



Mekanisme Penilaian Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang

Ria*¹, R.M Mahrus Ali ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Indonesia
fajriahria91@gmail.com¹, mahrus99@uniramalang.ac.id²

Alamat: Jl. Raya Mojosari No.2, Dawuhan, Jatrejoyoso, Kec. Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65163

Korespondensi Penulis : fajriahria91@gmail.com*

Abstract :This study analyzes the employee performance assessment system at the Malang Regency Transportation Office, based on observations and interviews with several employees. Performance assessments are carried out annually with quarterly evaluations by the head of the sub-division. Evaluations include employee performance, financial administration, and staffing. The assessment process involves several stages: Annual Work Plan (RKT), Performance Agreement, Employee Performance Targets (SKP), and the use of the "SIAP KERJA" Application. The RKT is prepared as an elaboration of the Agency's strategy and facilitates program evaluation. A Performance Agreement is a commitment document between leaders and subordinates related to the implementation of tasks with performance indicators. SKP includes targets that must be achieved in a certain period, measured based on quantity, quality, time, and cost. The results of this assessment are then summarized in the "SIAP KERJA" Application, which experiences technical problems such as frequent errors or maintenance. The suggested solution is to fill in daily activities regularly. This performance assessment aims to improve the integrity, accountability, transparency, and performance of the apparatus, as well as be the basis for evaluation, awards, and sanctions to employees.

Keywords: Employee Performance Assessment, Transportation Department, quarterly evaluation, Performance Agreement

Abstrak: Penelitian ini menganalisis sistem penilaian kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai. Penilaian kinerja dilaksanakan secara tahunan dengan evaluasi triwulanan oleh kepala sub bagian. Evaluasi mencakup kinerja karyawan, administrasi keuangan, dan kepegawaian. Proses penilaian melibatkan beberapa tahap, Perjanjian Kinerja, dan penggunaan Aplikasi "SIAP KERJA". RKT disusun sebagai penjabaran strategi Dinas dan memudahkan evaluasi program. Perjanjian Kinerja adalah dokumen komitmen antara pimpinan dan bawahan terkait pelaksanaan tugas dengan indikator kinerja. SKP mencakup target yang harus dicapai dalam periode tertentu, diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Hasil penilaian ini kemudian direkap dalam Aplikasi "SIAP KERJA", yang mengalami kendala teknis seperti seringnya error atau maintenance. Solusi yang disarankan adalah pengisian kegiatan harian secara rutin.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Karyawan, Dinas Perhubungan, evaluasi triwulanan, Perjanjian Kinerja

1. PENDAHULUAN

Organisasi maupun sebuah lembaga merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasanya disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Hal ini karena kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Rani & Mayasari, 2015). Untuk meningkatkan kualitas sumber

daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi, beberapa cara dapat dilakukan: Penilaian Kinerja Karyawan: Penilaian kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pengembangan Keterampilan: Meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan profesional. Hal ini membantu meningkatkan kualitas SDM dan mempersiapkan mereka untuk tugas-tugas yang lebih kompleks. Pembinaan dan Motivasi: Membina dan memotivasi karyawan dengan program penilaian dan perencanaan yang efektif. Hal ini menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Pengembangan Perilaku Kerja: Membangun perilaku kerja yang positif melalui sistem pengendalian yang baik. Hal ini mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dan membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja, pengembangan keterampilan, pembinaan, dan pengembangan perilaku kerja, organisasi dapat meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan yang diinginkan (Hamidah, 2022).

Menurut Anjarsari & Utomo (2016). SKP bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. Sebagai instansi pemerintah, Dinas Perhubungan tentunya berupaya memaksimalkan segala bentuk kegiatan, khususnya dalam proses penilaian kinerja dan perilaku karyawan. Dinas Perhubungan secara umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan (Putri Erren M, *et al.*, 2022). Dinas Perhubungan juga merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Derah (SEKDA).

Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, meliputi sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), sub urusan pelayaran, sub kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekontsentrisasi sampai dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya (Putri Erren M, *et al.*, 2022). Menurut penyelenggara fungsi yang tertera, maka dalam Dinas Perhubungan sudah menerapkan proses manajemen penilaian kinerja berdasarkan sistem penilaian SKP. Setiap pegawai Dinas Perhubungan wajib menyusun SKP sesuai dengan rincian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi.

Sinonim atau persamaan kata dari mekanisme adalah metode, operasi, prosedur, proses, sistem, dan teknik (Dunggio *et al.*, 2022). Adapun Penilaian Kinerja Karyawan adalah suatu

proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Dengan adanya Penilaian Kinerja atasan dapat menggunakan hasil dari penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan yang biasanya digunakan untuk promosi, pemberian balas jasa, dan juga pemberhentian karyawannya

Menurut Rani & Mayasari (2015) Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menjalankan bisnis. Hal ini diperlukan agar Perusahaan dapat mengelola organisasinya dengan sebaik-baiknya dan mendukung mereka dalam mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja karyawan menjadi isu utama bagi Perusahaan. Kinerja pegawai yang memuaskan tidak datang secara otomatis dan instan, namun memerlukan evaluasi yang berkesinambungan. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja karyawan mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan serangkaian kriteria dan mengkomunikasikan informasi ini kepada karyawan tersebut (Evita, *et al.*, 2017). Oleh karena itu, evaluasi kinerja dianggap valid jika mencakup dua hal: (1) keberadaan seperangkat standar, dan (2) transmisi informasi (umpan balik). Pernyataan ini juga didukung oleh Gary Dessl (Evita *et al.*, 2017).

