



## Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Karawang

Dela Dwi Susilowati<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Juni 20, 2024  
Revised Juni 25, 2024  
Accepted Juni 30, 2024  
Available online 16 July, 2024

#### Keywords:

Performance, Employee, BPS

#### Keywords:

Kinerja, Pegawai, BPS



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Darul Huda

### ABSTRACT

*This study aims to identify and understand the employee performance assessment at the Central Bureau of Statistics (BPS) in Karawang. The research employs a descriptive qualitative approach with data collection methods including interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the implementation of performance assessments at BPS Karawang is neither significant nor efficient. Despite previous efforts, there are gaps in the assessment that encompass all aspects of employee performance and do not account for external and internal environmental changes. The use of Kip App, a web-based performance assessment tool, aids in planning, monitoring, and evaluating employee performance. The study reveals that the average employee performance scores range from 97-98, indicating a very high level of overall performance. However, some employees have lower scores in the adaptive and harmonious categories, highlighting areas that need further attention.*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami penilaian kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Karawang. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi penilaian kinerja di BPS Karawang belum signifikan dan efisien. Meskipun telah ada upaya penilaian kinerja sebelumnya, masih terdapat celah dalam penelitian yang mencakup semua aspek kinerja pegawai serta belum memperhitungkan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Penggunaan aplikasi Kip App sebagai alat penilaian kinerja berbasis web membantu dalam perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa rata-rata skor kinerja pegawai berada pada kisaran 97-98, menunjukkan tingkat kinerja yang sangat baik secara keseluruhan. Namun, terdapat beberapa pegawai yang memiliki skor lebih rendah dalam kategori adaptif dan harmonis, yang menunjukkan area yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

### PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, Badan Pusat Statistik merupakan Biro Pusat Statistik yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut, ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini, yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Penilaian kinerja pegawai menjadi alat untuk mengukur sejauh mana pegawai memenuhi target kerja yang telah ditetapkan serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai tetapi juga memotivasi pegawai untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya.

Pengembangan karir pegawai juga dipengaruhi oleh penilaian kinerja. Hasil penilaian dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, memberikan penghargaan dan insentif, serta merencanakan promosi dan mutasi pegawai. Dengan demikian, penilaian kinerja yang sistematis dan adil dapat menciptakan pekerjaan yang produktif dan harmonis serta meningkatkan budaya kehidupan kerja.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan, implementasi penilaian kinerja pada Badan Pusat Statistik Karawang masih terbelang belum signifikan dan efisien, dikarenakan terdapat pegawai yang melakukan dinas luar kota sehingga pekerjaan yang dikantor di tunda maka akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Meskipun telah ada upaya penilaian kinerja sebelumnya, terdapat celah dalam penelitian yang

\*Corresponding author

Email: [mn21.delasusilowati@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.delasusilowati@mhs.ubpkarawang.ac.id), [enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id](mailto:enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id)

telah dilakukan. Penelitian sebelumnya belum menyeluruh dan terbaru dalam mencakup semua aspek kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Karawang, serta belum memperhitungkan perubahan lingkungan eksternal dan internal yang memengaruhi kinerja lembaga.

Di era digital dan globalisasi saat ini, Badan Pusat Statistik Karawang dalam melakukan Penilaian Kinerja Pegawai menggunakan Kip App adalah sebuah aplikasi web yang bertujuan untuk mendukung sistem manajemen kinerja bagi pegawai negeri sipil di Badan Pusat Statistik. Mengacu pada PermenPAN RB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sistem ini mencakup proses yang terstruktur meliputi: perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, serta sistem informasi kinerja.

Sistem manajemen kinerja bertujuan untuk menyalurkan tujuan dan Sasaran instansi, unit kerja atau atasan langsung ke dalam SKP, melakukan pengukuran, pemantauan, pembinaan kinerja dan penilaian kinerja dan menentukan tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Kip App membantu dalam perencanaan kinerja agar selaras dengan tujuan dan sasaran instansi serta memberikan informasi kinerja dari level unit kerja sampai dengan level pegawai di lingkungan BPS. Nama Kip App diambil sebagai cerminan cita-cita agar aplikasi ini dapat membantu pegawai untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran instansi.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan memahami penilaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat perubahan penilaian kinerja dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditty dengan sistem penilaian kinerja yang telah ada.

