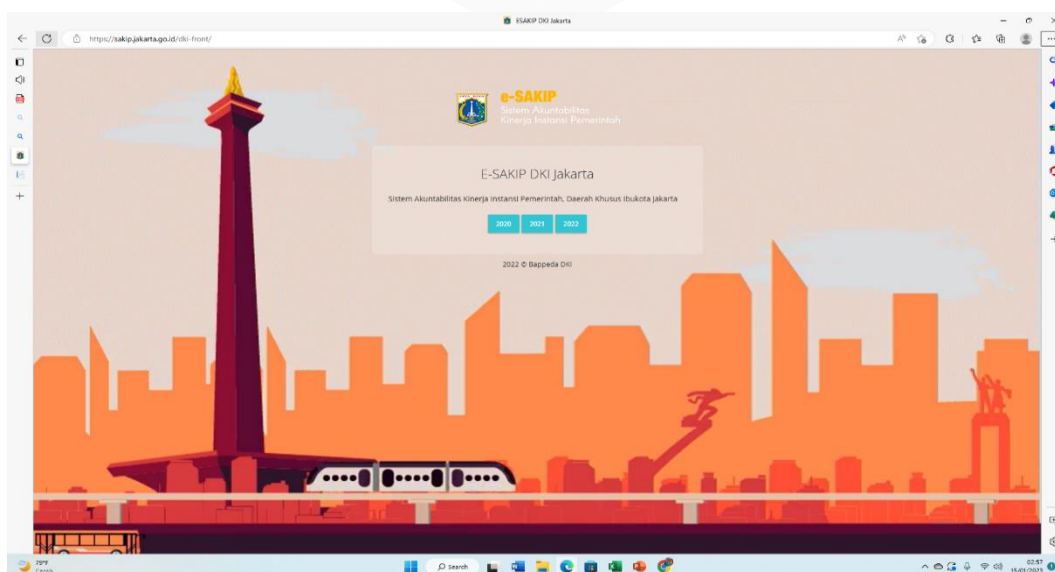
Organisasi yang baik dan sehat pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) dari segi kompeten, ketrampilan dan kecakapan serta kemauan dan motivasi dari individu guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang diharapkan. Kompetensi, keterampilan dan kecakapan SDM menjadi tidak berarti bagi organisasi, bilamana tidak ada keinginan dari masing – masing anggota organisasi untuk bekerja keras dalam menggunakan kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dimilikinya. Untuk itu perlu dilakukan pengelolaan penilaian kinerja secara terpadu dan tepat agar upaya yang dilakukan dapat tepat sasaran.

Penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh Kota Administrasi Jakarta Barat menjadi isu paling utama dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, agar

diperoleh sumber daya aparatur yang amanah, kompeten, profesionalitas dan berkualitas, untuk itu diperlukan penilaian kinerja yang sistematis dengan menentukan sasaran kinerja individu pegawai agar dapat menentukan kinerja secara efisien dan efektif. Artinya, Sistem pengukuran kinerja menjadi salah satu topik penting dalam proses penyelenggaraan sistem manajemen kepegawaian di lingkungan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat.

Saat ini Penyusunan penilaian kinerja bagi organisasi dan pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat dilaksanakan dengan mempedomani Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dimana telah disusun kedalam pelaporan sistem informasi terpadu yang dapat diakses oleh masing-masing pegawai secara online dengan menggunakan system e-sakip Jakarta melalui situs <https://sakip.jakarta.go.id> .

Gambar 1.2.
Dasboard e-Sakip Provinsi DKI Jakarta



Sumber : situs <https://sakip.jakarta.go.id>

Dimana dalam komponen e-sakip mencakup beberapa hal yaitu terdiri dari perencanaan, pengukuran dan pemantauan kinerja, pelaporan dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, Pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat sebelum melaksanakan pekerjaan pada tahun yang ditentukan diwajibkan untuk sebelumnya diawal tahun sudah melakukan menyusun perencanaan kinerja Individu dan kinerja organisasi ke dalam sisttem e-sakip dimana pengisian nya

didasarkan para renstra Provinsi DKI Jakarta yang telah ditetapkan sebelumnya dan diawali dengan kesepakatan Pimpinan Perangkat Daerah yang dalam hal ini adalah eselon 2 yang menjadi landasan dan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Pimpinan dan Perjanjian Kinerja Individu ke dalam e-sakip tersebut. Perihal e-sakip tersebut agar dapat sinkron dengan pagu anggaran yang telah ditentukan oleh karenanya perencanaan yang telah ditentukan terkoneksi juga ke dalam web <https://monev.bapedadki.net> yang mana mencakup besaran pagu anggaran yang direncanakan oleh masing - masing Individu dan organisasi perangkat daerah.

