

TUGAS AKHIR

**PENILAIAN SASARAN KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERTANIAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



DISUSUN OLEH:

AFRILIANY ADINDA CAHYANI HASMIN

17001322

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Afriliany Adinda Cahyani Hasmin
NIM : 17001322
Program Studi : Manajemen Administrasi
Konsentrasi : Manajemen Administrasi Perkantoran
Judul Tugas Akhir : Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta

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

Hari :
Tanggal :

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Anung Pramudyo, SE., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

PENILAIAN SASARAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan Program Studi Manajemen Administrasi. Disetujui dan disahkan pada:

Hari :

Tanggal :

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Endang Hariningsih, S.E.,M.Sc
NIK. 10600105

Dr. Wahyu Eko Prasetyanto, S.H.,M.M
NIP. 11400117

Mengetahui

Direktur

Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afriliany Adinda Cahyani Hasmin

NIM : 17001322

Judul Tugas Akhir : Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian manapun 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, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan,

Afriliany Adinda Cahyani Hasmin
NIM. 17001322

MOTTO

(Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang)

“maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.” (*QS. Al Insyirah:5*)

“maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (*Qs. Al-Insyirah:6-8*)

“Tugas kita bukan untuk berhasil. Tugas kita untuk mencoba, karena didalam mencoba itulah kita menemukan dan membangun kesempatan untuk berhasil.”
(*Mario Teguh*)

“Ikhlaslah belajar. Bahkan yang paling berilmu dan bijak di antara kita masih rajin belajar.” (*Mario Teguh*)

“Kesusahan bersumber dari perbuatan. Orang yang sukses terus melakukan usaha. Orang sukses bahkan membuat kesalahan, namun mereka tidak berenti usaha.”
(*Cobrad Hilton*)

PERSEMBAHAN

Yang Utama Dari Segalanya...

“Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti di sekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat di selesaikan dengan baik.

“Saya persembahkan karya sederhana ini untuk Ayah dan ibu tercinta sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita.. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Ayah dan ibu, dan semoga dapat membahagiakan kalian.”

“Untuk abang zhamad dan adik aura tercinta, tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan kalian. Terima kasih untuk bantuan dan semangat dari kalian. Semoga awal dari kesuksesan saya ini dapat membanggakan kalian.”

“Terimakasih yang tak terhingga untuk almamater kampus AMA YPK Yogyakarta, Dosen-dosen, terutama Dosen pembimbing yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan arahnya”.

“Terimakasih juga ku persembahkan kepada para sahabatku yang senantiasa menjadi penyemangat dan penyelamat disetiap hariku.“Sahabat merupakan sumber cahaya di dalam kegelapan”.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Kuasa, atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir yang berjudul “Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta.

Laporan tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar DIII Akademik Ahli Madya (A.Md.) di Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan baik moral maupun spiritual sehingga karya kecil ini dapat terselesaikan dengan baik. Rasa terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT. yang senantiasa memberikan kesehatan dan pertolongan serta perlindungan-Nya kepada saya
2. Direktur AMA YPK Yogyakarta, Bapak Anung Pramudyo, SE., MM. dan selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir ini.
3. Seluruh jajaran Dosen dan Staff Karyawan Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta yang telah memberi berbagai ilmu pengetahuan kepada saya.

4. Ir. Sasongko, M.Si selaku Kepala Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta, atas kesempatan dan bantuan yang diberikan selama penyusunan Laporan Tugas Akhir ini.
5. Irridiani Purinung S S.P., M.Ec.Dev selaku kepala subbagian umum atas bantuannya dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.
6. Seluruh pegawai dan karyawan Dinas Pertanian DIY.
7. Ayah Hasanuddin (alm) dan Ibu Rosmini Amir (alm) sebagai orang tua yang baik. Segala kesuksesan yang saya raih sampai saat ini adalah berkat doa-doa yang kalian panjatkan disetiap sujud malam kalian. Terima kasih ayah ibu atas semua harapan dan doa terbaik yang kalian panjatkan.
8. Kakak dan Adik serta keluarga yang selalu memberi penulis semangat dan dukungan.
9. Sahabat dan teman-teman semuanya yang selalu mendukung penulis baik suka maupun duka dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk semuanya.

Laporan Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat berharap adanya kritik dan saran untuk pengembangan penulis selanjutnya. Penulis berharap semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Yogyakarta,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian Kualitatif	2
D. Manfaat	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Penilaian Kinerja Pegawai	5
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	5
2. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	6
3. Tahapan – tahapan Penilaian Kinerja	7
4. Sasaran Kinerja Pegawai	9
5. Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	11

6. Aspek – aspek Penilaian SKP	13
7. Formulir Penilaian SKP	15
8. Sanksi Bagi Pegawai Yang Tidak Membuat SKP	18
9. Mudahnya Mengerjakan SKP dengan Sistem Informasi SDM	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	20
B. Jenis Penelitian	20
C. Metode Pengumpulan Data	20
D. Metode Analisis Data	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Dinas Pertanian Yogyakarta	23
1. Sejarah Umum Dinas Pertanian Yogyakarta	23
2. Dasar Hukum Pembentukan Dinas Pertanian Yogyakarta	27
3. Bentuk dan Aktivitas Usaha	28
4. Visi dan Misi Dinas Pertanian Yogyakarta	29
5. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Yogyakarta	30
B. Pembahasan	32
1. Penilaian Kinerja Pegawai.....	32
2. Sasaran Kinerja Pegawai	32
3. Sistem Penilaian SKP Di Dinas Pertanian DIY	33
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	38

B. Saran	38
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Formulir Penilaian SKP	15
Gambar 2.2 Petunjuk Pengisian Formulir Sasaran Kerja Pegawai	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pertanian DIY	30

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta terletak di Jalan Gondosuli Nomor 6 Yogyakarta. Penelitian ini di latar belakang oleh pentingnya kualitas kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses penilaian karyawan dan untuk mengetahui bagaimana strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi (pengamatan) dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SKP atau Sasaran Kerja Pegawai merupakan salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Yogyakarta adalah dengan menggunakan Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Online yang selanjutnya di singkat e-SKP dengan link Si-informan.jogjaprovo.go.id. Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian DIY dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan bahan rekomendasi penetapan keputusan kebijakan pengelolaan karier Pegawai Negeri Sipil, yang berkaitan dengan bidang pekerjaan antara lain : penilaian prestasi kerja, pengangkatan, penempatan, pengembangan, dan penghargaan kepada pegawai. Penilaian kinerja pegawai dan pengisian SKP di Dinas Pertanian DIY secara umum telah berjalan dengan baik walaupun masih ditemukan beberapa kendala dalam penerapannya.

Kata Kunci : Penilaian, Sasaran Kinerja Pegawai, Dinas Pertanian DIY

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan ilmu teknologi dan informasi yang sangat pesat akhir-akhir ini telah membawa banyak perubahan hampir diseluruh bidang kehidupan manusia. Perkembangan teknologi tidak lepas dari kebutuhan akan informasi. Dapat dikatakan era sekarang adalah era dimana informasi menjadi kebutuhan utama disuatu instansi baik instansi swasta, pemerintah atau perusahaan yang berskala kecil, menengah ataupun atas.

. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Selanjutnya Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji atau tunjangan prestasi kerja, promosi atau kompensasi lainnya (*Performance Related Pay*). Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara sistemik penekanannya pada pengukuran tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang

telah direncanakan dan disepakati antara Pejabat Penilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi memang relevan dan secara signifikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap individu Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Adapun kondisi yang terjadi pada badan pemerintah diantaranya yaitu Dinas Pertanian saat ini memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 41 pegawai dengan golongan yang terbawah yaitu golongan I/b dan golongan tertinggi IV/c yang kedudukannya sebagai Kepala Dinas.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mencoba untuk membuat sebuah karya tulis berbentuk Tugas Akhir dengan judul “Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana penilaian sasaran kinerja pegawai dilaksanakan pada Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta ?

2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam melakukan penilaian sasaran kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta

C. Tujuan Penelitian Kualitatif

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penilaian sasaran kinerja pegawai yang dilaksanakan pada Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam melakukan penilaian sasaran kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pertanian DIY

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Dinas Pertanian DIY untuk meningkatkan efektivitas penilaian sasaran kinerja pegawai.

2. Bagi AMA YPK Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi peneliti selanjutnya dalam penyusunan Tugas Akhir.

3. Bagi peneliti

- a. Meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang sasaran kinerja pegawai (SKP).
- b. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh pendidikan pada Program Diploma III Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penilaian Kinerja Pegawai

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

Pengertian Penilaian Kinerja menurut Handoko (1994:11) Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Chung & Megginson (Gomes, 2002: 135), penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Jadi, penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau kinerja. Tujuan penilaian kinerja untuk: (1) mereward kinerja sebelumnya dan (2) memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan antara lain yaitu (Rivai, 2005:52) :

- a. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
- c. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi.
- d. Melakukan analisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara nyata.
- g. Memperoleh keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan pada organisasi.
- h. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- i. Membantu pihak manajemen dalam menjalankan pengukuran dan pengawasan yang lebih akurat atas biaya yang dipakai oleh perusahaan.
- j. Memungkinkan manajemen berjalan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja ataupun dengan langsung kepada karyawan.
- k. Merancang kerangka berpikir dan standar dalam menjalankan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.

3. Tahapan-tahapan Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (1994: 11) pada ada umumnya, terdapat 6 tahapan untuk menilai kinerja. Berikut ini adalah tahapan dalam penilaian kinerja :

a. Menetapkan Standar Kinerja

Proses Penilaian Kinerja dimulai dari penetapan Standar Kinerja. Manajer harus menentukan prestasi, Keterampilan ataupun Output apa yang akan dievaluasi. Standar-standar kinerja ini harus dimasukkan kedalam Analisis Jabatan (*Job Analysis*) dan Deskripsi Jabatan (*Job Description*). Standar Kinerja juga harus Jelas dan Obyektif agar mudah dipahami dan dapat diukur. Standar tidak boleh diungkapkan secara samar-samar seperti “pekerjaan yang baik” atau “Kualitas kerja yang baik”. Karena Standar yang samar-samar ini tidak dapat menegaskan standar kinerja dengan jelas.

b. Mengkomunikasikan Standar Kinerja yang diharapkan ke Karyawan

Setelah standar kinerja ditetapkan, perlu dikomunikasikan kepada masing-masing karyawan sehingga karyawan-karyawan tersebut mengetahui apa yang perusahaan harapkan dari mereka. Tidak adanya komunikasi akan mempersulit penilaian kinerja. Komunikasi harus bersifat dua arah, artinya manajemen harus mendapatkan feedback dari karyawannya mengenai standar kinerja yang ditetapkan untuknya.

c. Mengukur Kinerja yang Nyata

Tahap penilaian kinerja yang ketiga adalah mengukur kinerja nyata atau aktual kinerja berdasarkan informasi-informasi yang tersedia

dari berbagai sumber seperti pengamatan, laporan statistik, laporan lisan maupun laporan tertulis. Perlu diingatkan bahwa pengukuran pada kinerja harus obyektif berdasarkan fakta dan temuan, tidak boleh memasukan perasaan ke dalam pengukuran kinerja ini.

d. Bandingkan Kinerja Nyata dengan Standar yang ditentukan

Pada tahap ini, kinerja nyata atau kinerja aktual dibandingkan dengan standar yang ditentukan sebelumnya. Perbandingan ini akan mengungkapkan penyimpangan antara kinerja aktual dengan standar kinerja.

e. Diskusikan Hasil Penilaian dengan Karyawan

Langkah kelima adalah mengkomunikasikan dan mendiskusikan hasil penilaian dengan karyawan yang bersangkutan. Langkah ini merupakan salah satu tugas yang paling menantang yang harus dihadapi oleh manajer karena harus menyajikan penilaian yang akurat sehingga karyawan yang bersangkutan menerima hasil penilaian tersebut.

Diskusi tentang penilaian ini memungkinkan karyawan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahannya serta dampaknya terhadap kinerjanya di masa yang akan datang. Dampaknya mungkin Positif maupun Negatif tergantung pada penilaian yang disajikan.

f. Mengambil Tindakan Korektif (Tindakan Perbaikan)

Langkah terakhir pada proses penilaian adalah mengambil tindakan korektif (perbaikan) apabila diperlukan. Jika terjadi penyimpangan antara standar kinerja dengan kinerja aktual karyawan

dan telah dikomunikasikan dengan baik antara kedua pihak, maka pihak perusahaan maupun karyawan harus mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerjanya.

4. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

a. Pengertian SKP

SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. (PP 46, 2011). Dasar hukum SKP adalah PERKA BKN NO.01TAHUN 2013 dan PP Nomor 46 TAHUN 2011. SKP merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai awal 2014 ini ditiadakan. Penilaiannya diharapkan lebih komprehensif dibandingkan dengan DP3, penilaian prestasi kerja ini berbeda dengan DP3. Sasaran kerja karyawan adalah tugas dalam jabatan sesuai dengan *job description* masing-masing.

b. Unsur-Unsur SKP

Unsur-unsur SKP merupakan bagian dari formulir SKP yang akan merupakan bagian dari penyusunan SKP. Unsur-Unsur SKP terdiri dari kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target.

c. Kegiatan tugas jabatan

Kegiatan tugas jabatan harus mengacu kepada penetapan kinerja/RKT instansi masing-masing dan dijabarkan sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya beserta uraian tugas yang dimiliki oleh masing-masing tingkatan jabatan dari yang tertinggi hingga tingkatan tertendah.

d. Angka kredit

Angka kredit merupakan Satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan ditetapkan dengan jumlah angka kredit yang akan dicapai.

e. Target

Target merupakan rencana capaian kegiatan dari tugas jabatan yang akan diwujudkan secara jelas sebagai ukuran prestasi kerja. Target harus harus meliputi beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas, Waktu dan biaya.

