

TUGAS AKHIR

**PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI SEBAGAI DASAR
PENETAPAN JABATAN PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN
PANGAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**DISUSUN OLEH :
SERLI LILIANA POENAMO
16001156**

**AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Sebagai Dasar
Penetapan Jabatan Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan
Pangan DIY

Nama : Serli Liliana Poenamo

NIM : 16001156

Program Studi : Manajemen Administrasi

Tugas akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program
Studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 04 Agustus 2020

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Anung Pramudyo, S.E., M.M.

NIP : 197802042005011002

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan tugas akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Agustus 2020

Tim Penguji

ketua

anggota

Dwi Wahyu Pril Ranto, SE,MM

Sarjita, S.E., MM

NIK : 10600102

NIK : 11300114

Mengetahui

Direktur AMA YPK

Anung Pramudyo, S.E., M.M.

NIP : 197802042005011002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Serli Liliana Poenamo

Nim : 16001156

Judul Tugas Akhir : Penilaian Prestasi Kerja Karyawan sebagai dasar penetapan jabatan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta, 15 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan

Serli Liliana Poenamo

MOTTO

1. Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekun dalam doa! {Roma 12:12}
2. Tetapi jika kita mengharapkan apa yang tidak kita lihat , kita menantikannya dengan tekun {Roma 8:25}
3. Tidak ada yang sia-sia dalam belajar karna ilmu akan bermanfaat pada waktunya.
4. Stres hanya akan menimbulkan ketidakpuasan, luangkan waktumu untuk hal-hal yang lebih baik dan nikmati apa yang kamu kerjakan.

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas penyertaan, dukungan dan Doa dari orang-orang tercinta, akhirnya Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas pernyataannya selama saya mengerjakan Tugas Akhir.
2. Terimakasih untuk Ayah,Ibu, Serta sanak Saudaraku yang tercinta. Sebagai tanda bakti dan rasa terimakasih yang tak terhingga, kupersembahkan karya kecil ini kepada kalian yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan moril dan materil, yang tiada terhingga yang tidak mungkin dapat kubalas, hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah, Ibu, serta sanak Sodaraku bahagia, karena selama ini saya hanya bisa menuntut, Kalianlah yang membuatku Termotivasi, selalu mendoakanku, selalu menasihatiiku menjadi lebih baik.
3. Terimakasih untuk Dosen pembimbing saya Bapak Anung Pramudyo.S.E.,M.M.
4. Terimakasih untuk Kantor Dinas Pertanian DIY yang sudah menerima saya untuk penelitian Tugas Akhir disana.
5. Terimakasih Orang Terspesial Ayah dan Ibu, untuk kasih sayang, perhatian, dan kesabaranmu yang memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Love u more
6. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan AMA YPK Yogyakarta angkatan tahun 2017, Teman-teman kos dan teman nongkrong di malam minggu.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karna atas berkat dan rahmatNya saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar tanpa ada halangan suatu apapun. Tugas Akhir ini berjudul Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Sebagai Dasar Penetapan Jabatan Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Tidak lupa juga saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu saya selama mengerjakan Tugas Akhir ini. Tugas Akhir ini dikerjakan guna memenuhi persyaratan untuk lulus dari AMA YPK Yogyakarta sekaligus sebagai bahan acuan dan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Saya menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat saya harapkan Bapak/Ibu Dosen untuk dapat memaklumkan serta dapat memberikan masukan agar kedepannya jauh lebih baik. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta,.....

Serli Liliana Poenamo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ASBTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Penilaian	6
B. Prestasi Kerja	7
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	8
D. Peran SDM Dalam Penilaian Prestasi Kerja	9
BAB III METODE PENELITIAN	10
A. Lokasi Penelitian	10
B. Jenis Penelitian.....	10
C. Jenis Dan Sumber Data.....	10

D. Metode Pengumpulan Data.....	11
E. Metode Analisis Data.....	14
BAB IV PEMBAHASAN.....	15
A. Profil Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	15
1. Sejarah singkat Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan.....	15
2. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	16
3. Visi, Misi Dan Motto Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	17
4. Sarana Dan Prasarana/ Fasilitas Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	20
5. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	22
6. SDM Dan Bagian-Bagian Yang Terkait.....	24
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	26
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	37
A. Kesimpulan.....	37
B. Saran.....	38

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

4.1 Jumlah Pegawai Dinas Pertanian DIY berdasarkan Jabatan	24
4.2 Jumlah Pegawai Dinas Pertanian DIY berdasarkan Golongan	24
4.3 Jumlah Pegawai Dinas Pertanian DIY tingkat Pendidikan.....	25
4.4 Jumlah Pegawai Dinas Pertanian DIY berdasarkan Jenis Kelamin	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pertanian DIY	23
---	----

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem penilaian prestasi kerja pegawai sebagai dasar penetapan jabatan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan kendala-kendala yang dijumpai dalam melakukan penilaian prestasi kerja dan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk perbaikan proses penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY, sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara sistematis oleh pejabat penilai, mempunyai dampak terhadap penetapan jabatan pada instansi terkait. Pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY menggunakan metode dokumen penilaian prestasi kerja yang mencakup nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang dilihat dari aspek Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu faktor internal yang berupa motivasi, pengetahuan, kompetensi, dan profesionalisme serta factor eksternal yang berupa lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan berat ringannya pekerjaan. Dalam penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY masih terdapat beberapa kendala yang berasal dari pegawai itu sendiri, dari atasan, maupun dari lingkungan kerjanya. Upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala diantaranya adalah dengan melakukan sosialisasi tentang peraturan-peraturan dan mekanisme penilaian prestasi kerja pegawai, meningkatkan pengetahuan dan kecakapan penilai, dan melengkapi formulir-formulir penilaian prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Pegawai, Penetapan Jabatan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Pertanian adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pertanian. Dinas Pertanian dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Pertanian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Pertanian mempunyai fungsi pelaksanaan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Pertanian, kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah.