Setiap pegawai diwajibkan untuk melakukan input kinerja melalui sistem yang telah disepakati yaitu perjanjian kinerja pegawai, Setelah melakukan penginputan perjanjian kerja pegawai dan melaksanakan kegiatan sebagaimana perencanaan diawal tahun, kemudian pegawai diwajibkan untuk melakukan pengisian pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang di isi secara berkala selama jangka waktu tertentu ke dalam sistem informasi kepegawaian yang disediakan melalui melalui situs <https://kepegawaian.jakarta.go.id> dimana para pegawai diberikan user dan password berdasarkan nomor registrasi kepegawaian (NRK) dan sistem ini secara terpadu terkoneksi dengan web e-Sakip Provinsi DKI Jakarta.

Adapun komponen penting yang diukur dalam penilaian kinerja pegawai dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) diantaranya adalah meliputi sasaran kinerja pegawai dalam periode tertentu, Indikator kinerja sebagai ukuran capaian sasaran kinerja pegawai, target kinerja pegawai terhadap tingkat capaian yang ditetapkan sebelumnya, realisasi kinerja pegawai yang merupakan capaian dari setiap indikator kinerja, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan oleh atasan langsung dengan pengukuran melalui membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang dicapai, serta hasil penilaian dalam SKP digunakan sebagai dasar dari pembinaan dan pengembangan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada masa yang akan datang dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan dari kinerja pegawai yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

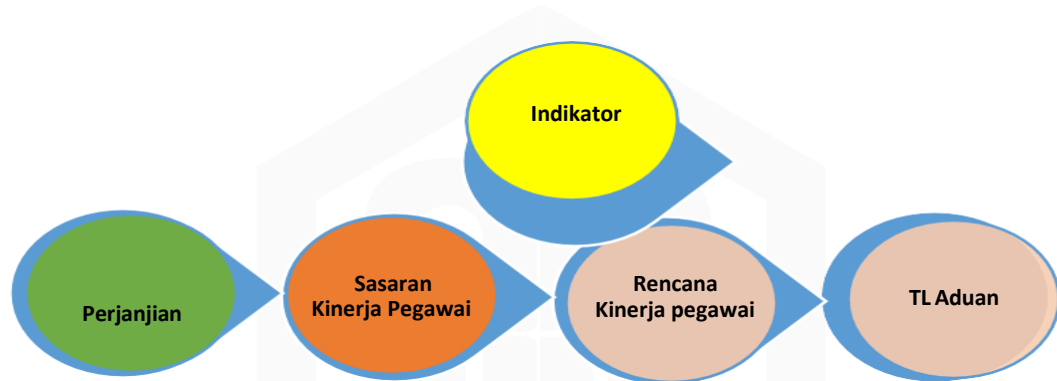
Gambar 1.3.
Dashboard SIMPEG Provinsi DKI Jakarta



Sumber : <https://kepegawaian.jakarta.go.id> .

Sistem informasi kepegawaian yang disediakan web <https://kepegawaian.jakarta.go.id> merupakan sistem yang digunakan oleh Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat untuk mengelola data kinerja kepegawaian dan dibuat untuk menangani bermacam - macam keperluan dalam hal urusan kepegawaian dari mulai pengisian/ penginputan rencana kinerja pegawai, kinerja harian pegawai, penyimpanan data pegawai dari mulai data pribadi pegawai, riwayat pendidikan pegawai, riwayat pekerjaan, data keluarga, nomor rekening dan nomor NPWP pegawai serta semua data pegawai yang diperlukan dalam rangka mendukung kinerja, rekaman absensi dan daftar hadir harian pegawai yang terkoneksi dengan *fingerprint* yang merupakan indikator kehadiran pegawai, penghitungan sistem tunjangan dan penggajian pegawai berdasarkan kehadiran tiap pegawai, pengembangan, pelatihan dan evaluasi pegawai yang dikelola melalui manajemen kepegawaiaan, manajemen cuti dan melalui persetujuan atasan langsung dan semuanya dilakukan dengan pengelolaan data terkomputerisasi sehingga dapat mengatasi persoalan yang berhubungan dengan kepegawaian diantaranya salah satunya mengenai penginputan sasaran kinerja pegawai (SKP).