Menurut Sedarmayanti dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) Penilaian kinerja adalah proses sistematis yang digunakan untuk menilai hasil pekerjaan karyawan dan tingkat keberhasilan mereka (Setiawan *et al.*, 2021). irhan fahmi berpendapat dalam (Dudung & Mintarsih, 2021). Kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan tolak ukur yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar karyawan tersebut mengalami perkembangan dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Penilaian kinerja sendiri merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

2. METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi. Menurut Sugiyono (2018) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dan peneliti sebagai instrument. dimana peneliti menggunakan metode ini untuk mengetahui mekanisme penilaian kinerja

karyawan pada dinas perhubungan kabupate Malang adalah sebagai pengumpulan data yang dilakukan secara observasi, wawancara dan Dokumentasi.

3. PEMBAHASAN

Hasil dari obsevasi dan wawancara pada dinas perhubungan kabupaten malang dari beberapa pegawai bahwasanya Dinas Perhubungan Kabupaten Malang melaksanakan penilaian kinerja karyawan satu kali dalam satu tahun. Penilaian kinerja yang dilakukan setahun sekali merupakan hasil rekapan seluruh kegiatan penilaian karyawan, sedangkan penilaian kinerja triwulan (tiga bulan sekali) digunakan untuk melihat hasil kerja nyata yang dilakukan oleh bawahan. Evaluasi ini dilaksanakan tidak hanya terkait dengan kinerja pada masing-masing karyawan, namun juga administrasi keuangan, kepegawaian dan lain-lain pada masing-masing unit kerja karyawan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Malang melakukan pengukuran kinerja secara prosedurall. Penilaian prestai kerja dilakukan secara manual yang di kerjakan sesuai dengan format yang di tentukan oleh (BKPSDM). Jumlah capaian nilai tahunan, berdasarkan pada Aplikasi “SIAP KERJA” yang dapat di akses pada <http://siapkerja.malangkab.go.id/>. Halaman awal Web Aplikasi “SIAP KERJA” Kabupaten Malang. Halaman web ini bisa di akses dengan memasukkan user yang dimiliki oleh masing masing Pegawai pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Adapun tahapan-tahapan untuk melakukan Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang:

- Adanya Rencana Kerja Tahunan
- Perjanjian Kinerja
- Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
- Aplikasi “SIAP KERJA”

Rencana kerja tahunan (RKT)

Rencana kerja tahunan ini termasuk langkah atau tahapan awal sebelum kita membuat penilaian kinerja, karena RKT sendiri mempunyai tujuan dalam penyusunan, yaitu penyusunan rencana kerja tahunan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang adalah sebagai penjabaran dari rencana strategi Dishub Kabupaten Malang. Yang menjadi tujuan Rencana Kerja Tahunan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang adalah:

- a. Untuk mengetahui kebijakan Kabupaten Malang yang berkaitan dengan program atau kegiatan Dishub Kabupaten Malang, sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian sasaran Dishub Kabupaten Malang.

- b. Memudahkan evaluasi program dan kegiatan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

Rencana kerja tahunan Dinas Perhubungan disusun secara integrasi dari potensi sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya yang diharapkan mampu melaksanakan tupoksi sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan dan masyarakat.

Perjanjian Kinerja

Tahap kedua untuk melakukan penilaian kinerja adalah mempersiapkan dan menyusun Perjanjian Kinerja. Perjanjian Kinerja adalah lembar atau dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program atau kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Tujuan utama Perjanjian Kinerja adalah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur, serta menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur

Dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas transparansi dan kinerja aparatur.
- b. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
- c. Sebagai dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.

Sasaran kinerja adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai dan harus dicapai dalam waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sasaran kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kualitas pekerja (Tencapainya) yang merupakan hasil kerja nyata dari pegawai negeri sipil. Pencapaian pegawai dapat dilihat diperjanjian kinerja pegawai yang sebelumnya di isi oleh pegawai. Penilaian dilakukan dengan cara melihat seberapa target yang teralisasi meliputi kuantitas,

Kualitas, estimasi waktu, dan biaya dalam konteks kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang Setelah semua dilihat kemudian dihitung anatara target dan realisasi, hasil dari perhitungan tersebut merupakan capaian prestasi pegawai negeri sipil selama satu tahun priode kerja. Ketika dirasa belum maksimal kinerja pegawai yang bersangkutan, pejabat penilaian kinerja dapat memberikan arahan supaya pegawai tersebut untuk bekerja lebih optimal kedepannya.