Di era globalisasi ini, menarik jika kita meneliti tentang tingkat prestasi seorang pegawai dalam menunjang kemajuan sebuah lembaga atau organisasi. Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau lembaga, maka Sumber daya manusia menjadi hal utama yang perlu diperhatikan. Sebagai mana yang penulis dapatkan visi Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta adalah “Mewujudkan Pertanian Tangguh, Berdaya Saing, Berbasis Potensi Lokal dan Berkelanjutan, Sebagai Penggerak Perekonomian Regional”.

Salah satu fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pengolah sistem agar setiap sistem dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan lembaga tersebut. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik adalah pelatihan, pendidikan, motivasi dan aspek lainnya.

Berbicara tentang sumber daya manusia tentu kita akan dapat menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Teknologi memang sangat memungkinkan untuk mendukung perkembangan lembaga atau organisasi namun jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang baik maka semua akan sia-sia. Berkaitan dengan kemajuan teknologi serta modernisasi yang kita rasakan, seseorang pegawai dituntut untuk bagaimana mentransformasikan diri sebisa mungkin dan menyesuaikan dengan segala perkembangan yang ada.

Secara normatif setiap instansi atau organisasi pelayanan publik harus melakukan pengukuran prestasi kerja para pegawai dengan suatu parameter tertentu. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja, maka seluruh pegawai negeri sipil memerlukan peningkatan prestasi kerja dalam aktivitas organisasi. Meskipun berbagai cara telah dilakukan seperti pelatihan-pelatihan bagi para pegawai namun masih sering dijumpai pegawai-pegawai yang belum kompeten dalam bekerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang buruk dan mempengaruhi lambatnya penetapan jabatan bagi pegawai itu sendiri.

Program kerja suatu lembaga dapat terwujud apabila lembaga itu sendiri memiliki kinerja yang baik sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat terlaksana secara optimal serta mampu mengatasi masalah atau faktor-faktor penghambat yang akan datang. Dalam departemen itu sendiri ataupun pegawai memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing. Maka prestasi kerja dari setiap pegawai perlu dinilai.. Oleh karena itu

penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian (Suad Husnan, 1990:126),

Faktor-faktor prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama

4. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

5. Sikap

Perilaku pegawai terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

6. Kehadiran

Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, dalam rangka mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana proses Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dilingkup Pemerintah Provinsi DIY Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY, maka Peneliti melakukan Penelitian dengan judul **“Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sebagai Dasar Penetapan Jabatan Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY”**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana sistem penilaian prestasi kerja pegawai sebagai dasar penetapan jabatan pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY.
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY.
3. Apa kendala-kendala yang dijumpai dalam melakukan penilaian prestasi kerja dan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk perbaikan proses penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Sistem penilaian prestasi kerja pegawai sebagai dasar penetapan jabatan pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY.
3. Kendala-kendala yang ada dan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk perbaikan proses penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dapat memberi kontribusi yang berarti dalam studi bidang administrasi perkantoran khususnya tentang penilaian prestasi kerja pegawai sebagai dasar penetapan jabatan pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY yaitu:

1. Sebagai bahan pengalaman dalam menggambarkan pengetahuan tentang konsep sistem pelayanan administrasi.
2. Dapat menjadi sumbangsih pemikiran dan dapat memberikan kontribusi yang baik serta menjadi bahan masukan bagi instansi dalam rangka peningkatan serta perbaikan hasil kerja.
3. Mempererat kerja sama antara akademi dengan instansi yang terkait dengan menambah bahan bacaan bagi perpustakaan kampus dan sebagai acuan pembelajaran mahasiswa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penilaian

Penilaian adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap sasaran kerja Pegawai. dalam ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa berdasarkan pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian ditentukan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pembangunan di perlukan pegawai yang professional, Bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Prestasi Kerja dan Sistem karier yang dititikberatkan pada Sistem Prestasi Kerja. Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Pegawai.

1. Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai

berikut :

- a. 91 – 100 : Sangat Baik
- b. 76 – 90 : Baik
- c. 61 – 75 : Cukup
- d. 51 – 60 : Kurang
- e. 50 ke bawah : Buruk

2. Penilaian prestasi kerja meliputi aspek :
 - a. Orientasi Pelayanan
 - b. Integritas
 - c. Komitmen
 - d. Disiplin
 - e. Kerjasama
 - f. Kepemimpinan
3. Cara menilai prestasi kerja dilakukan melalui pengamatan oleh Pejabat Penilai terhadap PNS yang dinilai, Penilaian prestasi kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

B. Prestasi Kerja

Menurut Lawler (dalam As'ad, 1991) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan. Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Prestasi Kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tersebut atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Prestasi Kerja atau Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan,

Berikut 5 hal yang mempengaruhi prestasi kerja (Handoko, 2001:193)

1) Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan Pegawai menyetujui dan memfasilitasi organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

2) Kejujuran

Penilaian baik untuk janji menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya menyetujui perjanjian baik untuk orang lain atau orang lain seperti untuk para bawahannya.