Gambar 1.4.
Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat

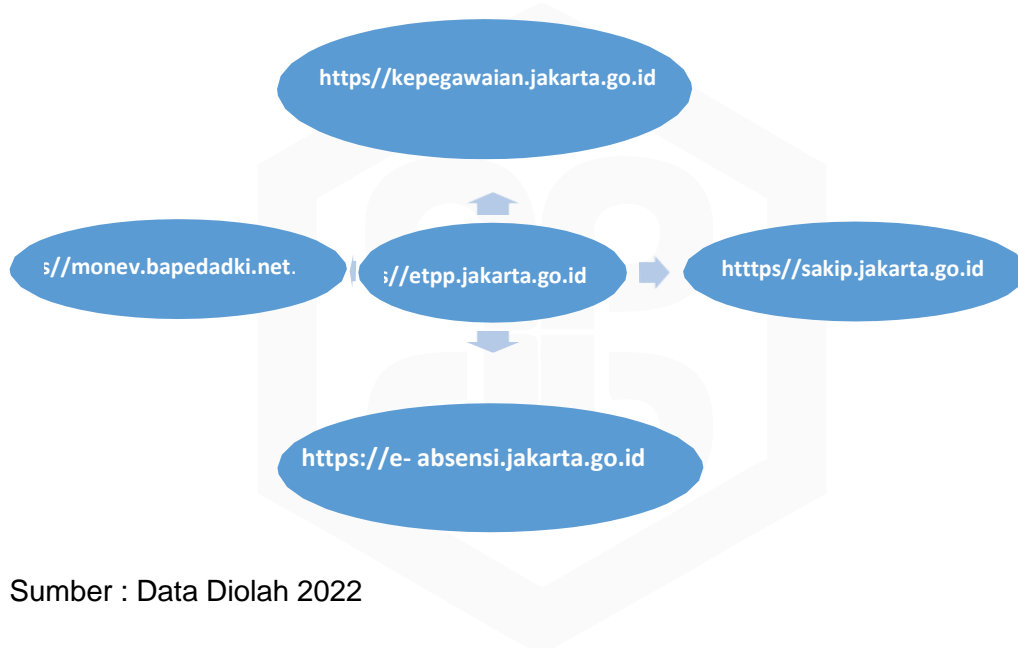


Sumber data : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta

Dalam rangka menjalankan fungsi monitoring dan evaluasi, pegawai melakukan penginputan bukti realisasi kinerja secara berkala (triwulan) ke dalam sistem e-sakip. Namun setelah penginputan dalam e-sakip dan kemudian dilakukan validasi, masalah yang timbul adalah daftar input hanya memperhatikan format yang diinput tanpa memperhatikan isi (konten) dari hasil kinerja inputan pegawai sehingga jika pegawai menginput dengan konten yang tidak sesuai judul rencana kinerja, bila validator tidak cermat maka dapat dengan mudah divalidasi. Selain itu, beberapa faktor lain juga mempengaruhi terhadap implementasi e-sakip diantaranya adalah keterbatasan sumber daya manusia yang mengakibatkan pengoperasian e-sakip tidak semua pegawai mampu sehingga menyerahkan pada operator.

Sementara itu, dalam rangka melakukan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai, setiap pegawai diharuskan untuk menginput ke dalam sistem <https://etpp.jakarta.go.id> yang mana penginputan sebagai indikator realisasi kinerja pegawai sebagai tindak lanjut penilaian kinerja pegawai yang komponen di dalamnya meliputi penginputan pelaporan kinerja yang mencakup pelaporan kinerja, pelaporan keuangan dan pelaporan pertanggungjawaban terhadap kinerja yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, selain itu mencakup data kinerja pegawai yang mencakup target kinerja, capaian kinerja, dan indikator kinerja pegawai.

