

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan

Harmaini^{1*}, Elsa Antoni², Ririnda Agustina³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Merangin

*Correspondence: harmaini.79@gmail.com

Received: 11/08/2024

Accepted: 12/08/2024

Published: 13/08/2024

Abstrak

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan komponen esensial dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik, bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja PNS secara objektif, transparan, dan akuntabel. Penilaian ini diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Penilaian kinerja PNS terdiri dari dua elemen utama: Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang mengevaluasi pencapaian target kerja, serta penilaian perilaku kerja, yang menilai aspek-aspek seperti integritas, disiplin, dan orientasi pelayanan. Proses penilaian dilakukan secara periodik dan hasilnya berpengaruh signifikan terhadap perkembangan karier, seperti promosi, rotasi, pemberian penghargaan, atau sanksi. Meskipun peraturan telah mengatur secara rinci mekanisme penilaian, pelaksanaan di lapangan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk subjektivitas penilai, ketidakjelasan indikator kinerja, serta kurangnya pemahaman dan keterampilan PNS dalam menyusun SKP. Hal ini dapat mengurangi efektivitas penilaian dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan langkah-langkah perbaikan seperti peningkatan kapasitas dan kompetensi PNS, penguatan pengawasan, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses penilaian. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan sesuai dengan regulasi yang berlaku diharapkan mampu menciptakan birokrasi yang lebih profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, ASN.

Abstract

The Performance Appraisal of Civil Servants (PNS) is an essential component of human resource management in the public sector, aimed at measuring and evaluating PNS performance objectively, transparently, and accountably. This appraisal is regulated by various laws and regulations in Indonesia, including Law No. 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus (ASN) and Government Regulation No. 30 of 2019 concerning the Performance Appraisal of Civil Servants. The performance appraisal of PNS consists of two main elements: the Employee Performance Targets (SKP), which evaluate the achievement of work targets, and the work behavior assessment, which evaluates aspects such as integrity, discipline, and service orientation. The appraisal process is conducted periodically, and its results significantly influence career

development, including promotions, rotations, awards, or sanctions. Although regulations have detailed the appraisal mechanisms, implementation in the field often faces various challenges, including assessor subjectivity, unclear performance indicators, and a lack of understanding and skills among civil servants in preparing the SKP. This can reduce the effectiveness of the appraisal in improving performance and the quality of public services..

Keywords: *Work Performance Assessment, ASN.*

PENDAHULUAN

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Sebagai abdi negara, PNS dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan menjalankan tugas-tugas pemerintahan dengan profesionalisme tinggi. Oleh karena itu, penilaian kinerja PNS menjadi instrumen vital untuk memastikan bahwa setiap PNS bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi¹.

Penilaian prestasi kerja PNS di Indonesia diatur secara ketat oleh berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan ini bertujuan untuk menjamin bahwa proses penilaian kinerja dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Di antara regulasi yang paling penting adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Kedua peraturan ini menjadi landasan hukum bagi pelaksanaan penilaian kinerja PNS di berbagai instansi pemerintah.

Tujuan utama penilaian kinerja PNS adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Melalui penilaian yang sistematis, diharapkan setiap PNS dapat bekerja dengan lebih baik, memiliki motivasi yang tinggi, dan berorientasi pada hasil². Selain itu, penilaian ini juga berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan

¹ Yola Oktaliza, Muhammad Ahyaruddin, and Annie Mustika Putri, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau," *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal* 1, no. 2 (2020): 81-90.

² Achmad Tahar, Pompong B Setiadi, and Sri Rahayu, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 12380-94.

kompetensi, memberikan umpan balik, serta menentukan langkah-langkah pembinaan karier seperti promosi, rotasi, dan pemberian penghargaan.

Salah satu elemen utama dalam penilaian prestasi kerja PNS adalah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP merupakan rencana kerja yang harus disusun oleh setiap PNS pada awal tahun, yang memuat target-target kinerja yang harus dicapai dalam periode tertentu. SKP ini menjadi tolok ukur utama dalam menilai kinerja seorang PNS, sehingga penyusunannya harus dilakukan dengan cermat dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diemban³.

