

BEBERAPA SISTEM EVALUASI KINERJA DI INDONESIA

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil

a. Dasar : salah satu sistem evaluasi kinerja yang dipakai oleh lebih dari 3,5 juta pegawai negeri sipil di Indonesia adalah salah satu daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai (DP3)

b. model, dimensi, dan indikator (anchor) kinerja : dimensi kinerja yang dinilai definisinya sebagai berikut.

- ❖ Kesetiaan
- ❖ Prestasi kerja
- ❖ Tanggung jawab
- ❖ Ketaatan
- ❖ Kejujuran

c. penilai dan ternilai : sistem DP3 mempunyai hierarki penilai, penilai menilai ternilai pegawai negeri yang berada langsung di bawahnya.

- Menteri menilai sekretaris jenderal, inspektur jenderal, direktur jenderal, kepala badan pegawai dan pejabat lainnya secara langsung
- Pimpinan unit eselon 11 menilai para pejabat yang secara langsung ada dibawahnya
- Pimpinan pejabat eselon 11 menilai para kepala bagian atau kepala subdekorat yang secara langsung berada di bawahnya
- Kepala bagian atau kepala direktorat menilai kepala seksi yang secara langsung ada di bawahnya
- Kepala seksi menilai para pegawai bawahnya
- Gubernur menilai pejabat yang dibawahnya

- Kepala daerah tingkat 11 menilai kepala dinas menilai kepala dinas

d. deskripsi level kinerja dan indikator kinerja: sistem DP3 menggunakan deskripsi level kinerja angkatan dan kata sifat. Untuk mendapatkan promosi (naik jabatan), nilai dimensi kesetiaan pegawai negeri minimal harus mencapai nilai 91 atau amat baik.

e. proses evaluasi dan banding : penilai adalah atasan langsung pegawai negeri sipil yang dinilai dgn jabatan serendah-rendah nya kepala urusan. Penilai sekurang-kurang nya telah membawahi ternilai sekurang-kurang nya selama 6 bulan. Nilai kedelapan dimensi kinerja dijumlahkan dan dihitung nilai rata-ratanya .

f.instrument dp3 : setelah penilai mengobservasi ternilai dan membuat catatan mengenai kedelapan unsure yang dinilai, penilai mengisi instrument atau formulir.

g. jabatan fungsional : jabatan fungsional dikelompokkan dalam rumpun jabatan fungsional yaitu himpunan jabatan fungsional yang mempunyai tugas dasar dan jabatan fungsional keterampilan. Kedua jenis ini disusun berdasarkan criteria berikut:

- mempunyai metodologi, teknik analisis, teknik dan prosedur kerja
- memiliki etika profesi yang ditetapkan oleh organisasi profesi
- dapat disusun dalam suatu jenjang jabatan berdasarkan tingkat keahlian bagi jabatan fungsional.
- Pelaksanaan tugas bersifat mandiri
- Jabatan fungsional tersebut diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi

h. evaluasi system dp3 : berikut ini sejumlah kritik yang dapat dikemukakan mengenai sistem

Dp3:

- ✓ Tidak adanya standar kinerja
- ✓ Indikator kesetiaan
- ✓ Ketiadaan standar kinerja untuk setiap pegawai DP3
- ✓ Dp3 perlu diubah karena sudah tidak sesuai dengan reformasi yang terjadi di Indonesia
- ✓ Dp3 pegawai suatu department dan lembaga nondepartmen sebaiknya dibedakan dengan dp3 pegawai department dan lembaga department lain nya.

2. Bank Indonesia Sistem Penilaian Kinerja Pegawai(SPKP) Bank Indonesia

A. Tujuandanfungsi

Padatahun 2005, Bank Indonesia mengubah sistem evaluasi kinerjanya dari sistem penilaian dan pengembangan prestasi kerja (SP3K) yang berlaku sejak tahun 1990 menjadi SPKP yang ditetapkan melalui peraturan Dewan Gubernur Bank Indonesia Nomor 7/12/PDG/2005 tentang sistem penilaian kinerja pegawai Bank Indonesia. Alasan perubahan tersebut berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada tahun 2003. Para pemimpin dan pegawai berpendapat bahwa SP3K dinilai rumit dan sulit dilaksanakan.

Penilaiankinerjapegawaidanperilakukerjapegawaidalamperiodepenilaiantertentu :

1. Mengukur prestasi dan perilaku kerja pegawai dalam periode penilaian tertentu
2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai

Penilaian kinerja pegawai digunakan sebagai berikut :

1. Pemberian penghargaan kepada pegawai berupa penyesuaian gaji dan insentif pegawai
2. Perencanaan dan pengembangan karir pegawai
3. Pembinaan pegawai, yaitu dengan memberikan arahan dalam pencapaian tugas, melatih(coaching) dan konseling pegawai

B. Prinsip Dasar

Berikut ini prinsip dasar pelaksanaan SPKP :

1. Adanya kolerasi yang era tantara kinerja Bank Indonesia, satuan kerja terkait dengan penyusunan rencana penyusunan tugas/target dan pola distribusi predikat kerja
2. Penilaian dilaksanakan secara objektif dan transparan
3. Manajemen kinerja yang berorientasi kepada penyelesaian tugas dan penerapan proses kerja
4. Penilaian kinerja menjadi tanggungjawab pemimpin satuan kerja dan line manager

C. Pengelompokan pegawai

Untuk keperluan penilaian kinerja, dikelompokan sebagai berikut :

1. Golongan VII – VIII
2. Golongan IV – VI
3. Golongan I – III

D. Penilaian

Penilaian SPKP dilakukan oleh penilai yang secara umum dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok penilai

1. Anggota dewan gubernur yang membawahi satuan kerja terkait
2. Anggota dewan gubernur yang dibantu
3. Pemimpin Bank Indonesia coordinator
4. Pemimpin satuan kerja