Gambar 1.5.
Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kota Adm. Jakarta Barat



Sumber : Data Diolah 2022

Dalam hal penilaian kinerja pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat yang dilakukan melalui situs <https://etpp.jakarta.go.id>, setiap pegawai memiliki akses sendiri secara online dan mengisi sendiri dengan target dan penilaian kinerja yang berbeda satu sama lain sesuai dengan tupoksinya dalam organisasi. Dimana berisi tentang pelaporan kinerja harian pegawai, realisasi kinerja yang telah sebelumnya dituangkan dalam perjanjian kinerja pegawai yang direncanakan tahun sebelumnya/di awal tahun, penginputan mengenai hasil pengaduan masyarakat sebagai tindak lanjut aduan masyarakat melalui CRM dan penginputan aktivitas harian pegawai, yang mana ketiga komponen ini akan divalidasi dan di ukuran dalam sistem akan berpengaruh terhadap tunjangan penghasilan yang akan diberikan kepada pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat. Untuk dapat menilai hasil kinerja pegawai, perlu dilakukan pembobotan dari masing- masing komponen, Indikator penilaian dalam sistem yang di input di web <https://etpp.jakarta.go.id> meliputi penilaian dengan masing - masing memiliki bobot penilaian.

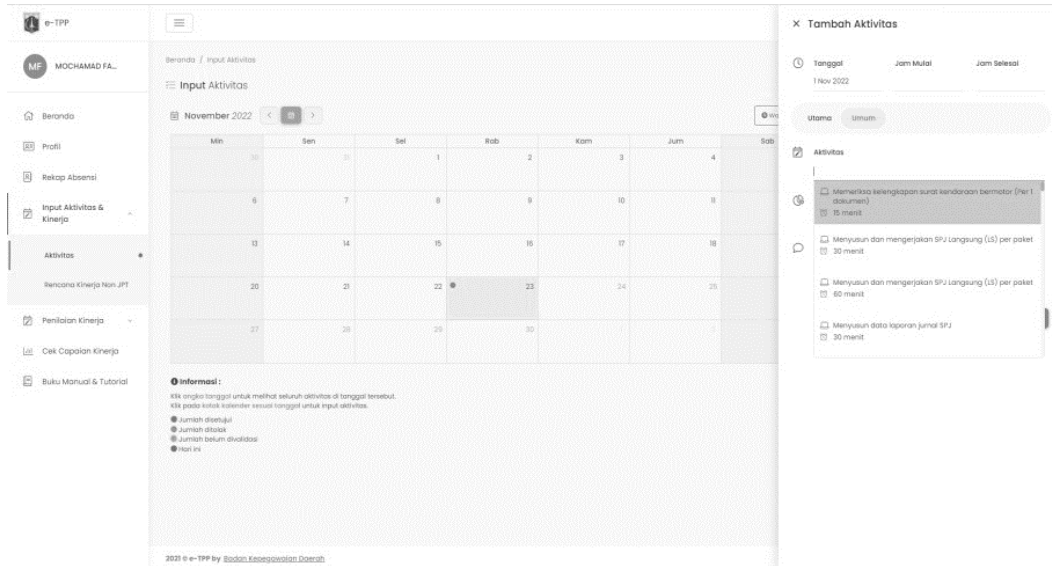
Tabel 1. 1
Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

No	Indikator Penilaian	Bobot
1.	Aktivitas Harian	30 %
2.	Tindaklanjut Aduan CRM	20 %
3.	Rencana Kinerja	50 %

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta

Ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian terkait dengan indikator ini, dimana bilamana tindak lanjut pengaduan CRM dan Rencana kinerja tidak dapat dipenuhi secara maksimal sebagaimana maksimal bobot penilaian sanksinya secara langsung pada saat jatuh bulan penilaian ditanggung secara bersama- sama oleh para pejabat eselon II, III dan IV di satu unit perangkat daerah yaitu berupa pemotongan sejumlah Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang diterima pegawai setiap bulan dan dilakukan pemotongan besarnya disesuaikan dengan capaian maksimal sesuai bobot yang ditentukan selama tiga bulan berjalan, hal ini berlaku juga bagi pegawai lain yang ada di dalam satu perangkat daerah tersebut, meskipun pegawai yang lainnya tidak bersangkutan dengan tupoksi karena masih dalam satu organisasi perangkat daerah maka pegawai yang bersangkutan terkena pemotongan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), berikutnya adalah adanya template penginputan kinerja yang terbatas dalam menginput aktivitas harian sehingga kegiatan yang seharusnya dapat secara jelas disampaikan dalam inputan aktivitas tidak dapat terinformasikan secara jelas oleh pegawai, misalnya seorang lurah menghadiri undangan kegiatan keagamaan warga, dalam pengisian aktivitas dengan template “menghadiri Acara peringatan hari besar di warganya, tidak ada dalam template, kemudian juga jumlah waktu dalam satu kegiatan yang di input oleh pegawai, dimana pimpinan sebagai validator tidak data melakukan pengurangan jumlah waktu aktivitas bilamana bawahan menginput waktu dengan jumlah lewat dari aktivitas sebenarnya.