Selain SKP, penilaian perilaku kerja juga merupakan komponen penting dalam penilaian kinerja PNS. Perilaku kerja mencakup berbagai aspek, seperti integritas, kerja sama, orientasi pelayanan, komitmen, dan disiplin. Penilaian perilaku ini dilakukan oleh atasan langsung PNS berdasarkan pengamatan sehari-hari selama periode penilaian. Nilai perilaku kerja kemudian digabungkan dengan nilai SKP untuk menentukan nilai akhir kinerja PNS.

Penilaian kinerja PNS dilakukan melalui proses yang sistematis dan periodik. Setiap PNS diwajibkan untuk menyusun SKP pada awal tahun, yang kemudian menjadi dasar bagi penilaian kinerja pada akhir tahun. Selama periode penilaian, atasan langsung PNS bertugas memonitor dan memberikan bimbingan agar target-target yang tercantum dalam SKP dapat tercapai. Di akhir periode, atasan melakukan evaluasi terhadap capaian SKP serta perilaku kerja PNS, dan hasilnya dituangkan dalam laporan penilaian kinerja.

Hasil dari penilaian prestasi kerja PNS memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan karier PNS⁴. Penilaian ini menjadi dasar bagi berbagai keputusan manajemen kepegawaian, seperti kenaikan pangkat, pemberian tunjangan kinerja, hingga sanksi bagi PNS yang berkinerja buruk. Dengan demikian, penilaian kinerja bukan hanya sekadar formalitas administratif, tetapi juga

³ Hanisa Naniati, Oman Supriadi, and Yeni Widyastuti, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Deputy Dukungan Kebijakan Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia" (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2018).

⁴ Rita Intan Permatasari, "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) Di Tangerang," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 12, no. 1 (2022).

merupakan alat strategis untuk memastikan bahwa setiap PNS berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik⁵. Tujuannya adalah untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja PNS secara objektif, transparan, dan akuntabel, guna memastikan bahwa setiap PNS berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik. Proses penilaian ini diatur oleh sejumlah peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.

Namun, meskipun regulasi telah ditetapkan dengan rinci, implementasi penilaian kinerja PNS sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti subjektivitas penilaian dan ketidakjelasan indikator kinerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kompetensi PNS, penguatan pengawasan, dan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses penilaian agar lebih efektif dan akuntabel. Dengan penilaian kinerja yang dilakukan secara benar dan sesuai dengan regulasi, diharapkan tercipta birokrasi yang lebih profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif, sering juga disebut sebagai penelitian hukum normatif, merupakan pendekatan yang digunakan untuk meneliti dan menganalisis peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku⁶. Dalam konteks penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penelitian normatif berfokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme dan prosedur penilaian kinerja PNS.

⁵ Aldri Frinaldi, "Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh," *Humanus: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Humaniora* 13, no. 2 (2014): 180–92.

⁶ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Sinar Grafika, 2021).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan konseptual, pendekatan ini digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum penilaian prestasi kerja PNS di Indonesia. Dalam penelitian ini, dokumen utama yang dikaji meliputi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, serta peraturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN). Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memahami bagaimana aturan-aturan tersebut diimplementasikan dalam penilaian kinerja PNS.

Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan penilaian kinerja PNS, seperti konsep objektivitas, akuntabilitas, dan transparansi dalam penilaian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi konsep-konsep hukum yang mendasari peraturan perundang-undangan terkait penilaian kinerja PNS. Dengan memahami konsep-konsep ini, penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana konsep-konsep tersebut diimplementasikan dalam praktik dan apakah ada kesenjangan antara teori hukum dan praktik di lapangan⁷.

Metode penelitian normatif dalam kajian penilaian prestasi kerja PNS berperan penting dalam mengidentifikasi, menginterpretasi, dan mengevaluasi regulasi yang berlaku. Dengan menggunakan pendekatan-pendekatan di atas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana peraturan perundang-undangan mengatur penilaian kinerja PNS dan sejauh mana regulasi tersebut mampu mendukung tercapainya birokrasi yang profesional, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik. Hasil dari penelitian normatif ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan regulasi dan implementasinya di masa depan⁸.

