ABSTRAKSI

Selama ini penilaian keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini disebabkan belum pernah disusunnya suatu sistem penilaian kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi.Selama tiga dekade terakhir, belum pernah dikembangkan suatu standar penilaian kinerja instansi pemerintah yang dapat memberikan informasi kepada pimpinan instansi, apakah instansi tersebut telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Dengan kata lain, apakah terjadi *gap* yang sangat luas antara perencanaan instansi pemerintah dengan penilaian kinerja atas perencanaan tersebut.

Oleh karena itu, perlu dibuat suatu sistem yang dapat menilai kinerja dan keberhasilan instansi pemerintah sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Maka pada penelitian ini akan dibuat Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai. Dengan dibuatnya sistem tersebut diharapkan dapat menilai kinerja pegawai berdasarkan pada sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Pengembangan Sistem Informasi dan Telematika Daerah (Bapesitelda) dan mengetahui tingkat keberhasilan instansi pemerintah secara kuantitatif dalam menjalankan program kerja yang telah disususnnya. Instansi pemerintah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Badan Pengembangan Sistem Informasi dan Telematika Daerah (Bapesitelda).

Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dilakukan dengan metode Management By Objective (MBO). Dengan metode ini penilaian prestasi dilakukan terhadap suatu unit secara utuh terhadap kinerja pegawai baik secara individu atau secara sekelompok dengan tujuan/target yang ditentukan sebelumnya (predetermided objective) dengan pencapaian yang sebenarnya. Kategori dan indikator penilaian kinerja yang digunakan dalam perancangan sistem penilaian kinerja pegawai tersebut adalah: 1) Kategori Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan tercapainya program kerja, dengan indikator penilaian program kerja antara lain: indikator waktu dan indikator output; 2) Kategori Kompetensi Manajerial, dengan indikator penilaian adalah Kemampuan Untuk Berprestasi, Inisiatif, Kemampuan Mencari Informasi, Kemampuan Memahami Orang Lain, Kemampuan Mempengaruhi Orang Lain, Kemampuan Membangun Hubungan Kerja dengan Orang Lain, Kemampuan Mengembangkan Orang Lain, Kemampuan Mengarahkan Orang Lain, Kemampuan Bekerjasama dengan Orang Lain, Kemampuan Memimpin Orang Lain, Kemampuan Berpikir secara Analitis,Kemampuan Berpikir secara Konseptual, Keahlian, Kepercayaan.

Penilaian tingkat keberhasilan pelaksanaan rencana kerja (RENJA) periode 2006, triwulan 1 dan 2 dengan menggunakan sistem penilaian kinerja pegawai yang telah dirancang, menunjukkan nilai 97,22% yang artinya kinerja organisasi terhadap tercapainya target yang telah direncanakan dapat dikualifikasikan cukup. Kualifikasi ini sesuai dengan parameter Batasan Nilai Kerja. Dengan Peringkat nilai Nilai Kinerja = 3, dengan kualifikasi cukup.

Kata kunci : Penilaian Kinerja Pegawai, Metode Management By Objective