Gambar 1.6.
Dasboard Input Aktivitas Kinerja Pegawai Kota Adm. Jakarta Barat



Sumber : Situs <https://etpp.bkddkijakarta.go.id>

Penilaian kinerja tidak lepas dari manajemen kinerja, oleh karena itu agar pengelolaan penilaian kinerja dikatakan baik diperlukan manajemen yang baik dalam sebuah instansi, salah satu indikator pengukuran penilaian kinerja instansi adalah penilaian kinerja produk dari kementerian RB Republik Indonesia yang mana menilai mengenai akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintahan setiap tahun dengan didasarkan pada pengelolaan anggaran oleh instansi yang dituju.

Hasil evaluasi dan penilaian Kementerian PAN RI pada Tahun 2022 terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2021 sebagai dasar PP No 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintahan dan PP No 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan dimana menilai tingkat akuntabilitas/ pertanggung jawaban atas hasil suatu pekerjaan (outcome) terhadap penggunaan sejumlah anggaran dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil, hasil evaluasi dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1. 2.
Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP)
Provinsi DKI Jakarta

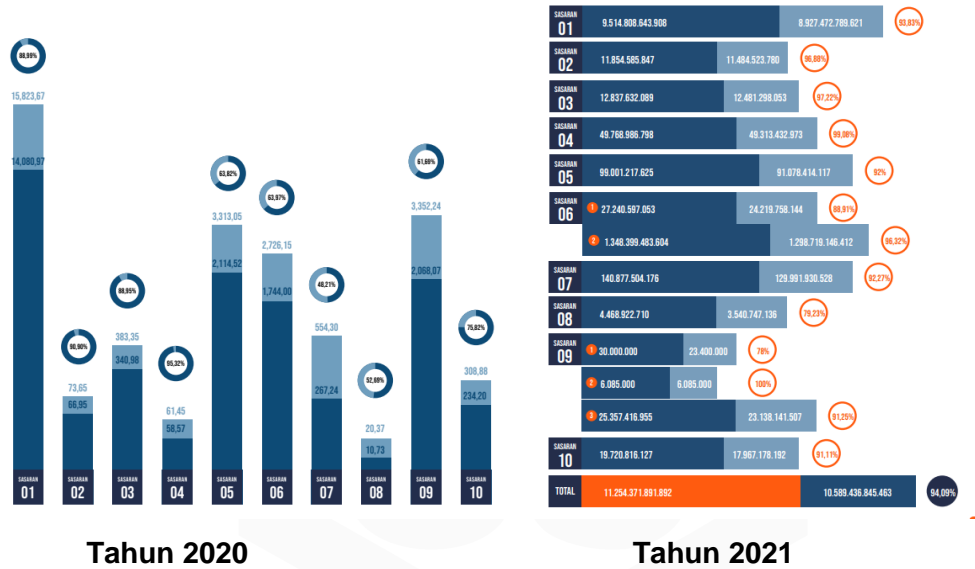
	Jenis yang Dinilai	Bobot	Penilaian	
			2020	2021
a.	Pelaporan Kinerja	15	10,64	11,98
b.	Pengukuran Kinerja	25	18,48	20,67
c.	Perencanaan Kinerja	30	25,46	25,72
d.	Evaluasi Internal	10	6,62	7,93
e.	Capaian Kinerja	20	13,21	13,80
f.	Hasil Evaluasi	100	74,41	80,10
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	A

Sumber : Kemenpan RB RI Tahun 2022

Dari aktivitas evaluasi tersebut memperlihatkan bahwa pemerintah Provinsi DKI Jakarta mendapatkan nilai 80,10 atau mendapat penilaian A. nilai ini diperoleh dengan membandingkan antara realisasi dengan target sasaran strategis yang tercapai.