PEMBAHASAN

Pengaturan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

⁷ Irwansyah, *Penelitian Hukum* (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022).

⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008).

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah instrumen penting dalam manajemen kepegawaian untuk memastikan bahwa setiap pegawai negeri bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengaturan mengenai penilaian kinerja ini di Indonesia telah diatur secara komprehensif melalui berbagai peraturan perundang-undangan, yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang efisien dan berorientasi pada pelayanan publik⁹.

Dasar hukum utama yang mengatur penilaian kinerja PNS adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). UU ini menegaskan pentingnya penilaian kinerja sebagai alat untuk mengukur kinerja individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS memberikan rincian teknis mengenai pelaksanaan penilaian kinerja, termasuk mekanisme, indikator, dan dampak penilaian terhadap karier PNS.

Secara jelas pembahasan pengaturan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil berdasarkan pasal-pasal dalam aturan perundang-undangan yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Pasal 76 UU ASN mengatur terkait Prinsip Penilaian Kinerja
3. Pasal 77 UU ASN mengatur terkait Tujuan Penilaian Kinerja
4. Pasal 78 UU ASN mengatur terkait Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
5. Pasal 79 UU ASN mengatur terkait Penilaian Perilaku Kerja
6. Pasal 80 UU ASN mengatur terkait Mekanisme dan Waktu Penilaian
7. Pasal 80 mengatur bahwa penilaian kinerja dilakukan secara periodik, yaitu setiap akhir tahun.
8. Pasal 81 UU ASN mengatur terkait Dampak Penilaian Kinerja terhadap Karier PNS
9. Pasal 83 UU ASN mengatur terkait Pengawasan dan Akuntabilitas
10. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 5 mengatur terkait Kriteria Penilaian Kinerja

⁹ Febrian Chandra and Harmaini, "Problematika Tatanan Birokrasi Sebagai Instrumen Politik Di Indonesia," *Jurnal Hukum STIH YPM* 2, no. 1 (2020): 1-11.

11. PP No. 30/2019 Pasal 7 mengatur terkait Proses Penilaian Kinerja
12. PP No. 30/2019 Pasal 9 mengatur terkait Penggunaan Hasil Penilaian Kinerja
13. PP No. 30/2019 Pasal 12 mengatur terkait Upaya Hukum atas Hasil Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja PNS mencakup dua elemen utama yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja. SKP merupakan dokumen yang disusun oleh setiap PNS pada awal tahun, yang mencantumkan target-target kinerja yang harus dicapai dalam periode tertentu. Sementara itu, perilaku kerja menilai aspek-aspek seperti integritas, disiplin, dan orientasi pelayanan yang ditunjukkan PNS dalam menjalankan tugasnya.

Penyusunan SKP adalah langkah pertama dalam penilaian kinerja PNS. SKP harus disusun dengan jelas, mencerminkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) PNS, serta mengacu pada tujuan organisasi. Kualitas SKP sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja, karena SKP ini menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi capaian kerja PNS. Oleh karena itu, PNS perlu dibekali dengan pemahaman dan keterampilan yang memadai dalam menyusun SKP yang realistis dan terukur.

Hasil penilaian kinerja PNS memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan karier. Penilaian ini menjadi dasar bagi berbagai keputusan manajemen kepegawaian, seperti kenaikan pangkat, pemberian tunjangan kinerja, promosi, dan rotasi jabatan. PNS yang mendapatkan nilai kinerja tinggi berpeluang untuk mendapatkan penghargaan atau kesempatan pengembangan karier, sementara PNS dengan nilai kinerja rendah dapat dikenakan sanksi atau program pembinaan¹⁰.

Sementara itu teknologi informasi memainkan peran penting dalam mendukung proses penilaian kinerja PNS. Dengan adanya sistem penilaian berbasis elektronik, proses penilaian dapat dilakukan dengan lebih efisien dan transparan. Teknologi ini juga memungkinkan pengawasan kinerja secara real-time dan penyimpanan data penilaian yang lebih terstruktur¹¹. Selain itu, teknologi dapat

¹⁰ M Harry Mulya Zein and Sisca Septiani, *Ilmu Administrasi Negara* (Sada Kurnia Pustaka, 2023).