3) Kedisiplinan

Penilai menghargai disiplin Pegawai dalam peraturan perundang-undangan yang ada mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang diberikan komitmen.

4) Kerjasama

Kesediaan Pegawai setuju dan bekerja sama dengan Pegawai lain, jadi hasil pekerjaan akan lebih baik.

5) Tanggung Jawab

Kejadian Pegawai dalam mempertanggung jawabkan percakapannya, pekerjaan dan hasil negosiasi, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hasil dari bawahannya.

D. Peran SDM Dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Cherrington (1995:11), terdapat tujuh peran SDM dalam penilaian Prestasi Kerja

1. Melakukan perekrutan Pegawai, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi yang di butuhkan Perusahaan.
2. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
3. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan Perusahaan pada khususnya.
4. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
5. Memberikan kesempatan Pegawai dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja Pegawai.
6. Mengatur mutasi Pegawai.
7. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY, Jl. Gondosuli no.6, Kelurahan Semaki, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165. Telepon Dan Faximili (0274) 563937, 588938; E-mail: Distan@jogjaprov.go.id; Website: Distan.jogjaprov.go.id Koordinat : -7.796199, 110.385424

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2013:6).

C. Sumber Data

Adapun sumber data pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Data Primer, merupakan data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenan dengan penelitian (Moleong, 2010). Jadi data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan.
2. Data Sekunder, merupakan data atau informasi yang diperoleh dari hasil dokumentasi (tabel, catatan, notulen rapat, arsip dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer (Moleong, 2010). Dokumen-dokumen yang didapat dari instansi-instansi yang terkait juga termasuk dalam data sekunder. Dalam hal ini data sekunder yang diperoleh ialah dokumen dari Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY.

D. Metode Pengumpulan Data

Karakteristik dari penelitian kualitatif adalah peneliti atau dengan bantuan pihak lain merupakan instrumen dalam pengumpulan data. Metode yang digunakan peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data meliputi:

1. Wawancara :

Dalam pengumpulan data dilapangan, peneliti menggunakan teknik wawancara melalui tanya jawab, dialog dengan informan yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian. Observasi dalam penelitian ini digunakan sebagai metode pembantu dengan tujuan mengamati perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY.

3. Dokumentasi

Berupa pengumpulan data dari sumber-sumber berupa dokumen atau arsip-arsip yang berhubungan dengan objek penelitian. Penggunaan dokumen bertujuan untuk melengkapi, memperkaya, dan mendukung bukti yang kuat dalam menganalisa dan menafsirkan data dalam mencermati studi berkaitan dengan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY. Sehingga dokumentasi ini dilakukan untuk melengkapi data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara (Moleong,2002).

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data dalam penilaian ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Miles dan Huberman sebagaimana dikutip Sugiyono (2012:430) yaitu bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah lengkap dan

akurat untuk dianalisis. Aktivitas tersebut meliputi: reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Adapun penjabaran dari masing-masing langkah adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, perbaikan dan penyederhanaan, pengabstrakan serta transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus, bahkan sebelum data terkumpul antisipasi akan adanya data yang sudah tampak, ketika memutuskan kerangka konseptual, wilayah penelitian, proses penelitian dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih. Pilihan-pilihan terhadap data mana yang diambil, mana yang dibuang, pola-pola yang dihasilkan atau cerita apa yang sedang berkembang merupakan pilihan analisis, sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik.

2. *Display Data*

Display data atau penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyusun sekumpulan informasi yang diperoleh dan diarahkan supaya memberi kemungkinan pada penarikan kesimpulan, verifikasi dan pengambilan tindakan. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh data yang lebih akurat dan dapat membantu lancarnya penelitian.

3. Penarikan simpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan/verifikasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara meninjau ulang pada laporan-laporan untuk mengembangkan kesepakatan. Dengan meninjau ulang laporan-laporan akan mempermudah dalam upaya untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data tersebut.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Profil Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY

1. Sejarah Singkat Dinas Pertanian Dan Ketahanan DIY

Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta terletak di Jalan Gondosuli Nomor 06, Umbulharjo, Yogyakarta. Dinas Pertanian DIY merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah Di bidang Pertanian yang dibentuk melalui peraturan Daerah DIY Nomor : 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Provinsi DIY dan peraturan Gubernur Provinsi DIY Nomor: 38 Tahun 2008, tentang rincian Tugas dan Fungsi Dinas dan Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Pertanian yang menyebutkan bahwa struktur Dinas Pertanian Provinsi Daerah Yogyakarta terdiri atas seorang Kepala Dinas dibantu oleh :

- a. Sekretariat
- b. Bidang Pengelolaan dan Pemasaran hasil Pertanian
- c. Bidang Tanaman Pangan
- d. Bidang Tanaman Hortikultura
- e. Bidang Peternakan
- f. Bidang Pengolahan dan Pemasaran hasil Pertanian
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas, yaitu :
 - 1) Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Pertanian