1) Kuantitas

Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

2) Kualitas

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).

3) Waktu

Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

4) Biaya

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta,

miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).

5. Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sesuai dengan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Dalam sistem penilaian sasaran prestasi kerja, setiap pegawai negeri sipil wajib menyusun sasaran kerja pegawai (SKP) sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, sesuai dengan rincian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Yogyakarta adalah dengan menggunakan Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Online yang selanjutnya di singkat e-SKP dengan link Si-informan.jogjaprovo.go.id. Sistem ini adalah sistem yang melakukan penyusunan, perekaman dan perhitungan secara online. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran (31 Desember) dengan membandingkan capaian dan target yang telah diperjanjikan diawal tahun/kontrak kerja dan ditambahkan dengan tugas-tugas tambahan lainnya. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot

nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja.

Nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS melalui penyusunan SKP akan aktif dilaksanakan sejak 1 Januari 2014. Penilaian prestasi kerja PNS dan SKP selanjutnya dijadikan salah satu syarat dalam Usul Kenaikan Pangkat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Untuk penilaian SKP mulai dari:

- a. Kriteria Nilai : 91-100, Keterangan : Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain
- b. Kriteria Nilai : 76 – 90, Keterangan : Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain
- c. Kriteria Nilai : 61 – 75, Keterangan : Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
- d. Kriteria Nilai : 51-60, Keterangan : Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
- e. Kriteria Nilai : 50 ke bawah, Keterangan : Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang

memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

6. Aspek-aspek Penilaian SKP

SKP yang telah disetujui dan ditetapkan akan menjadi dasar penilaian bagi pejabat penilai. Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil diukur dengan membandingkan antara realisasi dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan dapat disertai biaya.

a. Aspek Kuantitas

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek kuantitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Output (RO) dengan Target Output (TO) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

b. Aspek Kualitas

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek kualitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Kualitas (RK) dengan Target Kualitas (TK) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik, atau sebaliknya semakin rendah realisasi kualitas dari target

kualitas yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

c. Penilaian SKP Aspek Waktu

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek waktu dihitung dari nilai tertimbang ($NT=1,76$) dikalikan dengan Target Waktu (TW) dikurangi Realisasi Waktu (RW) dibagi Target Waktu (TW) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin lama realisasi waktu yang dipergunakan dari target waktu yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin cepat realisasi waktu dari target waktu yang direncanakan (maksimal efisiensi waktu sampai dengan 24%), menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik. Penghitungannya aspek waktu :

- 1) Dalam penilaian aspek waktu, untuk mengetahui persentase efisiensi waktu dari target waktu yang ditentukan penghitungannya menggunakan rumus.
- 2) Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0 (nol) penghitungannya menggunakan rumus.
- 3) Dalam hal tingkat efisiensi waktu $\leq 24\%$ (kurang dari atau sama dengan dua puluh empat persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus.

- 4) Dalam hal tingkat efisiensi waktu > 24% (lebih dari dua puluh empat persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus.

7. Formulir Penilaian SKP

Lampiran A

FORMULIR SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI		
1	Nama		1	Nama		
2	NIP		2	NIP		
3	Pangkat/Gol.Ruang		3	Pangkat/Gol.Ruang		
4	Jabatan		4	Jabatan		
5	Unit Kerja		5	Unit Kerja		
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	ANGKA KREDIT	TARGET			
			KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Pejabat Penilai,

.....
NIP.

Jakarta, ... Januari 20...
Pegawai Negeri Sipil yang dinilai,

.....
NIP.

Gambar 2.1
Formulir SKP

Formulir SKP adalah formulir Sasaran Kerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan oleh bawahan. Cara

menentukan target kuantitas dalam pekerjaan yang tidak bisa diprediksi atau outputnya dari orang lain adalah dengan cara mempertimbangkan jumlah output yang masuk pada tahun-tahun sebelumnya. Adapun Petunjuk pengisian formulir Sasaran Pegawai

**PETUNJUK PENGISIAN FORMULIR SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Nomor (Kolom) 1	Nomor Kode 2	Uraian 3
-	I	Tulislah Nama, NIP, pangkat/golongan ruang, jabatan, unit kerja dari pejabat penilai
-	II	Tulislah nama, NIP, Pangkat/golongan ruang, jabatan, unit kerja dari Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.
1	-	Cukup jelas.
2	III	Tulislah Kegiatan Tugas Jabatan dari Pegawai Negeri Sipil yang dinilai maksimum 10 kegiatan.
3	-	Tulislah angka kredit (AK) setiap Kegiatan Tugas Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.
4	-	Tulislah target kuantitas/output dari setiap Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.
5	-	Tulislah target kualitas/mutu dari setiap Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.
6	-	Tulislah target waktu dari setiap Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.
7	-	Tulislah target biaya apabila ada dari setiap Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Gambar 2.2

Petunjuk Pengisian Formulir Sasaran Kerja Pegawai

Cara menilai aspek kualitas dalam suatu pekerjaan /kegiatan adalah dengan mengacu pada parameter yang ada pada Peraturan Kepala BKN Noor 1 Tahun 2013 pada halaman 20. Yang dapat memasukkan aspek biaya adalah PNS yang secara langsung bertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).

Untuk menyusun SKP jabatan fungsional umum adalah disesuaikan dengan nama jabatan yang bersangkutan dan uraian kegiatannya yang akan dilakukan selama 1 (satu) tahun dengan mengacu pada SKP atasan langsungnya. Untuk menyusun SKP jabatan fungsional tertentu adalah dengan mengacu pada lampiran kegiatan yang ada pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB yang mengatur tentang jabatan tersebut dan Angka Kreditnya (AK) sesuai dengan jenjang jabatan masing-masing.

Perbedaan antara DP3 dengan SKP adalah kalau DP3 yang dinilai lebih pada perilaku kerja PNS yang bersangkutan, sedangkan kalau SKP lebih pada capaian kinerja PNS yang bersangkutan dalam setiap targetnya. Kaitannya antara Rencana Kerja Tahunan (RKT) dengan kegiatan tugas jabatan adalah RKT sebagai acuan untuk menyusun kegiatan tugas jabatan masing-masing PNS. Dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan ada perbedaan tingkat kesulitan pekerjaan antara atasan dengan bawahan sesuai dengan karakteristik pekerjaan masing-masing.

Apabila terjadi kesamaan jenis pekerjaan antara PNS yang satu dengan yang lainnya maka dapat dibagi perwilayah atau perinstansi. Kegiatan tugas tambahan yang dilakukan selama 1 (satu) tahun bisa dituangkan ke dalam formulir keterangan melaksanakan tugas tambahan yang ada pada Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 halaman 84, sedangkan nilainya langsung dituangkan dalam penyusunan SKP pada akhir tahun dalam kolom nilai tugas tambahan.