¹¹ Yoesoep Edhie Rachmad et al., *Layanan Dan Tata Kelola E-Government: Teori, Konsep Dan Penerapan* (PT. Green Pustaka Indonesia, 2024).

membantu dalam penyusunan SKP yang lebih terukur dan sesuai dengan tupoksi masing-masing PNS.

Peningkatan kompetensi PNS, baik yang dinilai maupun yang menilai, sangat penting dalam memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan profesional. Pelatihan yang berkelanjutan perlu diberikan kepada PNS untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang mekanisme penilaian kinerja, penyusunan SKP, dan penilaian perilaku. Hal ini akan membantu dalam mengurangi kesalahan penilaian dan meningkatkan kualitas hasil penilaian.

Penerapan Teknologi dalam Penilaian Prestasi Kerja yang Transparan dan Akuntabel terhadap PNS

Penilaian prestasi kerja yang transparan dan akuntabel terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik¹². Transparansi dalam penilaian kinerja mengacu pada kejelasan dan keterbukaan dalam setiap tahap proses penilaian, mulai dari penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pelaksanaan tugas, hingga evaluasi akhir dan pelaporan hasil penilaian. Transparansi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap PNS memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana kinerja mereka akan diukur, dan bagaimana hasil penilaian akan digunakan untuk pengambilan keputusan terkait karier mereka¹³. Dalam sistem yang transparan, setiap indikator penilaian dan kriteria yang digunakan harus dirumuskan dengan jelas dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini dapat mengurangi potensi kesalahpahaman dan meningkatkan kepercayaan PNS terhadap sistem penilaian yang diterapkan.

Akuntabilitas, di sisi lain, menuntut adanya tanggung jawab dari para penilai dan pihak yang dinilai dalam memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Akuntabilitas dalam penilaian kinerja berarti bahwa penilaian yang dilakukan harus dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi metode yang digunakan, hasil yang dicapai,

¹² Mohammad Ilham Maulana, "Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Provinsi," *Jurnal Sosial Teknologi* 1, no. 9 (2021): 1-3.

¹³ Jamaluddin Jamaluddin, "Hukum Administrasi Negara," 2023.

maupun dampaknya terhadap pengembangan karier PNS¹⁴. Setiap keputusan yang diambil berdasarkan hasil penilaian harus didasarkan pada data dan fakta yang objektif, serta melalui prosedur yang telah ditetapkan. Penilai, biasanya atasan langsung, harus dapat mempertanggungjawabkan setiap skor atau nilai yang diberikan kepada PNS, sementara PNS yang dinilai juga memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas dengan baik dan sesuai dengan target yang telah disepakati dalam SKP.

Untuk mewujudkan penilaian yang transparan dan akuntabel, peraturan perundang-undangan yang mengatur penilaian kinerja PNS telah menetapkan mekanisme dan prosedur yang jelas, termasuk hak PNS untuk mengajukan keberatan atau banding jika mereka merasa penilaian yang diberikan tidak adil atau tidak sesuai dengan kinerja yang mereka capai. Penggunaan teknologi informasi dalam sistem penilaian juga berperan penting dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, dengan menyediakan platform yang memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time, penyimpanan data penilaian yang aman, serta pelaporan hasil yang terstruktur dan mudah diakses¹⁵. Pada akhirnya, penilaian prestasi kerja yang transparan dan akuntabel tidak hanya bertujuan untuk menilai dan mengembangkan kinerja individu PNS, tetapi juga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi secara keseluruhan, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat¹⁶.

Di era teknologi yang terus berkembang pesat, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengalami transformasi signifikan yang mempengaruhi cara evaluasi dilakukan dan diakses. Teknologi informasi menawarkan berbagai alat dan platform yang dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja PNS, menjadikannya lebih efektif dan efisien. Dengan pemanfaatan teknologi, proses penilaian tidak hanya menjadi lebih terstruktur dan terukur, tetapi juga lebih mudah dipantau dan diaudit.