- 2) Balai Pengembangan Perbenihan Tanaman Pangan dan Hortikultura
 - 3) Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian
 - 4) Balai Pengembangan Bibit, Pakan Ternak dan Diagnostik Kehewan
 - 5) Balai Proteksi Tanaman Pangan
 - 6) Kelompok Jabatan Fungsional
2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY
- 1) Tugas Pokok Dinas Pertanian DIY

Menurut Peraturan Gubernur Nomor: 38 Tahun 2008 Bab II pasal 2 Dinas Pertanian mempunyai Tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Di bidang Pertanian, kewenangan Dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah.
 - 2) Fungsi Dinas Pertanian DIY
 - 1) Penyusunan Program dan Pengendalian bidang Pertanian
 - 2) Perumusan kebijakan teknis bidang Pertanian
 - 3) Pelaksanaan, pengembangan, pengolahan dan pemasaran tanaman pangan, hortikultura, peternakan
 - 4) Pelaksanaan koordinasi perizinan di bidang Pertanian
 - 5) Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya
 - 6) Pemberian fasilitas penyelenggaraan bidang Pertanian Kabupaten/Kota

- 7) Penyelenggaraan kegiatan di bidang Pertanian lintas Kabupaten/kota
- 8) Pemberdayaan Sumber Daya Pertanian dan mitra kerja di bidang Pertanian
- 9) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan
- 10) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Visi, Misi dan Motto Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY

a. Visi

Visi adalah Mewujudkan Pertanian Tangguh, Berdaya Saing, Berbasis Potensi Lokal dan Berkelanjutan, Sebagai Penggerak Perekonomian Regional’.

- 1) Pertanian. Pertanian yang dimaksud adalah sistem pengusahaan lahan dan Ternak yang pada pokoknya terdiri atas aktifitas budidaya, dengan memanfaatkan semua potensi sumber daya serta sarana dan prasarana yang diperlukan. Di samping itu, aspek pengolahan dan pemasaran produk tanaman pangan, tanaman hortikultura, dan ternak merupakan aspek-aspek yang perlu diberi penekanan secara simultan. Dengan demikian, sistem Pertanian yang akan dikembangkan bersifat komprehensif, berwawasan agribisnis, yang meliputi subsistem hulu (*upstream*), yakni industri input atau sarana; subsistem usaha tani (*on-farm*), yakni kegiatan yang menggunakan input, sarana dan sumber daya alam untuk menghasilkan komoditas Pertanian primer; subsistem

pengolahan/hilir (*downstream*), yakni industri yang mengolah komoditas pertanian primer menjadi produk antara atau produk akhir; subsistem pemasaran (*marketing*), yakni kegiatan untuk memperlancar pemasaran komoditas pertanian baik segar maupun olahan, dalam dan luar negeri; subsistem jasa, yakni penyediaan data bagi subsistem hulu ke hilir, seperti penelitian dan pengembangan, perkreditan, asuransi, transportasi, penyuluhan, sistem informasi, dan dukungan kebijakan Pemerintah.

- 2) Tangguh. Tangguh berarti mampu menghadapi berbagai guncangan, yang dimungkinkan oleh kemandirian petani karna tidak harus tergantung pada faktor-faktor luar. Pertanian tangguh berarti pertanian yang efisien, berbasis pengetahuan dan teknologi, dengan meminimalkan ketergantungan pada input eksternal dan peran pihak luar, melalui penggunaan sarana produksi pertanian secara bijaksana yang bisa menjamin kelestarian lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Pertanian Tangguh dicirikan oleh kemampuannya dalam penyediaan produk pertanian berkualitas dalam jumlah cukup, mutu terjamin dan berkelanjutan, dan pada saat yang bersamaan terjadi peningkatan kesejahteraan petani.
- 3) Berdaya Saing dicirikan antara lain oleh pilihan komoditas dan bentuk ketersediaan berdasarkan orientasi pasar, upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas produk agar mampu merebut bangsa pasar dan mengandalkan produktivitas dan nilai tambah melalui pemanfaatan

modal, inovasi teknologi serta kreativitas Sumber Daya Manusia dan bukan lagi mengandalkan kelimpahan Sumber Daya Alam dan Tenaga Kerja tidak terdidik.

- 4) Komersial dimaksudkan sebagai sifat usaha Pertanian yang berorientasi bisnis dan berbasis keuntungan (*profit mindedness*), dengan menerapkan teknologi tepat, input eksternal yang rasional, sekaligus input internal berupa Sumber Daya Lokal.
- 5) Potensi Lokal adalah seperangkat kekuatan nilai positif dan kearifan yang dapat digali dari Khazanah Kultural Adiluhung, seperti semangat gotong-royong, hubungan saling memberi dengan alam, dan penyelarasan praktek Pertanian dengan perilaku alam.
- 6) Berkelanjutan adalah terus bergerak tanpa berhenti.
- 7) Penggerak Perekonomian Regional adalah memiliki arti yang penting untuk menggerakkan perekonomian Jawa bagian Tengah.

b. Misi

Misi dari Dinas Pertanian DIY adalah untuk mencapai tujuan. Pernyataan misi mengandung hal-hal yang harus diemban oleh Dinas Pertanian DIY untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Misi Dinas Pertanian perlu mencakup dua sudut pandang, yakni sudut pandang ke dalam (*inward looking*) dan sudut pandang keluar (*outward looking*).