8. Sanksi Bagi Pegawai yang Tidak Membuat SKP

Adapun unsur yang dinilai sebagai prestasi kerja adalah sasaran kerja pegawai (SKP) yang berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang PNS dan perilaku kerja atau tingkah laku, sikap/tindakan yang dilakukan PNS. Sesuai Pasal 5 Bab II PP No. 46/2011, setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai (atasan langsung PNS. Dalam PP itu juga disebutkan, bahwa PNS yang tidak menyusun SKP “ dijatuhi hukuman disiplin “ sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Penilaian kinerja adalah kesempatan periodik untuk melakukan komunikasi antara orang yang menugaskan pekerjaan dengan orang yang mengerjakannya untuk mendiskusikan apa yang saling mereka harapkan dan seberapa jauh harapan ini dipenuhi. Penilaian kinerja memungkinkan terjadinya komunikasi antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan produktivitas serta untuk mengevaluasi pengembangan apa saja yang dibutuhkan agar kinerja semakin meningkat.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen

kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan.

9. Mudahnya Mengerjakan SKP dengan Sistem Informasi SDM

Namun dalam pelaksanaan SKP, PNS sebagai objek penilaian sering kali menghadapi permasalahan dalam pengisian SKP ini. Salah satu yang paling terasa adalah pengisian SKP secara manual yang menguras waktu, dan tenaga pegawai.

Selain dibutuhkan ketelitian yang tinggi karena penghitungannya menggunakan rumus tertentu seperti dalam menghitung angka kredit misalnya. Selain itu, data yang harus diisikan juga tidak sedikit. Tentu pegawai harus meluangkan waktu tersendiri untuk menyusun SKP ini.

Demi memudahkan berbagai pihak terkait dalam rangka melakukan pengukuran terhadap prestasi kerja ini. Demi terukurnya tingkat produktivitas pegawai dengan cara yang lebih cepat dan mudah, kita dapat memanfaatkan SKP online.

Aplikasi online ini dapat memudahkan seluruh pegawai dalam melakukan penyusunan SKP. Mulai dari pengisian formulir SKP, penilaian SKP, penilaian perilaku kerja, hingga penilaian prestasi kerja. Adanya aplikasi SIM SDM yang mempunyai SKP online tentu menjadi sebuah kebutuhan yang penting agar tidak mengganggu tugas

pokok, sekaligus tetap dapat mengukur kinerja pegawai dalam waktu yang bersamaan. Saat ini telah banyak perguruan tinggi yang menggunakan aplikasi SKP online ini.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jl. Gondosuli No. 6 Yogyakarta. Waktu penelitian adalah 17 Februari 2020 sampai dengan 28 Maret 2020.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang Sistem penilaian sasaran kinerja karyawan di Dinas Pertanian & Ketahanan Pangan Yogyakarta. Menurut Saryono (2010), Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

C. Metode Pengumpulan Data dan Sumber Data

1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006). Teknik atau cara untuk mendapatkan data dalam penelitian-penelitian ini yaitu:

a. Metode Wawancara (*interview*)

Metode wawancara yaitu metode yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan satu atau dua orang bagian kepegawaian untuk mengambil data dengan wawancara secara bebas sopan penulis mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber.

b. Metode Pengamatan (*Observasi*)

Metode Pengamatan adalah metode yang dilakukan dengan cara melihat dan mengamati secara langsung apa yang terjadi dan bagaimana kegiatan atau tatanan dilokasi. Dalam hal ini penulis terlibat dalam kegiatan sehari-hari objek yang sedang diamati.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah melalui pengumpulan data arsip, buku-buku, laporan, foto melalui izin terlebih dahulu serta catatan dari lokasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang sedang diamati.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya. Data primer merupakan data-data yang diperoleh dari Dinas Pertanian & Ketahanan Pangan Yogyakarta yang berasal dari observasi dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder ini dapat diperoleh oleh peneliti dari Jurnal, dan Internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Deskriptif. Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dalam hal ini penulis akan menguraikan dan menjelaskan tentang Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pertanian DIY

1. Sejarah Umum Dinas Pertanian DIY

Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta adalah lembaga Pemerintah Daerah yang dimiliki oleh Pemerintahan Yogyakarta sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pertanian yang beralamat di Jl. Gondosuli No. 6 Yogyakarta dan website: <http://distan.jogjaprovo.go.id/>. Dinas Pertanian DIY di bentuk 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 Pelaksanaan Teknis Pada Dinas Pertanian yang menyebutkan bahwa struktur Dinas Pertanian Provinsi DIY dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dan di bantu oleh :

1. Sekretariat
2. Bidang Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian
3. Bidang Tanaman Pangan
4. Bidang Tanaman Hortikultura
5. Bidang Peternakan
6. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian
7. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas, yaitu:

- a. Balai Pengembangan Perbenihan Tanaman Pangan Dan Hortikultura
- b. Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian
- c. Balai Pengembangan Bibit, Pakan Ternak dan Diagnostik Kehewan
- d. Balai Proteksi Tanaman Pertanian
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Menurut Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2008 Bab II Pasal 2, Dinas Pertanian mempunyai fungsi pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Daerah di bidang pertanian, kewenangan dekontrasi dan tugas pembantuan yang di berikan oleh Pemerintah. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Dinas Peranian mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menyusun program dan pengendalian di bidang pertanian sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah.
2. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pertanian.
3. Memberikan perijinan usaha dan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya.
4. Melaksanakan, mengembangkan, mengolah dan memasarkan tanaman pangan, hortikultura, dan peternakan.
5. Melaksanakan pembinaan usaha dan fasilitas kegiatan di bidang pertanian lintas Kabupaten/Kota.
6. Memberdayakan sumber daya pertanian dan mitra kerja di bidang pertanian.
7. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan.

8. Menyelenggarakan kegiatan di bidang pertanian lintas Kabupaten/Kota.
9. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Salah satu sector pembangunan nasional diantaranya adalah pembangunan pertanian yang memiliki tugas dan tanggung jawab bersama dari tiga penyusunan pilar negara lainnya yaitu pemerintah sebagai fasilitator, dunia usaha sebagai fungsi marketing, akademis/perguruan tinggi sebagai patner pemerintah dan sebagai referensi bidang ilmu, serta masyarakat tani sebagai subyek pembangunan pertanian.

Sejalan dengan semangat reformasi, Pemerintah dituntut untuk mengubah pola manajemen pemerintah ke arah *good governance*, *clean governance*, *clean government* dan *social accountability*. Oleh karena itu, paradigma manajemen pembangunan pertanian menempatkan posisi pemerintah selain sebagai fasilitator juga sebagai dinamisator, akselerator, regulator dan stabilitor yang berpihak kepada petani dengan menempatkan dan meningkatkan peran petani sebagai subyek pembangunan. Program pembangunan pertanian diarahkan pada pemberdayaan masyarakat tani, sehingga peran birokrat difokuskan untuk mendorong investasi swasta dan pemberdayaan tani sehingga mampu mendapatkan nilai tambah serta meningkatkan pendapatan.