Meskipun penilaian hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) terdapat perbaikan dari tahun 2020 menuju tahun 2021 namun masih ada beberapa hal yang menunjukkan adanya ketidak sesuaian dengan yaitu adanya gap antara pagu anggaran dengan realisasi anggaran yang berakibat adanya beberapa kegiatan tidak dapat dilaksanakan hal ini dapat dilihat dari prosentase capaian kinerja yang peningkatannya cukup kecil yaitu sebesar 0,59 dari tahun sebelumnya yaitu capaian kinerjanya jika dihitung berdasarkan bobot penilaiannya hanya 69 % saja, yang berakibat pada pengukuran kinerja tidak optimal, dimana realisasi penyerapan anggaran masih rendah dari pagu anggaran yang direncanakan yang dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1.7
Realiasi Anggaran Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2020 dan 2021



Sehubungan hal itu, Berdasarkan Kepgub DKI Jakarta No 15 Tahun 2021 mengenai Hasil Evaluasi Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan pada perangkat daerah di DKI Jakarta dinyatakan dalam lampiran surat tersebut Kota Administrasi Jakarta Barat mendapat urutan 36 dari 41 Perangkat Daerah di DKI Jakarta mendapat kategori A dengan nilai 82,37 artinya jika dibandingkan dengan nilai rata- rata DKI Jakarta.

Kemudian pada Tahun 2022 melalui Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No 40 Tahun 2022 Tentang Hasil Evaluasi Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta , Kota Administrasi Jakarta Barat memeringkat pada urutan ke-18 dari 41 Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi DKI Jakarta.

Meskipun begitu upaya- upaya yang perlu dilakukan oleh pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat harus dilakukan agar penilaian ini dapat ditingkatkan ditahun yang akan datang.

Pelaksanaan penilaian kinerja organisasi ditentukan oleh hasil evaluasi standar Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintahan (SAKIP) sementara penilaian kinerja individu ditentukan oleh SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), hal ini saling

berkaitan dimana kinerja dikatakan baik apabila memenuhi unsur siapa yang dinilai, siapa yang menilai dan dokumen penilaiannya.

Beberapa permasalahan kinerja kepegawaian tidak lepas dari beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam ketidakefektifan penilaian kinerja pegawai di sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat diantaranya adalah masih belum optimalnya sistem penilaian kinerja sehingga masih ada keluhan dari beberapa pegawai perihal kriteria penilaian yang diharapkan, tidak optimalnya atasan dan bawahan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dalam mengelola penilaian kinerja, masih ada pertimbangan aspek lain dalam menentukan tujuan dan sasaran kinerja, misal aspek politik sehingga pegawai kesulitan dalam menerapkan prioritas sebagai akibat ketidakkonsistenan tujuan dan sasaran kinerja, kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dan masih ada persepsi subyektif dari pegawai terhadap kinerja yang mengakibatkan ketidakpuasan dan kurang motivasi untuk berkinerja.

Masih ada permasalahan - permasalahan dan beberapa catatan kelemahan yang menjadi perhatian yang perlu perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kota Administrasi Jakarta Barat diantaranya:

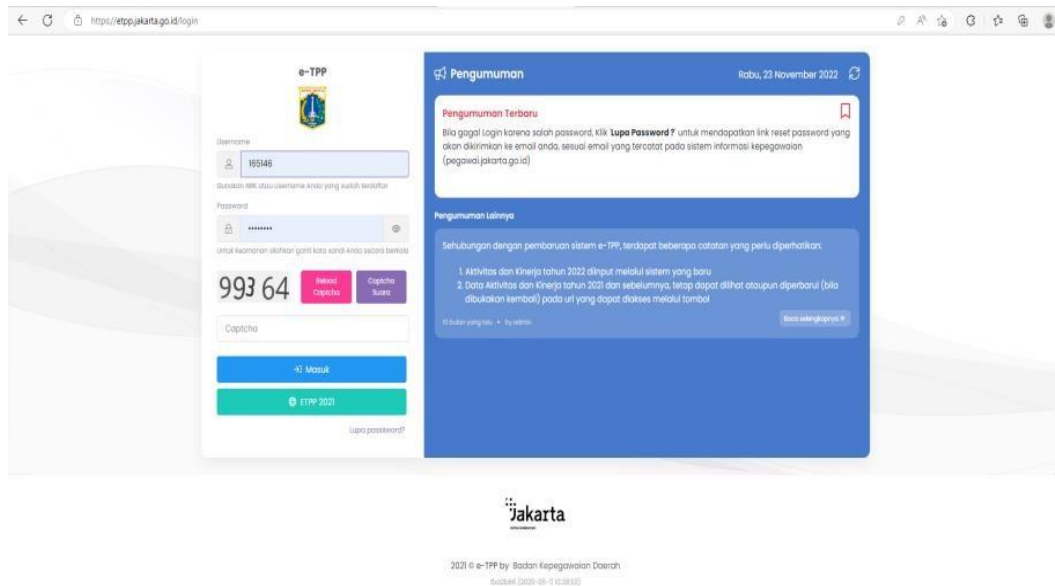
1. Perihal Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) itu sendiri yang saat ini terkesan hanya formalitas. Akibatnya dalam penilaian SKP pimpinan dinilai dari akumulasi rata-rata jumlah nilai dari bawahan yang artinya sangat kecil kemungkinan adanya bawahan yang memiliki nilai SKP melebihi atasan walaupun inovasi dan kerjanya baik.
2. Kualitas *cascade* yang dibagi berdasarkan jabatan di masing - masing unit dibawahnya yang menunjukkan indikator kinerja masih belum menunjukkan kinerja dan inovasi yang berarti dan perlu ditingkatkan mengingat celah untuk pegawai membuat rencana kegiatan yang hanya aktivitas rutin saja.
3. Koordinasi dengan pemerintah pusat belum maksimal, akibatnya ada tugas tambahan seperti beberapa tugas pemerintah pusat yang luput dari perjanjian kinerja pegawai sehingga mengakibatkan menyita waktu, tenaga dan biaya sehingga tidak masuk dalam penilaian kinerja.

4. Monitoring dan evaluasi penilaian kinerja belum maksimal mengingat masih ada pegawai yang tidak menginput sendiri kinerjanya dalam e-tpp yang berakibat pada kualitas inputan.
5. Dalam penanganan pengaduan masyarakat, masih belum menerapkan *punishment* dan *reward* secara proporsional mengingat bentuk *punishment and reward* hanya sebatas tunjangan kinerja pegawai dan penghargaan dalam bentuk piagam yang diberikan untuk prestasi tertentu sementara bentuk penghargaan lainnya untuk memotivasi pegawai bekerja lebih giat belum ada.
6. Dalam menentukan kualitas Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Proses pengisian Survei kepuasan masyarakat yang masih dilakukan pendampingan oleh pegawai itu sendiri yang mengakibatkan rawan subyektivitas.
7. Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat adalah bagian dari Perangkat daerah Kota Administrasi Jakarta Barat, dimana kedudukan sebagai Kota Administrasi tidak memiliki otonom di tingkat Kota karena otonomnya ada di tingkat Provinsi DKI Jakarta, sehingga pengelolaan penilaian kinerja pegawai secara sistem elektronik melalui aplikasi e-tpp jika terdapat permasalahan harus berkoordinasi kepada perangkat daerah yang ada ditingkat provinsi dengan melibatkan beberapa perangkat daerah dan perlu mendapatkan persetujuan sekretaris daerah apabila berkenaan dengan perbaikan atas kesalahan yang terjadi di sistem.
8. Adanya kerentanan kerusakan sistem penilaian kinerja mengingat penilaian kinerja terhubung dengan jumlah besaran tunjangan yang diberikan, artinya jika sistem mengalami kerusakan dan beberapa target belum dilakukan penginputan akan berdampak pada tunjangan pegawai yang bersangkutan akan terpotong dan tidak penuh dan ini merugikan bagi pegawai.
9. Adanya perjanjian kinerja yang dimulai sejak dua tahun lalu yaitu tahun 2021 masih difokuskan pada capaian output dan penyerapan anggaran serta belum adanya keterkaitan antara kegiatan dengan sasaran strategis yang disusun oleh masing - masing perangkat daerah , artinya ketika anggaran

dapat dituntaskan 100% maka dianggap berhasil dan berkinerja baik, sementara kualitas kegiatan tidak menjadi perhatian utama sehingga pelaporan dapat diselesaikan semua namun terkesan hanya untuk memenuhi kewajiban anggaran.