Selengkapnya misi Dinas Pertanian DIY adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan profesionalisme aparatur Dinas Pertanian DIY.
- 2) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan petani

- 3) Mendorong peningkatan produksi, kualitas, dan nilai tambah produk Pertanian melalui peningkatan ketersediaan dan optimasi pemanfaatan sarana/prasarana Pertanian Daerah, teknologi yang spesifik dan ramah lingkungan.

c. Motto

Motto adalah ‘ Mengabdikan Demi Kesejahteraan Petani’

4. Sarana Dan Prasarana/ Fasilitas Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY

Dinas Pertanian DIY merupakan gabungan dari Kanwil Pertanian, Sekretariat Pembina Bimas, Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Dinas Peternakan dan UPT Pusat; sehingga aset yang dimiliki mulai dari tanah, gedung kantor, sarana transportasi, sarana perkantoran dan lain-lain sangat banyak dan tersebar di beberapa wilayah kerja.

Dengan adanya pengelolaan aset melalui SIMAK-BMN untuk aset yang diperoleh dari Anggaran APBN dan SIMBADA untuk aset yang diperoleh dari Anggaran APBD maka semakin jelas asal perolehannya sehingga tersusun jumlah aset yang dimiliki oleh Dinas Pertanian DIY (proses dan laporan aset disajikan khusus oleh Bagian Umum Sekretariat Dinas).

Fasilitas yang tersedia pada Dinas Pertanian DIY dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari adalah sebagai berikut:

a. Ruang Rapat:

- 1) Gedung A (Bidang Tanaman Pangan dan Bidang Hortikultura) terdiri dari 3 unit ruang rapat.
- 2) Gedung B (Sekretariat) terdiri dari 2 unit ruang rapat
- 3) Gedung C (Bidang Peternakan dan Bidang Pengolahan dan Pemasaran hasil Pertanian) terdiri dari 2 unit ruang rapat.

b. Tempat Upacara dan Apel Pagi terletak di Gedung C.

c. Tempat parkir kendaraan bermotor:

- 1) Gedung A : 1 unit
- 2) Gedung B : 2 unit
- 3) Gedung C : 1 unit

d. Kamar kecil/Toilet:

- 1) Gedung A : 8 Unit
- 2) Gedung B : 9 Unit
- 3) Gedung C : 4 Unit

e. Halaman Kantor:

- 1) Gedung A : Depan :400m²
Belakang : 100m²
- 2) Gedung B : Tengah : 100m²
- 3) Gedung C : Depan : 310m²
Belakang : 160m²

f. Daya Listrik

- 1) Gedung A : 32 A (7.000 VA)

2) Gedung B : 20 A (4.400 VA)

20 A (4.400 VA)

50 A (11.000 VA), berupa Cool Room

3) Gedung C : 100 A (22.000 VA)

g. Telekomunikasi/Jaringan Telepon Kabel :

1) Gedung A : 2 Unit (no tlp: 561030 dan 511031)

2) Gedung B : 2 Unit (no tlp: 511001 dan 586516)

3) Gedung C : 4 Unit (no tlp: 588938, 563937, 519530, 544901).

Sarana-Prasarana yang tersaji di atas sudah ideal dalam mendukung Pelaksanaan Tugas dan Fungsi sehari-hari di Dinas Pertanian DIY.

5. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY

a. Sekretariat:

1) Sub Bagian Umum

2) Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan

3) Sub Bagian Program dan Informasi

b. Bidang Tanaman Pangan :

1) Seksi Sarana dan Prasarana Produksi Tanaman Pangan

2) Seksi Produksi Tanaman Pangan

3) Seksi Pengelolaan Lahan dan Air Tanaman Pangan

c. Bidang Tanaman Hortikultura :

1) Seksi Sarana dan Prasarana Produksi tanaman Hortikultura

2) Seksi Produksi Tanaman Hortikultura

3) Seksi Pengelolaan Lahan dan Air Tanaman Hortikultura

d. Bidang Peternakan :

- 1) Seksi sarana dan Prasarana Produksi Peternakan
- 2) Seksi Produksi Ternak
- 3) Seksi Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner

