

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang dengan adanya peraturan mengenai penilaian kinerja pegawai negeri sipil, yaitu peraturan pemerintah No. 46 Th 2011 yang masih baru diterapkan di Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB) Jawa Barat pada akhir tahun 2014. Sistem penilaian prestasi kerja dengan SKP berbeda dengan sistem penilaian kinerja sebelumnya yaitu DP3, pada SKP tersebut pegawai ikut terlibat aktif dalam menentukan rencana SKP dalam satu tahun ke depan, karena hal ini masih baru bagi para pegawai maka dibutuhkan adaptasi dengan melakukan sosialisasi dan pendampingan dari bidang kepegawaian.

Melalui empat dimensi dari John Miner yang meliputi: kualitas, kuantitas, penggunaan jam kerja dan kerja sama, peneliti mencoba menjelaskan bagaimana penerapan sistem penilaian kinerja sasaran kerja pegawai. Menggunakan metode kualitatif dan menggunakan pendekatan secara fenomenologis, teknik penentuan informan secara purposive pada pegawai BPNB Jawa Barat dengan jabatan pengolah data nilai kebudayaan dan jabatan peneliti.

Hasil penelitian yang didapat adalah penerapan sistem penilaian kinerja di BPNB Jawa Barat mendapat respon positif, antara lain: menguntungkan bagi para pegawai dan sistem penilaian kinerja lebih obyektif dibandingkan dengan sistem penilaian kinerja sebelumnya. Namun, dalam penerapan sistem penilaian kinerja SKP masih dalam masa penyesuaian, sehingga ditemukan beberapa kendala dalam penerapannya, antara lain: belum seluruh pegawai BPNB Jawa Barat menguasai teknologi aplikasi e-SKP, kurangnya sumber daya manusia yang menangani SKP, fasilitas internet kantor kurang mendukung, belum adanya ketegasan dalam penentuan batas waktu pengisian maupun pengumpulan, dan uraian tugas jabatan untuk penelitian dan pengolah data nilai budaya pada e-SKP kurang sesuai dengan tugas-tugas mereka di lapangan.

Kata kunci: penilaian kinerja, hasil kerja, perilaku kerja