¹⁴ Ridwan Hr, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014).

¹⁵ Riska Chyntia Dewi and Suparno Suparno, "Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik," *Jurnal Media Administrasi* 7, no. 1 (2022): 78–90.

¹⁶ Lia Muliawaty and Shofwan Hendryawan, "Peranan E-Government Dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus: Mal Pelayanan Publik Kabupaten Sumedang)," *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 11, no. 2 (2020): 45–57.

Penggunaan sistem penilaian berbasis elektronik memungkinkan seluruh proses penilaian, mulai dari penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) hingga pelaporan hasil, dilakukan secara digital¹⁷. Sistem ini menyederhanakan pengumpulan dan pengolahan data, mengurangi kemungkinan kesalahan manual, dan memastikan bahwa informasi yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah data yang akurat dan terkini. Dengan platform digital, PNS dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai target kinerja mereka, melaporkan kemajuan, dan melihat hasil penilaian dengan transparan¹⁸.

Teknologi informasi menyediakan solusi untuk penyimpanan dan pengolahan data penilaian kinerja dengan aman dan terjamin. Data yang dikumpulkan selama proses penilaian disimpan dalam sistem yang terintegrasi, memungkinkan akses yang lebih mudah dan aman oleh pihak yang berwenang. Selain itu, teknologi enkripsi dan sistem keamanan canggih memastikan bahwa data penilaian dilindungi dari akses yang tidak sah atau manipulasi yang tidak diinginkan, meningkatkan kepercayaan dalam integritas proses penilaian.

Sistem berbasis teknologi memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time, memberikan atasan dan PNS akses langsung terhadap progres dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Dengan fitur ini, atasan dapat memberikan umpan balik secara cepat dan PNS dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan dalam waktu yang tepat. Pemantauan secara real-time juga memungkinkan identifikasi masalah atau kendala dalam pencapaian target lebih awal, sehingga dapat diatasi sebelum menjadi isu besar.

Pemanfaatan teknologi dalam penilaian kinerja PNS memungkinkan keselarasan dengan standar internasional terkait dengan manajemen kinerja dan akuntabilitas. Sistem yang terintegrasi dan transparan mematuhi prinsip-prinsip akuntabilitas internasional, meningkatkan kredibilitas dan legitimasi sistem penilaian kinerja PNS di tingkat global.

¹⁷ Shela Marlian and Deasy Silvy Sari, "Implementasi Kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung," *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik* 5, no. 2 (2020): 208–27.

¹⁸ Ade Risna Sari and M Si SH, *Reformasi Pelayanan Publik* (PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 2024).

Teknologi mengurangi beban administratif yang terkait dengan penilaian kinerja, seperti pengumpulan data, pemrosesan laporan, dan administrasi dokumen. Dengan otomatisasi dan digitalisasi proses ini, waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengelola penilaian kinerja dapat dikurangi secara signifikan, memungkinkan fokus lebih besar pada evaluasi dan pengembangan PNS¹⁹.

Sistem teknologi yang canggih mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dengan menyediakan data dan informasi yang akurat dan relevan. Dengan akses mudah terhadap data penilaian, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis bukti terkait dengan pengembangan karier PNS, serta kebijakan dan prosedur yang berlaku.

Meskipun teknologi menawarkan banyak manfaat, penerapannya juga menghadapi tantangan seperti kebutuhan akan infrastruktur yang memadai, pelatihan untuk pengguna, dan perlunya perlindungan data. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi harus memastikan bahwa sistem teknologi yang diterapkan memiliki dukungan teknis yang memadai, pelatihan yang efektif untuk semua pengguna, serta kebijakan perlindungan data yang ketat untuk menjaga privasi dan keamanan informasi.