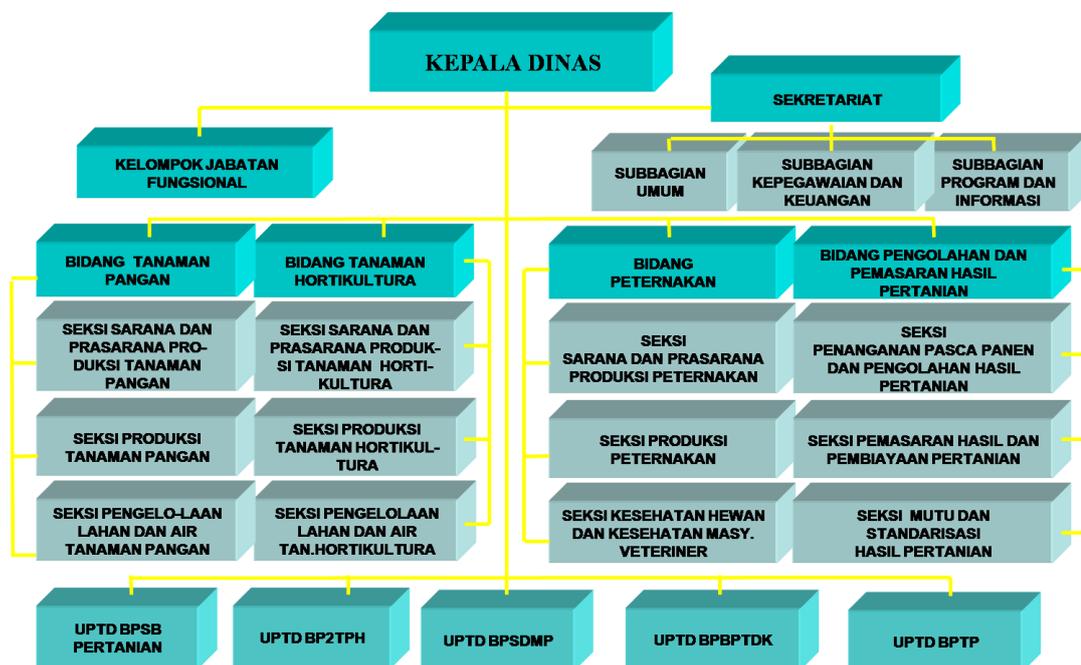
e. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian :

- 1) Seksi Penanganan Pasca Panen dan Pengolahan Hasil Pertanian
- 2) Seksi Pemasaran Hasil dan Pembiayaan Pertanian
- 3) Seksi Mutu dan Standarisasi Hasil Pertanian

f. Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD) :

- 1) UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Pertanian (BPSBP)
- 2) UPTD Balai Pengembangan Perbenihan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPPTPH)
- 3) UPTD Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPSDMP)
- 4) UPTD Balai Pengembangan Bibit, Pakan Ternak dan Diagnostik Kehewan (BPBPTDK)
- 5) UPTD Balai Proteksi Tanaman Pertanian (BPTP).

Struktur organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Struktur organisasi Dinas Pertanian DIY

6. SDM dan Bagian-Bagian Yang Terkait

SDM merupakan faktor utama penentu keberhasilan pembangunan Pertanian, menyadari akan pentingnya tenaga kerja Sektor Pertanian yang Kompeten dan Berdaya saing, maka UPTD Balai PSDMP sebagai Lembaga yang mempunyai ketugasan dalam rangka peningkatan kapasitas SDM Pertanian perlu terus mengupayakan agar sistem penilaian yang ada mampu menjawab berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan SDM Pertanian di masa kini. Ingin agar masyarakat pertanian dapat terlayani dengan baik, lebih responsive, lebih cepat, untuk mendukung tercapainya Misi pembangunan Pertanian DIY.

7. Keadaan Pegawai

Jumlah Pegawai Negeri Sipil lingkup Dinas Pertanian DIY pada Tahun 2020 secara keseluruhan berjumlah 316 orang, dengan rincian, berdasarkan jabatan, Golongan, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.1

Jumlah Pegawai Dinas Pertanian DIY berdasarkan Jabatan

No	Uraian	Jumlah Riil	Jumlah Ideal
1	Pejabat Eselon II	1	1
2	Pejabat Eselon III	10	10
3	Pejabat Eselon IV	29	30
Jumlah		40	41

- b. Berdasarkan Golongan

Tabel 4.2

Jumlah Pegawai Dinas Pertanian DIY berdasarkan Golongan

No	Uraian	Jumlah Riil
1	Golongan IV	43
2	Golongan III	196
3	Golongan II	62
4	Golongan I	15
Jumlah		316

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Jumlah Pegawai Dinas Pertanian DIY tingkat pendidikan

No	Uraian	Jumlah Riil
1	S2	30
2	S1	98
3	D4	7
4	D3	10
5	D2	-
6	D1	5
7	SLTA	136
8	SLTP	15
9	SD	15
Jumlah		316

d. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4

Jumlah Pegawai Dinas Pertanian DIY Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Jumlah Riil
1	Perempuan	97
2	Laki-laki	219
Jumlah		316

B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian DIY**

Berdasarkan hasil penelitian Penilaian prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pertanian DIY telah mengacu pada peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tujuan penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian DIY, adalah untuk menghasilkan Pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab seperti yang di amanatkan oleh Undang-undang diperlukan adanya pembinaan. Sebagai langkah awal dalam melakukan

pembinaan diperlukan adanya penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil antara lain dalam hal mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan.

Bahwa penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil sebagai bagian dari pembinaan pegawai negeri sipil sebagaimana yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 46 tahun 2011 yang memuat tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, diperkuat dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01 Tahun 2013.

Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil merupakan suatu penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian DIY yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan prestasi kerja dan karier.

Berkaitan ketentuan penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di unit kerja masing- masing.
- b. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh pejabat penilai terhadap Pegawai di Dinas Pertanian DIY
- c. Penilaian ini dilaksanakan sebagai bagian dari pembinaan Pegawai yang merupakan suatu penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh

pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai yang dinilai.