10. Permasalahan yang lain adalah pengelolaan evaluasi e-sakip yang merupakan system penilaian kinerja organisasi pada tingkat Kota Administrasi, dimana perangkat Kota Administrasi yang terdiri dari lurah dan camat belum sepenuhnya memahami tentang format pelaporan instansi sehingga saat ini yang baru berjalan hanya e-tpj saja.
11. permasalahan teknis penginputan dimana penginputan kinerja pegawai secara online sangat rentan untuk dikerjakan oleh orang lain mengingat user dan password untuk mengoperasikan sistem informasi kinerja pegawai dapat diberikan kepada siapa saja serta dalam rangka validasi aktivitas harian pegawai yang dilakukan oleh atasan langsung dimana jika pimpinan yang memvalidasi tidak cermat aktivitas yang di input bawahan walaupun tidak sesuai bisa disetujui mengingat pimpinan tertinggi tidak bisa melihat sampai dengan bawahan secara langsung.
12. Permasalahan lain yaitu saat ini sebagian besar pegawai eselon 4 Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat sejak diberlakukannya restrukturisasi kelembagaan dan kepegawaian sebagian besar beralih status kepegawaiannya dari struktural ke fungsional , dan saat ini keberadaan mereka belum tahu sampai kapan akan murni menjadi fungsional mengingat surat edaran sekda terkait dengan penyamaan tunjangan penghasilan dengan struktural eselon 4 di wilayah lain.

Gambar 1.8
Dasboard Penilaian Kinerja Pegawai Kota Administrasi Jakarta Barat



Sumber : Situs <https://etpp.bkddkijakarta.go.id>

Dari permasalahan tersebut diatas ada beberapa hal yang menjadi perhatian peneliti terkait dengan tidak optimalnya kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat yaitu mengenai sistem e-tpi yang digunakan untuk menginput kinerja pegawai dimana memiliki 3 indikator penilaian diantaranya adalah penilaian rencana kinerja yang divalidasi setiap 3 bulan dengan bobot 50%, Aktivitas harian dengan validasi setiap bulan dengan Bobot 30% (bagi pejabat administrator dan pengawasan) dan 40% bagi pelaksana dan Pengaduan masyarakat dengan validasi setiap bulan dengan Bobot 20%, hal ini indikator penilaian Aktivitas harian rawan akan unsur subyektivitas, mengingat satu-satunya validator adalah pimpinan langsung dimana pengaruh *like and dislike* sangat kental sehingga jika pimpinan tidak berkenan dengan sikap bawahan pimpinan bisa saja tidak memvalidasi bawahan sehingga akan berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai dan ini pernah terjadi di Kota Administrasi Jakarta Barat, hal ini juga berlaku sebaliknya jika pimpinan suka dengan bawahannya maka tanpa melihat kinerja dalam indikator Aktivitas harian pimpinan dapat melakukan validasi meskipun bawahan tidak bekerja dengan baik.

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah disampaikan terhadap kondisi yang melatarbelakangi penelitian, fokus rumusan masalah yang diteliti adalah :

1. Mengapa pelaksanaan penilaian kinerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat belum optimal ?
2. Bagaimana model/design penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Administrasi Jakarta Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan daripada Penelitian untuk mengetahui penilaian kinerja pegawai dan menjelaskan mengenai model/ desain proses penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Kota, serta untuk mengetahui kendala dan masalah serta sebagai bahan analisis rekomendasi bagi instansi terkait guna perbaikan dalam penilaian kinerja pegawai yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam manajemen kinerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kepentingan dunia Akademis

Hasil penelitian dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi perkembangan ilmu dan pengetahuan terkhususnya dalam memberikan landasan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dalam melihat dan menerapkan penilaian kinerja pegawai sekaligus juga dalam rangka pengembangan administrasi pembangunan khususnya dalam pembangunan manajemen sumber daya manusia aparatur.

2. Bagi Kepentingan praktis penelitian

Harapan dari hasil penelitian yaitu dapat memberikan kontribusi dan masukan khususnya pada kantor Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat untuk Langkah penyempurnaan penilaian kinerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja individu yang mendukung kinerja organisasi.