Secara keseluruhan, penerapan teknologi dalam penilaian prestasi kerja PNS memberikan peluang untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas secara signifikan, sambil menghadirkan berbagai manfaat tambahan yang mendukung pengelolaan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

PENUTUP

Kesimpulan

Pengaturan penilaian kinerja PNS melalui peraturan perundang-undangan merupakan langkah penting dalam menciptakan birokrasi yang efisien dan berorientasi pada pelayanan publik. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya, dengan adanya peningkatan kompetensi, pemanfaatan teknologi, dan pengawasan yang ketat, diharapkan penilaian kinerja PNS dapat dilakukan

¹⁹ Arya Satya Pratama et al., "Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital," *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2, no. 4 (2023): 108-23.

secara lebih efektif dan adil. Rekomendasi untuk perbaikan sistem penilaian kinerja meliputi peningkatan kualitas pelatihan bagi PNS, pengembangan sistem teknologi yang lebih canggih, serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam seluruh proses penilaian.

Penerapan teknologi dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah membawa perubahan signifikan yang mendukung terciptanya sistem penilaian yang lebih transparan dan akuntabel. Teknologi informasi, melalui sistem berbasis elektronik, memberikan solusi yang efisien untuk mengelola dan mengoptimalkan proses penilaian kinerja, memastikan bahwa penilaian dilakukan dengan kejelasan dan objektivitas yang tinggi..

Saran

Agar penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan efektif, penting untuk meningkatkan sosialisasi dan pemahaman terkait peraturan perundang-undangan yang mengatur penilaian kinerja. Program pelatihan dan sosialisasi perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa seluruh PNS, atasan, dan pihak terkait memahami dengan jelas ketentuan, prosedur, dan kriteria penilaian yang berlaku

Untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, disarankan agar sistem penilaian kinerja berbasis teknologi informasi yang terintegrasi diterapkan. Sistem ini harus mencakup fitur untuk menyusun dan memantau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pelaporan hasil penilaian, serta mekanisme pengajuan keberatan atau banding. Teknologi ini akan mempermudah pengelolaan data dan meningkatkan aksesibilitas informasi bagi PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, 2021.
- Chandra, Febrian, and Harmaini. "Problematika Tatanan Birokrasi Sebagai Instrumen Politik Di Indonesia." *Jurnal Hukum STIH YPM* 2, no. 1 (2020): 1–11.
- Dewi, Riska Chyntia, and Suparno Suparno. "Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik." *Jurnal Media Administrasi* 7, no. 1 (2022): 78–90.
- Frinaldi, Aldri. "Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh." *Humanus: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Humaniora* 13, no. 2 (2014): 180–92.

- Hr, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Irwansyah. *Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022.
- Jamaluddin, Jamaluddin. "Hukum Administrasi Negara," 2023.
- Marlian, Shela, and Deasy Silvy Sari. "Implementasi Kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung." *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik* 5, no. 2 (2020): 208–27.
- Maulana, Mohammad Ilham. "Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Provinsi." *Jurnal Sosial Teknologi* 1, no. 9 (2021): 1–3.
- Muliawaty, Lia, and Shofwan Hendryawan. "Peranan E-Government Dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus: Mal Pelayanan Publik Kabupaten Sumedang)." *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 11, no. 2 (2020): 45–57.
- Naniati, Hanisa, Oman Supriadi, and Yeni Widyastuti. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Deputi Dukungan Kebijakan Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia." Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2018.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Oktaliza, Yola, Muhammad Ahyaruddin, and Annie Mustika Putri. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau." *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal* 1, no. 2 (2020): 81–90.
- Permatasari, Rita Intan. "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) Di Tangerang." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 12, no. 1 (2022).
- Pratama, Arya Satya, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, and Mochammad Isa Anshori. "Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2, no. 4 (2023): 108–23.
- Rachmad, Yoesoep Edhie, Rozali Ilham, Novi Indrayani, Halomoan Edy Manurung, Loso Judijanto, and Rudy Dwi Laksono. *Layanan Dan Tata Kelola E-Government: Teori, Konsep Dan Penerapan*. PT. Green Pustaka Indonesia, 2024.
- Sari, Ade Risna, and M Si SH. *Reformasi Pelayanan Publik*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 2024.
- Tahar, Achmad, Pompong B Setiadi, and Sri Rahayu. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 12380–94.
- Zein, M Harry Mulya, and Sisca Septiani. *Ilmu Administrasi Negara*. Sada Kurnia Pustaka, 2023.