- d. Sasaran kerja pegawai atau SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai negeri sipil dalam kurun waktu tertentu yaitu satu tahun.
- e. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sesuai dengan amanah peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 yang memuat tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, yang diperkuat dengan kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01 tahun 2013 memuat tentang ketentuan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Pemerintah Provinsi DIY berdasarkan kewenangannya dilimpahkan kepada Subbagian Kepegawaian Dinas Pertanian DIY untuk mengelola pembinaan Pegawai.

2. Pengukuran Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY merupakan Instansi pelaksana Pemerintah Provinsi DIY di Bidang Pertanian ketahanan dan pangan sesuai dengan kewenangan yang melekat padanya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut di Dinas

Pertanian DIY memerlukan pegawai yang bekerja secara profesional dan kompeten di bidang tugasnya.

Pengukuran kinerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian DIY telah menggunakan metode berupa Dokumen Penilaian Prestasi Kerja yang mencakup Nilai Capaian Sasaran Kerja Pegawai {SKP} dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kinerja Pegawai yang dinilai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY telah menggunakan standar penilaian baru sesuai peraturan Pemerintah dan peraturan Badan Kepegawaian Negara telah membuat dan menyusun sasaran kerja pegawai (tahun 2019).

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui sejauh mana kinerja Pegawai dalam mengerjakan tugas sehari-hari dengan baik dan juga tujuan untuk promosi dan kenaikan pangkat apabila memang prestasi kerjanya bagus. Penilaian prestasi kerja tadi selain itu kedisiplinan menjadi hal penting dalam penilaian prestasi kerja pegawai karna menyangkut peraturan pemerintah tentang disiplin sesuai dengan pola penilaian SKP dan Perilaku kerja.

Adapun penilaian prestasi kerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY dinilai dari aspek :

- a. Orientasi Pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen

- d. Disiplin
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan

Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan melalui pengamatan oleh Pejabat Penilai terhadap PNS yang dinilai, Penilaian prestasi kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung pegawai yang dinilai. Nilai prestasi kerja PNS di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 – 100 : Sangat Baik
- b. 76 – 90 : Baik
- c. 61 – 75 : Cukup
- d. 51 – 60 : Kurang
- e. 50 ke bawah : Buruk

Penilaian prestasi kerja ini kemudian akan dipakai sebagai salah satu persyaratan jika seorang pegawai akan mengajukan kenaikan pangkat. Pegawai dengan nilai baik (76-90) dan sangat baik (91-100) dapat dinaikkan pangkatnya apabila kredit (nilai) yang diperoleh sudah mencukupi, sedangkan pegawai dengan nilai 75 ke bawah biasanya akan kesulitan untuk dapat naik pangkat ketika yang bersangkutan mengajukan kenaikan pangkat.

Berkaitan dengan jabatan, pegawai yang akan diangkat sebagai pejabat di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY harus mempunyai nilai yang baik (76-90) dan sangat baik (91-100) apabila akan

diangkat untuk menduduki jabatan tertentu, sedangkan pegawai dengan nilai 75 ke bawah biasanya tidak akan diangkat menjadi pejabat di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY. Hal ini tentu logis karena seorang pejabat sudah seharusnya mempunyai prestasi kerja yang baik karena akan menjadi contoh bagi para pegawai atau bawahannya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY dapat berupa faktor internal (berasal dari pegawai itu sendiri) maupun faktor eksternal (berasal dari luar pegawai).

a. Faktor Internal

- 1) Motivasi kerja pegawai, dimana pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.
- 2) Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tentang pekerjaannya, dimana pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaannya akan lancar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- 3) Kompetensi atau keahlian yang dimiliki pegawai akan sangat mendukung pegawai dalam menyelesaikan semua tugas dan kewajiban yang diberikan atasan kepadanya.
- 4) Profesionalisme kerja pegawai, dimana pegawai bekerja secara tekun, sungguh-sungguh, penuh integritas, disiplin dan tanggungjawab atas pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

- 1) Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Lingkungan kerja ada fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik yang berupa fasilitas yang baik, nyaman, lengkap akan mendukung prestasi kerja yang baik dari pegawai. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan juga sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- 2) Kepemimpinan yang baik juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang baik tentu akan dapat menjadi contoh atau teladan bagi semua pegawai atau bawahannya untuk dapat meniru semua prestasi kerja yang pemimpin perlihatkan.
- 3) Kompensasi biasanya menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang tinggi, yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, tentu akan menarik pegawai untuk dapat memperlihatkan prestasi kerja yang tinggi untuk mendapatkannya.
- 4) Berat ringannya beban kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan beban kerja yang berat tentu akan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Bahkan beban kerja yang berat akan dapat menyebabkan pegawai yang bersangkutan stress bahkan frustrasi dalam pekerjaannya.