Tugas penting sector pertanian antara lain menjamin kecukupan pangan bagi masyarakat, menyediakan bahan baku bagi industri terkait, dan meningkatkan pendapatan masyarakat pertanian. Dalam situasi krisis multidimensional yang sudah berlangsung lebih dari satu dasawarsa

melanda negara kita hingga saat ini belum terlihat tanda-tanda perbaikan yang signifikan. Terlebih lagi dengan munculnya kasus terbongkarnya korupsi tingkat tinggi yang sangat mempengaruhi fluktuasi saham dan masuknya investasi dari luar negeri, dan kenaikan tarif daya listrik periodik setiap bulan. Beberapa hal ini menyebabkan hamper semua kebutuhan sehari-hari juga mengalami kenaikan harga.

Data yang diakumulasi oleh BPJS bahwa sektor pertanian telah dapat menunjukkan kemampuannya dalam mempertahankan diri dari goncangan ekonomi dimana sektor pertanian menjadi katup pengaman untuk berbagai kerawanan antara lain adalah rawan pangan dan keadaan rawan sosial. Dengan keadaan yang demikian itu sektor pertanian merupakan penopang utama ketahanan pangan nasional yang sanggup memberi kontribusi besar dalam stabilitasi sosial dan politik nasional.

Program pemberdayaan masyarakat tani melalui pengembangan usaha kelompok baik dalam bentuk kelompok tani tanaman hortikultura, kelompok tani peternakan, kelompok wanita tani, maupun gapoktan pada subsector agribisnis dan ketahanan pangan telah dan sedang difasilitasi besar-besaran oleh pemerintah. Fasilitas tersebut berwujud BPLM dan hibah yang antara lain berupa sarana produksi, permodalan, usaha produksi, usaha pengolahan hasil, pemasaran, supervisi, konsultasi, SLPHT, dan usaha-usaha jasa penunjang lainnya. Sehingga pada kawasan pengembangan diharapkan dapat tumbuh dan mengembangkan sistem usaha agribisnis secara terpadu dan berkelanjutan agar tercapai usaha pertanian dari hulu hingga hilir.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, kegiatan di sektor pertanian mengarah pada optimasi pemanfaatan sumber daya pertanian antara lain sarana prasarana, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Semua sumber daya yang ada diarahkan pada pencapaian kesejahteraan masyarakat petani melalui peningkatan pendapatan, dan sedapat mungkin mempertahankan ketahanan pangan nasional.

Pengembangan agribisnis diharapkan dapat mempercepat peningkatan kesejahteraan petani, peningkatan penyerapan angkatan kerja, dan kenaikan perolehan devisa Negara melalui ekspor produk-produk pertanian dan hasil olahan pertanian. Sehingga dalam mewujudkan sasaran teknis berupa peningkatan produksi dan pendapatan masyarakat tani dengan sasaran fungsional berupa efektivitas dan efisiensi manajemen pembangunan, swadaya dan peran serta masyarakat dalam kegiatan harus di susun secara akurat dan tajam sesuai skala prioritas.

2. Dasar Hukum Pembentukan Dinas Pertanian DIY

- a. Undang – undang Nomor: 3 Tahun 1950 Tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Undang – undang Nomor: 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah daerah sebagaimana yang telah di ubah beberapa kali, terakhir dengan Undang – undang Nomor: 12 Tahun 2008.
- c. Peraturan Daerah Provinsi DIY Nomor 6 Tahun 2008 Tentang organisasi dan Tata Kerja Daerah Provinsi DIY.

- d. Peraturan Gubernur DIY Nomor. 38 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi Dinas dan Unit Pelaksanaan Teknis pada Dinas Pertanian.

3. Bentuk dan Aktivitas Usaha

Dinas Pertanian adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pertanian. Dinas Pertanian dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Pertanian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diangkat dan berhentikan 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.

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana yang di maksud dalam pasal 4 Dinas pertanian mempunyai tugas :

- a. Menyusun program dan pengendalian di bidang pertanian sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah.
- b. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pertanian.
- c. Memberikan prijin usaha dan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya.
- d. Melaksanakan, mengembangkan, mengolah dan memasarkan tanaman pangan, hortikultura, dan peternakan.

- e. Melaksanakan pembinaan usaha dan fasilitas kegiatan di bidang pertanian lintas Kabupaten/Kota.
- f. Memberdayakan sumber daya pertanian dan mitra kerja di bidang pertanian.
- g. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan.
- h. Menyelenggarakan kegiatan di bidang pertanian lintas Kabupaten/Kota.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Visi Misi

- a. Visi Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta

Mewujudkan Pertanian Tangguh, Berdaya saing, Berbasis Potensi Lokal dan Berkelanjutan, sebagai Penggerak Perekonomian Regional.

- b. Misi Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta

Mendorong peningkatan produksi, kualitas, dan nilai tambah produk pertanian melalui peningkatan SDM, ketersediaan dan optimasi sarana prasarana pertanian, teknologi yang spesifik, inovatif, kreatif dan ramah lingkungan.

5. Struktur Organisasi Dinas Pertanian

Bagan organisasi Dinas Pertanian DIY secara lengkap disajikan dalam gambar 4.1.



Gambar 4.1.

Struktur Organisasi Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta

Dinas Pertanian terdiri dari:

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)

B. Pembahasan

1. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian DIY. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

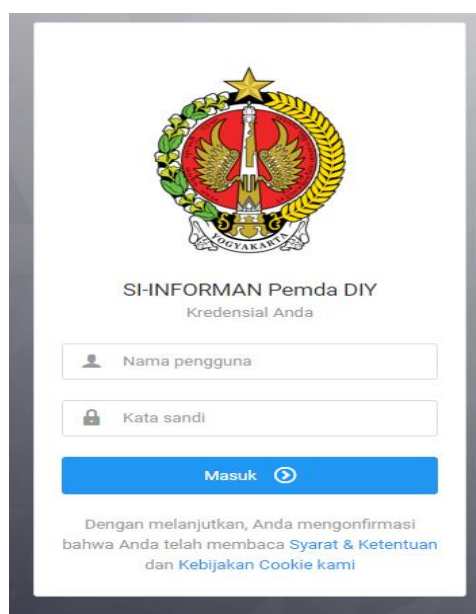
2. Sasaran Kinerja Pegawai

SKP atau Sasaran Kerja Pegawai yang merupakan salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh PNS/ASN baik Jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan pejabat Struktural (Eselon I – Eselon V) sesuai dengan rencana kerja Dinas Pertanian DIY yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP.

Untuk Jabatan Fungsional Umum (JFU) penyusunan SKP disesuaikan dengan nama jabatan yang bersangkutan dan uraian kegiatannya yang akan dilakukan selama 1 (satu) tahun dengan mengacu pada SKP atasan langsungnya. Sedangkan bagi Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) penyusunan SKP mengacu pada lampiran kegiatan yang ada pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB yang mengatur tentang jabatan tersebut dan Angka Kreditnya (AK) sesuai dengan jenjang jabatan masing-masing.

3. Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Dinas Pertanian DIY

Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Yogyakarta adalah dengan menggunakan Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Online yang selanjutnya di singkat e-SKP dengan link Si-informan.jogjaprovo.go.id.