## **KAJIAN TEORI**

### **Penilaian Kinerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Penilaian Kinerja adalah sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, mempengaruhi karakteristik, perilaku dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan termasuk ketidakhadiran.

Penilaian Kinerja merupakan suatu kegiatan untuk mengamati kinerja pegawai dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan menetapkan standar kinerja yang diharapkan dari para pegawai dan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. (Winarsih et al., 2023). Pendapat ini selaras dengan pendapat Penilaian Kinerja (Hery, 2020) Penilaian Kinerja adalah cara untuk mengevaluasi seberapa baik seorang pegawai telah melakukan pekerjaannya selama periode waktu tertentu. Tujuan utama penelitian adalah untuk menentukan tujuan pribadi, meningkatkan motivasi pegawai dan menciptakan metode perencanaan pengembangan yang lebih baik.

Berdasarkan definisi di atas, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya penilaian kinerja ialah sebuah sistem formal yang dirancang untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi karakteristik perilaku dan hasil kinerja pegawai termasuk kegagalan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengamati kinerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan standar kinerja dan tujuan pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang pegawai telah menjalankan tugasnya selama periode waktu tersebut.

Selain itu, penilaian kinerja juga merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk mengkomunikasikan tujuan pribadi, meningkatkan motivasi pegawai, dan menciptakan kondisi yang mendukung untuk perencanaan pengembangan yang efektif. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya merupakan alat evaluasi semata, tetapi juga merupakan sarana untuk memberi pegawai umpan balik yang konstruktif untuk mendorong mereka mencapai tujuan pribadi dan perusahaan.

### **Dimensi Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja didasarkan pada sebagian faktor maupun unsur evaluasi. Setiap komponen mempunyai bobot dan nilainya ditentukan oleh fungsi dan peranannya dalam masyarakat. Menurut Kasmir (2016), dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Absensi**

Absensi didefinisikan sebagai keberadaan atau bukti kehadiran pegawai dari awal hari kerja hingga akhir hari kerja. Jumlah pegawai yang hadir akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan kata lain, kinerjanya dianggap baik atau baik sekali jika sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sebaliknya, jika tingkat kehadirannya rendah, maka tentu pengaruh kinerjanya juga akan berkurang atau buruk.

#### **2. Kejujuran**

Kejujuran merupakan perilaku pegawai ketika bekerja dalam jangka waktu tertentu. Nilai kejujuran pegawai seringkali dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti

- pembolosan, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus ditetapkan. Mengevaluasi integritas pegawai sering kali dilakukan dengan menggunakan metrik, khususnya tindakan dan komunikasi.
3. Tanggung jawab pegawai  
Bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Tanggung jawab ini mungkin terjadi dalam bentuk kerugian yang timbul dari perbuatan langsung atau tidak langsung.
  4. Kemampuan (hasil kerja)  
Kinerja seorang karyawan seringkali didasarkan pada beban kerja dan kualitas kerja.
  5. Loyalitas  
Loyalitas adalah kesetiaan seseorang pegawai terhadap perusahaan mereka. Seorang pegawai harus setia membela kepentingan perusahaan mereka.
  6. Ketaatan  
Ketaatan merupakan ketaatan pegawai terhadap segala kebijakan atau peraturan perusahaan dan tidak melanggar apa yang telah diperintahkan.
  7. Kerjasama  
Kerjasama adalah dukungan yang saling diberikan di antara pegawai, baik di antara divisi atau bagian-bagian lain, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kelancaran proses kerja.
  8. Kepemimpinan  
Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam kebanyakan kasus, terutama dalam situasi yang berbeda, tidak semua orang mempunyai kemampuan untuk memimpin orang yang dipimpinnya.
  9. Prakarsa  
Prakarsa orang yang mempunyai ide atau saran untuk meningkatkan atau mengembangkan kualitas pekerjaan. Prakarsa ini menunjukkan bahwa ada yang peduli terhadap kemajuan organisasi. Oleh karena itu, Prakarsa sering digunakan sebagai bagian dari penilaian kinerja pegawai.