4. Kendala-Kendala Dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY

Tantangan dan kesulitan dalam pelaksanaan kegiatan pasti selalu ada, karena tantangan merupakan jalan menuju keberhasilan. Kendala dapat dijadikan pedoman untuk perbaikan kinerja pegawai selanjutnya. Kinerja pegawai yang tidak baik bukan akhir dari pencapaian tujuan, tetapi ini adalah suatu gambaran bahwa perlu peningkatan kualitas pegawai. Untuk menyikapi hal ini Dinas Pertanian DIY harus mengambil kebijakan baru yang dapat mengembalikan kemajuan Dinas Pertanian DIY. Adapun kendala-kendala yang dialami dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian DIY adalah sebagai berikut :

a. Kendala yang berasal dari pegawai

Kendala yang berasal dari pegawai diantaranya adalah terkadang terdapat pegawai tidak memahami dengan benar proses penilaian prestasi kerja, bahkan terkadang cenderung mengabaikannya sehingga akan berakibat pada hasil penilaian yang kurang baik dari atasan. Hal ini dapat berpengaruh pada promosi atau kenaikan jabatan mereka yang dapat terganggu dengan adanya kendala ini.

b. Kendala yang berasal dari atasan

Kendala-kendala yang dialami dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian DIY adalah ukuran masing-masing unsur penilaian diukur masih sulit atau belum memenuhi standar, dari individu penilai ada faktor subjektif yang terbawa dalam penilaian, yaitu perasaan suka atau tidak suka sehingga

mengakibatkan hasil penilaian prestasi kerja tidak dapat dipertanggungjawabkan keobjektifannya, sehingga penilaian cenderung dibuat rata. Hal ini tentu akan mempengaruhi hasil penilaian prestasi kerja, sehingga menyebabkan belum semua pegawai mendapatkan hasil penilaian yang puas atas pekerjaan yang dicapai. Kesalahan penilaian yang terjadi biasanya berupa :

1) *Halo effect*

Halo effect terjadi ketika pendapat penilai tentang pegawai mempengaruhi pengukuran prestasi kerja. Masalah ini paling mudah terjadi bila para penilai harus mengevaluasi teman-teman pegawai di Dinas Pertanian DIY.

2) Kesalahan kecenderungan terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para Pegawai sebagai yang efektif atau tidak efektif , dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian prestasi kerja pegawai cenderung dibuat rata-rata.

3) Bias terlalu lunak dan terlalu keras

Kesalahan terlalu lunak {*leniency bias*} disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian DIY. Kesalahan terlalu keras {*strickness bias*} adalah sebaliknya, yang terjadi karna penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi pegawai. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar prestasi pegawai di Dinas Pertanian DIY tidak jelas.

4) Prasangka pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seorang pegawai atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukaan, agama, kesamaan kelompok, dan status sosial.

5) Pengaruh kesan terakhir

Penilai sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang paling akhir {recency effect}. Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

c. Kendala yang berasal dari lingkungan kerja

Kendala-kendala yang berasal dari lingkungan kerja diantaranya adalah terkadang pegawai terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kurang baik maka pegawai cenderung untuk mempunyai prestasi kerja yang kurang baik pula. Hubungan antara pegawai dengan atasan atau teman sejawat juga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan yang tidak harmonis akan membuat prestasi kerja pegawai mengalami penurunan.

Kendala-kendala tersebut diatas diupayakan untuk diatasi oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY dengan mempebanyak sosialisasi tentang pentingnya penilaian prestasi kerja bagi pegawai, sosialisasi berbagai peraturan tentang penilaian prestasi kerja kepada pegawai dan atasan, meningkatkan pengetahuan dan kecakapan atasan dalam melakukan penilaian agar dapat melakukan penilaian dengan obyektif, dan melengkapi berbagai formulir yang dibutuhkan dalam penilaian prestasi kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal mengenai Penilaian Prestasi kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY, sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara sistematis oleh pejabat penilai, mempunyai dampak terhadap penetapan jabatan pada instansi terkait.
2. Pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY menggunakan metode dokumen penilaian prestasi kerja yang mencakup nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang dilihat dari aspek Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan.
3. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu faktor internal yang berupa motivasi, pengetahuan, kompetensi, dan profesionalisme serta faktor eksternal yang berupa lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan berat ringannya pekerjaan.

4. Dalam penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY masih terdapat beberapa kendala yang berasal dari pegawai itu sendiri, dari atasan, maupun dari lingkungan kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY sebaiknya melakukan penilaian prestasi kerja pegawai secara obyektif, adil, dan tidak diskriminatif.
2. Sebelum dilaksanakan penilaian prestasi kerja, sebaiknya ada persiapan yang baik dari penilai (atasan) dengan memahami standar penilaian dan peraturan yang ada sehingga dapat menilai prestasi kerja pegawai dengan baik.
3. Pimpinan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY sebaiknya lebih aktif dalam melihat kinerja pegawai, tidak hanya secara administrasi tetapi juga lebih kepada efisiensi dan efektivitas pegawai dalam bekerja sebagai pelayan publik, sebagai bahan pertimbangan juga dalam penilaian prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 1991. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Indsutri*. Bandung : Alumni
- Cherrington, David J, 1995. *The Management of Human Resources (4th Edition)*.New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Dinas Pertanian DIY. 2020.*Visi Misi*. <http://distan.jogjaprov.go.id/visi-misi/> . (11 Juni 2020).
- Dinas Pertanian DIY. 2020. *Struktur Organisasi*. <http://distan.jogjaprov.go.id/struktur-organisasi/> (11 Juni 2020).
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*,Bandung: Remaja Rosada karya.
- Republik Indonesia: *Peraturan Daerah DIY Nomor : 6 Tahun 2008*. tentang Organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Provinsi DIY.
- Republik Indonesia: *Peraturan Gubernur Provinsi DIY Nomor: 38 Tahun 2008*, tentang rincian Tugas dan Fungsi Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pertanian
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.