SI-INFORMAN Pemda DIY
Kredensial Anda

Nama pengguna

Kata sandi

Masuk

Dengan melanjutkan, Anda mengonfirmasi bahwa Anda telah membaca [Syarat & Ketentuan](#) dan [Kebijakan Cookie kami](#)

Sistem ini adalah sistem yang melakukan penyusunan, perekaman dan perhitungan secara online.

SKP Online adalah suatu aplikasi yang bertujuan untuk membantu pegawai dalam membuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus didasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja.

Dengan adanya SKP ini dapat diketahui sampai dimana pencapaian kinerja masing-masing pegawai di Dinas Pertanian DIY. SKP memuat kegiatan tugas pokok jabatan PNS, serta target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang dinilai dengan jumlah bobot keseluruhan 100. Penilaian SKP di Dinas Pertanian DIY dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Perilaku kerja juga turut menjadi penilaian dalam SKP.

Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian DIY dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan bahan rekomendasi penetapan keputusan kebijakan pengelolaan karier Pegawai Negeri Sipil, yang berkaitan dengan Bidang Pekerjaan antara lain :

1. Penilaian prestasi kerja

Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia

Pegawai Negeri Sipil, serta kegiatan perancangan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi (*job design*).

2. Bidang Pengangkatan dan Penempatan

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerjanya.

3. Bidang Pengembangan

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pengembangan karier dan pengembangan kemampuan serta keterampilan Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan pola karier dan program diklat organisasi.

4. Bidang Penghargaan

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji atau tunjangan prestasi kerja, promosi atau kompensasi lainnya (*performance related pay*).

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara sistemik penekanannya pada pengukuran tingkat capaian SKP yang telah direncanakan dan disepakati antara Pejabat Penilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil.

Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi memang relevan dan secara signifikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap individu Pegawai Negeri Sipil yang dinilai. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur dari tingkat capaian SKP. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja secara sistemik di Dinas Pertanian DIY menggabungkan antara penetapan sasaran kerja pegawai dengan penilaian proses pelaksanaan pekerjaan yang tercermin dalam perilaku kerja produktif, hasilnya direkomendasikan untuk dasar pertimbangan tindakan pembinaan dan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Di dalam memperoleh akurasi penilaian kinerja, di butuhkan kriteria penilaian secara jelas untuk itu penilaian kinerja perlu memisahkan antara instrumen untuk mengukur produktifitas kerja dan instrumen untuk mengukur perilaku kerja, serta unsur potensi PNS unsur produktifitas kerja sebagai unsur penilaian yang di dasarkan pada data PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yakni kemampuan untuk menghasilkan sesuatu produk/hasil kerja yang terdiri dari sub unsur kinerja PNS dan sub unsur perilaku kerja.

Sub unsur kinerja PNS adalah unsur penilaian yang di dasarkan pada kemampuan dan tingkat hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas pekerjaan di bandingkan dengan sasaran kerja pegawai (SKP) yang telah di tetapkan. Sub unsur perilaku kerja adalah unsur penilaian yang di dasarkan pada sikap dan perbuatan yang tercermin dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Praktek penilaian kinerja dilakukan terhadap unsur kinerja dan

perilaku kerja yang dicapai oleh PNS dalam periode waktu penilaian, pembobotan nilai unsur SKP adalah 60% dan unsur perilaku kerja adalah 40%.

4. Kendala-Kendala dalam Penyusunan SKP

Adapun beberapa kendala yang biasa terjadi dalam penyusunan SKP online di Dinas Pertanian DIY adalah :

- a. PNS yang kurang paham atau bahkan belum memahami langkah langkah proses SKP online tersebut.
- b. PNS yang kesulitan dalam menggunakan alat kerja komputer atau sejenisnya untuk mengakses website SKP online.
- c. Website SKP online yang terkadang tidak dapat di akses karena kepadatan pengunjung.
- d. PNS yang kesulitan dalam mengakses fungsi-fungsi dari akses SKP online.

Dalam mengatasi beberapa kendala di atas Dinas Pertanian DIY terus melakukan penerapan dan sosialisasi tentang pengisian dan langkah langkah penyusunan SKP online tersebut. Dengan adanya penerapan SKP online di Dinas Pertanian DIY di harapkan setiap PNS dapat bekerja sama dalam menyampaikan hasil prestasi kerja setiap tahunnya secara tepat waktu agar pelaporan kinerja secara elektronik ke dalam aplikasi e-SKP dapat dilaksanakan sesuai target waktu yang telah di tentukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat disimpulkan:

1. SKP atau Sasaran Kerja Pegawai yang merupakan salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.
2. Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Yogyakarta adalah dengan menggunakan Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Online yang selanjutnya di singkat e-SKP dengan link Si-informan.jogjaprovo.go.id.
3. Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian DIY dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan bahan rekomendasi penetapan keputusan kebijakan pengelolaan karier Pegawai Negeri Sipil, yang berkaitan dengan bidang pekerjaan antara lain : penilaian prestasi kerja, pengangkatan, penempatan, pengembangan, dan penghargaan kepada pegawai.
4. Penilaian kinerja pegawai dan pengisian SKP di Dinas Pertanian DIY secara umum telah berjalan dengan baik walaupun masih ditemukan beberapa kendala dalam penerapannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, untuk memperbaiki kedepannya

1. Dinas Pertanian DIY perlu mempekerjakan orang yang ahli pada spesialisasi bidang komputer seperti pengolahan aplikasi, pemrograman, serta pengelolaan database untuk pelaksanaan SKP online yang lebih baik.
2. Sebaiknya para pelaksana metode SKP online di Dinas Pertanian DIY harus lebih memahami maksud dan sasaran kebijakan ini, agar pelaksanaannya dapat dilakukan secara cepat dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi Pemerintah, 2014, Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai. [online] , Tersedia : <https://pemerintah.net/penyusunan-sasaran-kerja-pegawai-skp/>
- Budi Kho , 2018 , Pengertian Pinelian Kinerja (Performance Appraisal) dan Tahapannya. [online], Tersedia : <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-penilaian-kinerja-performance-appraisal-tahapannya/>
- Badan Kepegawaian Negara (2014): *Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011*, <http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PP-%20Nomor-46-TAHUN-%202011@PENILAIAN-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-NEGERI-SIPII.pdf>
- BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA, 2016, *PEDOMAN PENYUSUNAN STANDAR TEKNIK KEGIATAN SASARAN KERJA PEGAWAI*. [online] , Tersedia : <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/08/PERKA-BKN-NOMOR-34-TAHUN-2011-PEDOMAN-PENYUSUNAN-DAN-PENILAIAN-SASARAN-KERJA-PEGAWAI-DI-LINGKUNGAN-BADAN-KEPEGAWAIAN-NEGARA.pdf>
- Chung & Megginson (Gomes, 2002: 135), (Rivai, 2005:52), *Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Proses Penilaian Kayawan Menurut Para Ahli*. [online] , Tersedia : <https://www.pelajaran.co.id/2018/01/pengertian-tujuan-manfaat-dan-proses-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-lengkap.html>
- Drs. Mamat, MM & Cari, S. Sos. , *Modul Diklat Analis Kepegawaian, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)*. [online] , Tersedia : adoc.tips_sasaran-kinerja-pegawai-skp.pdf
- Handoko, Hani, 2005, *Metode – metode Penilaian Kerja*, Yogyakarta
- Humas Pemda DIY, *Sistem Penilaian Kinerja Online (e- SKP)*, [online] , Tersedia : <http://distan.jogjaprovo.go.id/>
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri 2005. *Performance Appraisal : Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN



SHINFORMAN Pemda DIY
Kredensial Anda

Masuk

Dengan melanjutkan, Anda mengonfirmasi bahwa Anda telah membaca Syarat & Ketentuan dan Kebijakan Cookie kami

NO	NAMA	GOL	ORGANISASI	JABATAN	BOBOT	DISIPLIN (25%)					NILAI CAPAIAN SKP	NILAI BERDASAR DISIPLIN
						PENGURANGAN	PEROLEHAN	BOBOT	DISIPLIN	DISIPLIN		
1	1 AROFA NOOR INDIRIANI	3	Dinas Pertanian dan Ketahanan	Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	160.000	0	100	25	100.00	25	100.00	11
2	2 HADIDJAH SULEMAN	4	IV/c Dinas Pertanian dan Ketahanan	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	90.000	0,25	99,75	24,94	100.00	24,94	100.00	10
3	3 SARIJA	4	IV/b Dinas Pertanian dan Ketahanan	Penyuluh Pertanian Madya	80.000	2,5	97,5	24,38	100.00	24,38	100.00	10
4	4 SUZIE WISUDARTI	4	IV/b Dinas Pertanian dan Ketahanan	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	80.000	0,25	99,75	24,94	100.00	24,94	100.00	10
5	5 MALIAWAN YUDAASMARA	4	IV/a Dinas Pertanian dan Ketahanan	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	80.000	0	100	25	100.00	25	100.00	10
6	6 TYAS KRISTANTI	4	IV/a Dinas Pertanian dan Ketahanan	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	80.000	0,75	99,25	24,81	100.00	24,81	100.00	10
7	7 WUICH SUDASI	4	III/d Dinas Pertanian dan Ketahanan	Analisis Ketahanan Pangan Muda	65.000	0,25	99,75	24,94	100.00	24,94	100.00	10
8	8 CHARISMANINGRUM HANURAWATI	4	III/d Dinas Pertanian dan Ketahanan	Analisis Pasar Hasil Pertanian Muda	65.000	2,5	97,5	24,63	100.00	24,63	100.00	10
9	9 RINA HIDAYATI	4	III/d Dinas Pertanian dan Ketahanan	Analisis Ketahanan Pangan Muda	65.000	1,5	98,5	24,44	100.00	24,44	100.00	10
10	10 SUMARSONO	4	III/d Dinas Pertanian dan Ketahanan	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	65.000	2,25	97,75	24,44	100.00	24,44	100.00	10
11	11 MAFTUCHATUL CHAERİYAH	4	III/d Dinas Pertanian dan Ketahanan	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Muda	65.000	0	100	25	100.00	25	100.00	10
12	12 YUNARYATMI	4	III/c Dinas Pertanian dan Ketahanan	Analisis Ketahanan Pangan Muda	65.000	0	100	25	100.00	25	100.00	10
13	13 AGUS PRIAMBADA	4	III/c Dinas Pertanian dan Ketahanan	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Muda	65.000	2,5	97,5	24,38	100.00	24,38	100.00	10
14	14 NATA AGUNG ARWANTA	4	III/c Dinas Pertanian dan Ketahanan	Penyuluh Pertanian Muda	65.000	3	97	24,25	100.00	24,25	100.00	10
15	15 AGNES PURWANINGSIH	4	III/c Dinas Pertanian dan Ketahanan	Penyuluh Pertanian Muda	65.000	5	95	23,75	100.00	23,75	100.00	10
16	16 ANDI BAGUS DERMAWAN	4	III/c Dinas Pertanian dan Ketahanan	Penyuluh Pertanian Muda	65.000	0	100	25	100.00	25	100.00	10
17	17 APRIADI PANCA INUGROHO JATI	4	III/c Dinas Pertanian dan Ketahanan	Penyuluh Pertanian Muda	65.000	3	97	24,25	100.00	24,25	100.00	10

Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin dan Prestasi Kerja Pegawai

Mei 2020

Instansi : Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

BOBOT	DISIPLIN (25%)				SASARAN KINERJA PEGAWAI (75%)				TOTAL PROSENTASE NILAI
	PENGURANGAN	PEROLEHAN	PROSENTASE NILAI BERDASAR ROBOT	DISIPLIN	DISIPLIN	DISIPLIN	DISIPLIN	DISIPLIN	
	7	8	9	10	11	12	13	14	
9	160.000	0	100	25	100.00	75	0	75	100
10	90.000	0,25	99,75	24,94	100,00	75	0	75	99,94
11	80.000	2,5	97,5	24,38	100,00	75	0	75	99,38
12	80.000	0,25	99,75	24,94	100,00	75	0	75	99,94
13	80.000	0	100	25	100,00	75	0	75	100
14	80.000	0,75	99,25	24,81	100,00	75	0	75	99,81
15	65.000	0,25	99,75	24,94	100,00	75	0	75	99,94
16	65.000	2,5	97,5	24,38	100,00	75	0	75	99,38
17	65.000	1,5	98,5	24,63	100,00	75	0	75	99,63
18	65.000	2,25	97,75	24,44	100,00	75	0	75	99,44
19	65.000	0	100	25	100,00	75	0	75	100
20	65.000	0	100	25	100,00	75	0	75	100
21	65.000	2,5	97,5	24,38	100,00	75	0	75	99,38
22	65.000	3	97	24,25	100,00	75	0	75	99,25
23	65.000	5	95	23,75	100,00	75	0	75	98,75
24	65.000	0	100	25	100,00	75	0	75	100
25	65.000	3	97	24,25	100,00	75	0	75	99,25