Tabel 1 Variabel Penilaian Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Penilaian Kinerja	Absensi	Kehadiran
	Kejujuran	Tindakan
	Tanggung jawab pegawai	Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan
	Kemampuan (hasil kerja)	Pekerjaan harus memenuhi standar kerja yang ditetapkan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan
	Loyalitas	Keterbukaan untuk memberikan kontribusi lebih
	Ketaatan	Ketaatan karyawan
	Kerjasama	Membantu satu sama lain di antara rekan kerja
	Kepemimpinan	Kemahiran dalam kepemimpinan
	Prakarsa	Ketika bekerja inisiatif adalah hal yang penting

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif artinya penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan data kualitatif (data berupa tanggal, kalimat, diagram, dan gambar). (Sugiyono, 2018).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pegawai, observasi tempat kerja dan dokumentasi. Penelitian dilakukan di Badan Pusat Statistik Karawang beralamat Jalan Cakradireja NO 36 Nagasari Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang.

Dengan teknik analisis data meliputi langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validasi data menggunakan triangulasi sumber dari hasil wawancara dengan pegawai. Wawancara dilakukan kepada Bapak Eko Sucahyono Kepala Sub Bagian Umum. Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi atau objek penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dengan pegawai di kantor Badan Pusat Statistik Karawang serta dari sumber literatur seperti buku dan penelitian sebelumnya.

## HASIL PENELITIAN

Penulis memperoleh informasi berupa tanggapan dari informan dalam wawancara penilaian kinerja pegawai dari aplikasi Kip App Badan Pusat Statistik Karawang pada Mei 2024. Hasil kinerja

pegawai berasal dari penilaian tingkat pada Nilai Capaian Kinerja Pegawai, Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal dan Adaptif.

Tabel 2. Nilai Capaian Kinerja Pegawai

Nomor Urut	Nilai Capaian Kinerja Pegawai	Rata-rata	Penilaian Perilaku					
			Berorientasi Pelayanan	Akuntabel	Kompeten	Harmonis	Loyal	Adaptif
1	98	89	88	89	88	89	89	88
2	98	89	88	89	89	89	88	88
3	98	88	88	89	89	88	88	88
4	98	89	88	88	89	88	89	89
5	98	88	88	88	88	88	88	89
6	98	88	88	88	88	88	88	88
7	98	88	88	88	88	88	88	88
8	97	88	88	87	88	87	88	87
9	97	87	87	87	87	87	87	88
10	98	88	88	88	88	88	88	88
11	97	88	87	87	88	88	88	88
12	97	88	88	88	87	88	88	88
13	97	88	87	87	88	88	88	88
14	98	89	89	89	89	88	88	88
15	98	88	88	88	88	88	88	88
16	98	88	88	88	88	88	88	88
17	98	88	88	88	88	88	88	88
18	98	88	88	88	88	88	88	88
19	97	88	88	88	88	88	88	88
20	97	88	88	88	88	88	88	88
21	96	88	87	88	87	88	87	88
22	97	88	88	88	88	88	88	88
23	97	88	88	88	88	88	88	88
24	98	88	88	88	88	88	88	88
25	98	88	88	88	88	88	88	88
26	98	88	88	88	88	88	88	88
27	98	88	88	88	88	88	88	88
28	97	88	88	88	88	88	88	88
29	96	88	87	88	87	88	87	88
30	97	88	88	88	88	88	88	88
31	98	88	88	88	88	88	88	88
32	94	88	88	88	87	88	88	88
33	98	88	88	88	88	88	88	88
34	91	87	87	86	86	88	87	87

Pada tabel Skor kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Karawang menunjukkan hasil berdasarkan beberapa indikator perilaku setiap pegawai dinilai pada skala yang sama untuk setiap indikator, memberikan gambaran umum tentang kinerja individu.

Rata-rata skor untuk setiap indikator cenderung konsisten, dengan sedikit variasi di antara pegawai. Misalnya, nilai capaian kinerja untuk sebagian besar pegawai berada pada kisaran 97-98,

menunjukkan tingkat kinerja yang sangat baik secara keseluruhan. Indikator perilaku juga menunjukkan nilai yang cukup stabil, dengan sebagian besar pegawai mendapatkan skor sekitar 88-89 pada setiap kategori, yang mencerminkan tingkat perilaku profesional yang tinggi.

