

ABSTRAK

Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai memiliki tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan, Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian hasil. Implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai telah diatur berdasarkan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 82 tahun 2020, hal ini didalamnya mengatur secara komprehensif tentang pengelolaan managerial penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung, namun masih terdapat permasalahan terkait dengan implementasi kebijakan penilaian kinerja yaitu masih adanya pegawai yang belum memahami aturan dalam kebijakan bahkan lalai terhadap kebijakan yang mengakibatkan capaian kinerja tidak sesuai target.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini sebanyak dua orang yakni Kepala Sub Bagian Program dan Analisis Kepegawaian Ahli Muda dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Proses didalam penelitian ini peneliti menggunakan Teori dari David L. Weimer yang memiliki tiga faktor pendukung implementasi kebijakan yakni Logika Kebijakan, Lingkungan Tempat Kebijakan dan Kemampuan Implementor.

Hasil dari penelitian ini adalah implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai bisa dibilang berjalan cukup baik hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian bahwa berdasarkan tiga faktor yang disebutkan telah dilaksanakan cukup baik, namun ada sedikit hal yang mengalami permasalahan.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Penilaian Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Employee Performance Assessment Policy has the aim of ensuring the objectivity of coaching. The assessment is carried out based on performance planning at the individual level and at the unit or organizational level, taking into account the target, achievement of results. The implementation of the employee performance appraisal policy has been regulated based on Bandung Mayor Regulation Number 82 of 2020, this includes comprehensively regulating managerial management of the performance appraisal of State Civil Apparatus employees at the Bandung City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM), but there are still problems related to the implementation of the performance appraisal policy, namely there are still employees who do not understand the rules in the policy and even neglect the policy which results in the achievement of performance not being on target.

The research method used is descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques are by observation, interviews and documentation. There were two informants in this study, namely the Head of the Program Sub Division and the Young Expert Staffing Analyst at the Human Resources Development and Personnel Agency. The process in this study the researcher uses the theory of David L. Weimer which has three supporting factors for policy implementation, namely Policy Logic, Policy Place Environment and Implementor Capability.

The result of this research is that the implementation of the employee performance appraisal policy is running quite well. This is indicated by the results of the study that based on the three factors mentioned, it has been implemented quite well, but there are a few things that have problems.

Keywords : Policy Implementation, Employee Performance Appraisal

RINGKESAN

Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai ngagaduhantujuan kangge ngajamin objektivitas pembinaan, Penilaian dilakukeun berdasarkeun rencana kinerja jang tingkat persaoangan jeung satingkat organisasi, kalawan merhatikeun target jeung capaian hasil. Pelaksanaan kebijakan penialain kinerja pegawai tos diatur berdasarkeun Perauran Wali Kota Bandung Nomor.82 Tahun 2020, perkara ieu di lebeutna ngatur sacara konferhensif ngeunaan pengelolaan manajerial peniliana kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandug, ngasih masih keneh aya pagawe nu teu teuacan paham aturana dina kebijakan komo lalai nyangkut kebijakan hasilna capaian kinerja teu sesuai jeung target.

Metode penelitian nu digunakeun nyaeta metode deskriptif ngagunakeun pendekatan kualitatif. Teknik ngumpulkeun data nyaeta kalawan observasi, wawancara sareng dokumentasi. Informan dina penelitian ieu saloba dua jalmi nyaeta Kepala Sub Bagean Program sareng Analisis kapegawaian Ahli Muda di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Proses nu dilakukeun peneliti ngagunakeun Teori David L. Weimer nu ngagaduhan tilu faktor pendukung pelaksanaan kebijakan nyaeta Logika Kebijakan, LingkunganTempat Kebijakan di oprasionalkeun sareng kamampuan implementor.

Hasil tina penelitian ieu nyaeta pelaksanaan kebijakan penilaia kinerja pegawai tiasa disebut ceukap sae perkara ieu ditunjukeun ku hasil penelitian bahwa berdasarkeun tilu faktor nu disebutkeun parantos dilaksanakeun ceukap sae, tapi aya sakeudik hal anu aya permasalahan.

Kata Kunci : Pelaksanaan Kebijakan, Penilaian Kinerja Pegawai