	A	B	C	D	E
1	LAPORAN DAFTAR PEGAWAI NOMINATIF				
2					
3	UNOR	: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan			
4					
5	UNOR	MIP	NAMA	TTL	ESELON
6	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	196007291986032006	Ir. AROFA NOOR INDRIANI M.Si.	SEMARANG, 29-07-1960	2A
7		1971061220007012019	YUNARYATI SPT	YOGYAKARTA, 12-06-1971	Penata/III/c
8		197905062009012007	MEYRI SULASMI S.Si., M.Si.	BENGKULU, 06-05-1979	Penata/III/c
9		198411202009022006	RR. PRAMILIH WAHYU NASTITI STP, MMA	KULON PROGO, 20-11-1984	Penata/III/c
10		198506132010012028	DIAN ISWIDIASTUTI SP	SLEMAN, 13-06-1985	Penata/III/c
11		198512042010012025	RADEN RORO IKA WIDHAININGTYAS S.P.	BANTUL, 04-12-1985	Penata/III/c
12		197708222011011006	AGUS PRIAMBADA S.P.	JAYAPURA, 22-08-1977	Penata/III/c
13		197908212011011007	NATA AGUNG ARWANTA S.T.P.	BOYOLALI, 21-08-1979	Penata/III/c
14		198401312011012005	AGNES PURWANINGSIH S.T.P.	REMBANG, 31-01-1984	Penata/III/c
15		198408162011011007	ANDI BAGUS DERMAWAN S.T.P.	BOGOR, 16-08-1984	Penata/III/c
16		198504202011011012	APRIADI PANCA NUGROHO JATI S.T.P.	KEBUMEN, 20-04-1985	Penata/III/c
17		198706182011012013	DWI RAKHAWATI S.P.	PURWOREJO, 18-06-1987	Penata/III/c
18		198301222009022004	INDAH ARIASTUTI S.Pt	YOGYAKARTA, 02-01-1983	Penata/III/c
19		196604261993032004	Ir. CHARISMANINGRUM HANURAWATI	YOGYAKARTA, 26-04-1966	Penata Tk. I/
20		196308251995031002	Ir MUCH SUDASI	KULON PROGO, 25-08-1963	Penata Tk. I/
21		197303051998031006	SUMARSONO S.Pt.	BANTUL, 05-03-1973	Penata Tk. I/
22		197208032000032002	RINA HIDAYATI S.P.	SLEMAN, 03-08-1972	Penata Tk. I/
23		197812242005012001	MAFTUHATUL CHAERIAH S.T.P., M.Ec.Dev.	TEGAL, 24-12-1978	Penata Tk. I/
24		198412072014021001	AGUNG ABDILLAH SP.	SUKOHARJO, 07-12-1984	Penata Mudi
25		198709082014022001	DIAN PURWANTI S.P.	MAGELANG, 08-09-1987	Penata Mudi
26		198605222015022002	NOER HARDYASTI S.P.	Yogyakarta, 02-05-1986	Penata Mudi
27		198711132015022002	NOVI SRIMULYANI S.P.	Bantul, 13-11-1987	Penata Mudi
28		199207222015022004	RATRIANI PUSPITA HASTUTI S.T.P.	Surakarta, 22-07-1992	Penata Mudi
29		198902092019032010	HUDHA RACHMAWATI S.T.P.	SLEMAN, 09-02-1989	Penata Mudi
30		1993032019031008	CHANDRA EKA SAPUTRA S.P.	BANTUL, 03-07-1993	Penata Mudi
31		199406032019032016	ZULFA ROSYIDHANA S.P.	Sleman, 03-06-1994	Penata Mudi
32		199510172019032015	SAYYIDA IKRIMA S.P.	BATANG, 17-10-1995	Penata Mudi
33		199510182019032017	RESTI SRI ANDRIANI S.P.	NGAWI, 18-10-1995	Penata Mudi
34		199602052019031009	GADING ADRIAN RAMADHAN S.P.	SERANG, 05-02-1996	Penata Mudi
35		196704281993032008	SUPRI HASTUTI HANDAYANI	YOGYAKARTA, 28-04-1967	Penata Mudi

Protected View This file originated from an internet location and might be unsafe. Click for more details. Enable Editing

	E	F	G	H	I	J	K	L
1								
2								
3								
4								
5	ESELON	GOLONGAN	TMT GOLONGAN	JABATAN	PENDIDIKAN	MASA KERJA	STATUS PEGAWAI	KEDUDUKAN
6	2A	Pembina Utama Muda/IV/c	01-04-2016	Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	S-2	34 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
7		Penata/III/c	01-04-2015	Analisis Ketahanan Pangan Muda	S-1/Sarjana	13 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
8		Penata/III/c	01-04-2017	Calon Pengawas Mutu Hasil Pertanian	S-2	11 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
9		Penata/III/c	01-04-2016	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Muda	S-2	11 Tahun 03 Bulan	PNS	Tugas Belajar
10		Penata/III/c	01-10-2019	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Muda	S-1/Sarjana	10 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
11		Penata/III/c	01-04-2019	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	10 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
12		Penata/III/c	01-04-2019	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	09 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
13		Penata/III/c	01-10-2019	Penyuluh Pertanian Muda	S-1/Sarjana	09 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
14		Penata/III/c	01-04-2018	Penyuluh Pertanian Muda	S-1/Sarjana	09 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
15		Penata/III/c	01-04-2017	Penyuluh Pertanian Muda	S-1/Sarjana	09 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
16		Penata/III/c	01-10-2019	Penyuluh Pertanian Muda	S-1/Sarjana	09 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
17		Penata/III/c	01-04-2019	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	09 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
18		Penata Tk. I/III/d	01-04-2017	Calon Pengawas Mutu Hasil Pertanian	S-1/Sarjana	07 Tahun 01 Bulan	PNS	Aktif
19		Penata Tk. I/III/d	01-04-2005	Analisis Pasar Hasil Pertanian Muda	S-1/Sarjana	27 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
20		Penata Tk. I/III/d	01-04-2007	Analisis Ketahanan Pangan Muda	SLTA	25 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
21		Penata Tk. I/III/d	01-10-2017	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Madya	S-1/Sarjana	22 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
22		Penata Tk. I/III/d	01-04-2012	Analisis Ketahanan Pangan Muda	S-1/Sarjana	20 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
23		Penata Tk. I/III/d	01-04-2018	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Muda	S-2	15 Tahun 04 Bulan	PNS	Aktif
24		Penata Muda/III/a	01-08-2016	Penyuluh Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	06 Tahun 03 Bulan	PNS	Aktif
25		Penata Muda/III/a	01-02-2014	Penyuluh Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	06 Tahun 03 Bulan	PNS	Aktif
26		Penata Muda/III/a	01-02-2015	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	05 Tahun 03 Bulan	PNS	Aktif
27		Penata Muda/III/a	01-02-2015	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	05 Tahun 03 Bulan	PNS	Aktif
28		Penata Muda/III/a	01-07-2016	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Muda	S-1/Sarjana	05 Tahun 03 Bulan	PNS	Aktif
29		Penata Muda/III/a	01-03-2019	Calon Analis Pasar Hasil Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	01 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
30		Penata Muda/III/a	01-03-2019	Analisis Perencanaan Anggaran	S-1/Sarjana	01 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
31		Penata Muda/III/a	01-03-2019	Calon Pengawas Mutu Hasil Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	01 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
32		Penata Muda/III/a	01-08-2019	Calon Penyuluh Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	01 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
33		Penata Muda/III/a	01-03-2019	Calon Penyuluh Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	01 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
34		Penata Muda/III/a	01-03-2019	Calon Penyuluh Pertanian Pertama	S-1/Sarjana	01 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif
35		Penata Muda Tk. I/III/b	01-04-2013	Asispirasi Manir	SLTA	27 Tahun 02 Bulan	PNS	Aktif