Beberapa pengecualian terdapat pada beberapa pegawai yang memiliki skor sedikit lebih rendah, khususnya dalam kategori adaptif dan harmonis, dengan nilai-nilai yang turun hingga 86-87. Ini mungkin menunjukkan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja di aspek tersebut. Secara umum, pegawai Badan Pusat Statistik Karawang memiliki kinerja yang sangat baik, dengan nilai-nilai tinggi yang menunjukkan komitmen dan profesionalisme yang kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel skor kinerja karyawan BPS Karawang, terlihat bahwa penilaian kinerja dilakukan melalui aplikasi Kip App, yang mengukur berbagai aspek perilaku pegawai, seperti berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, dan adaptif. Skor rata-rata konsisten tinggi menunjukkan bahwa pegawai umumnya memiliki kinerja yang sangat baik. Namun, beberapa pegawai menunjukkan nilai yang sedikit lebih rendah dalam kategori adaptif dan harmonis, yang mengindikasikan area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan komitmen dan profesionalisme yang kuat dari para pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Dari hasil wawancara dengan pegawai, diperoleh informasi tambahan mengenai bagaimana penilaian kinerja dilakukan di BPS Karawang. Kehadiran menjadi salah satu indikator utama, dengan kejujuran dinilai berdasarkan presensi yang dilakukan melalui aplikasi berbasis lokasi. Tanggung jawab pegawai dinilai berdasarkan kepatuhan terhadap perintah atasan dan hasil kerja yang dicapai. Kecakapan kerja dievaluasi menggunakan aplikasi Kip App, dengan penilaian dari atasan mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) setiap pegawai. Untuk meningkatkan kontribusi, pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan, sementara ketaatan pegawai terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan berdampak positif pada hasil kerja dan efisiensi. Tidak ada pelatihan khusus untuk kepemimpinan bagi pegawai fungsional tetapi pada pegawai yang dipromosikan ke jenjang struktural menerima pelatihan. Inisiatif dalam bekerja juga dinilai berdasarkan tindakan nyata, seperti kerja sama dengan instansi lain untuk pencacahan data.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan penilaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Karawang bertujuan untuk mengukur kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kompetensinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang meliputi metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penilaian dilakukan berdasarkan beberapa faktor seperti absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan kerja, loyalitas, ketaatan, kerjasama, kepemimpinan, dan Prakarsa memiliki bobot dan nilainya masing-masing. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penilaian kinerja dilakukan melalui aplikasi Kip App yang mengukur berbagai aspek perilaku pegawai. Skor rata-rata kinerja pegawai umumnya tinggi, meskipun ada beberapa yang perlu perbaikan dalam kategori adaptif dan harmonis. Secara keseluruhan, penilaian kinerja di BPS Karawang sudah berjalan dengan baik, mencerminkan komitmen dan profesionalisme yang kuat dari para pegawai. Sistem penilaian yang digunakan telah terbukti sistematis dan adil.

## REFERENSI

- Rahman. (2022). Metode Pengumpulan Data Sekunder. In Asik Belajar (Issue 10).
- Syahza, A., & Riau, U. (2021). Metodologi Penelitian. In Unri Press, Pekanbaru (Issue September).
- POPULASI DAN SAMPEL (pemahaman, jenis dan teknik). Bayumedia Publishing Malang, 16(4), 293–303. <https://doi.org/10.1007/BF00353157>
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 1–10.
- Sofyan Marzuki. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 36–48. <https://doi.org/10.59050/jian.v20i1.200>
- Winarsih, W., & Mulya Karnama, M. (2023). The Effect Of Performance Appraisal And Work Motivation On Employee Performance PT. Tri Jaya Teknik Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5821–5831. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja ( Performance Appraisal ) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74–88.

- Ghanitri, E., & Hakim, L. (2024). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Saprotan Utama Demak. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 7(1), 692–704.
- Sjahrudin, H., Hasmawati, H., Kadir, F. A., & Halim, A. (2024). Apakah Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Dapat. *Jurnal Bina Bangsa ...*, 17(1), 495–504. <https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/508%0Ahttps://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/508/258>
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Job Training and Appraisal on Employee Performance at the Medan Post Office. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Hia, I., Samalua Waoma, & Tiur. P Damanik. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 257–262.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Ardhana, A. W., Muhammad, U., & Fadli. (2023). *Penggunaan Website Sipmen Pada Penilaian*. 2(3), 35–43.