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan hasil pencapaian pegawai negeri sipil selama satu tahun priode kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil tidak hanya melibatkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja, tetapi juga meliputi beberapa aspek

perilaku kerja yang spesifik. Sasaran kerja pegawai dari bobot 60% dan perilaku kerja 40%, ada juga kriteria nilai prestasi kerja dikatakan dengan sebutan huruf dan angka adalah

Tabel 1. Kriteria Nilai Prestasi Kerja

No	Skor	Keterangan
1.	100-89	Amat baik
2.	90-76	Baik
3.	75-62	Cukup
4.	60-51	Sedang
5.	50-0	Kurang

Dengan melihat penilaian di atas, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan kemampuan mereka.

Aplikasi Siap Kerja

Aplikasi siap kerja ini merupakan aplikasi dari atasan yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang mana tujuannya adalah untuk menginput laporan hasil penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, dan untuk mengetahui peningkatan kinerja seluruh karyawan pertahunnya dan Aplikasi SIAP KERJA ini termasuk tahapan terakhir dalam proses pembuatan penilaian kinerja karyawan.

Sasaran kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang di input oleh masing-masing oleh pegawai negeri sipil (PNS) pada awal tahun. Sasaran kerja pegawai ini merupakan merupakan rencana kerja untuk 12 bulan kedepan atau selama setahun. Setelan sasaran kerja pegawai di input, kemudian akan di validasi atau disahkan oleh atasan langsung melalui akun "SIAP KERJA" atasan yang bersangkutan. Masuk pada menu persetujuan atasan pilth opsi mana yang akan di validasi. Pemberian nilai pada halaman validasi berdasarkan pada kinerja masing-masing individu. Sedangkan untuk penginputan sasaran kerja pegawai (SKP) bulanan tidak perlu meminta validasi oleh atasan. Nantinya penilaian tersebut akan otomatis di akumulasi pada akhir tahun, kemudian operator yang mengisi PPK Manual (format excel) hanya perlu menyalin dari penilaian akhir berdasarkan aplikasi siap kerja.

Kendala dan Hambatan Penilaian Kinerja Dinas Perhubungan

Kendala yang di alami pada penilaian kinerja hanya pada Aplikasi Web "SIAP KERJA" yang sering eror atau maintenance. Solusinya, untuk pengisian kegiatan harian pada Sasaran

Kinerja Pegawai bulanan, penginputan disarankan untuk di lakukan setiap hari, bukan di input pada akhir minggu/akhir bulan.

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari pembahasan diatas adalah, untuk melakukan atau melaksanakan penilaian kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang ada beberapa tahapan, yaitu adanya rencana kerja tahunan, adanya perjanjian kinerja, adanya SKP atau sasaran kerja pegawai dan yang terakhir adanya aplikasi “SIAP KERJA”.

Penilaian dilakukan oleh pejabat penilai, yaitu atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Pejabat penilai melakukan penilain terhadap terhadap pegawai yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan desember tiap-tiap tahun. Jangka waktu penilaian adalah mulai bulan januari sampai dengan bulan desember tahun yang bersangkutan. Penilaian pegawai yang dilakukan oleh pejabat penilai, yaitu atasan langsung pegawai yang dinilai, biasanya dilakukan dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Proses penilaian ini biasanya dilakukan pada akhir bulan Desember setiap tahun. Jangka waktu penilaian sendiri dimulai dari bulan Januari dan berlangsung hingga bulan Desember tahun yang bersangkutan. Dalam praktiknya, pejabat penilai akan menilai kinerja pegawai yang berada dalam lingkungannya berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditetapkan. Penilaian ini dapat mencakup aspek-aspek seperti kinerja kerja, kedisiplinan, kemampuan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, pejabat penilai dapat memberikan evaluasi yang objektif dan akurat tentang kinerja pegawai, sehingga dapat membantu dalam pengembangan karir pegawai dan perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, II(1), 133–140.
- Anjarsari, N., & Utomo, A. P. (2016). Aplikasi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (Skp) Berbasis Web Pada Dishubkominfo Kudus. *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 7(1), 385. <https://doi.org/10.24176/simet.v7i1.529>
- Dudung, H., & Mintarsih, E. (2021). PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG. *Jurnal*

Manajemen Bisnis, 10(2), 269–273.

Dunggio, Manueke, & Mamusung. (2022). Pengaruh Fasilitas Knator Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran*, 4(1), 1–14.

Evita, S.T., Muizu, W.O.Z., & Atmojo, R.T.W. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dan *Management By Objectives*. *Journal Pekbis*, 9(1).

Hamidah, R. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Pangandaran. *Unigal Repository*, 02(02), 4772–4781. <http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/2163>

Putri, Erren M., Wardhani, L.T.A.L., Saptono, H. 2022. Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan dalam Pengaturan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Di Kabupaten Pati. *Journal Diponegoro*, 11(1)

Pengendalian, P., & Ada, K. (1997). Evaluasi Kinerja. In *Bina Ekonomi* (Vol. 1, Issue 1).

Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. 3(2), 164–170.

Setiawan, R., Cahyana, R., & Hakim, P. (2021). Implementasi Konsep Behaviorally Anchor Rating Scale pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web. *Jurnal Algoritma*, 18(2), 562–573.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*.