

Analisa Kesenjangan Sistem Sasaran Kinerja Pegawai Pusat Data dan Informasi Divisi Perencanaan dan Pembangunan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Emny Harna Yossy

Computer Science Department, School of Computer Science

Universitas Bina Nusantara, Jakarta, Indonesia

emny.yossy@binus.ac.id

Abstrak—Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Kementerian memiliki sistem penilaian kinerja pegawai masih manual. Selama ini sistem penilaian kinerja pegawai yang ada sudah mencukupi kebutuhan operasional sehari-hari, tetapi tidak semua bisa mendukung tujuan Kementerian Ketenagakerjaan seperti informasi pelatihan, kehadiran belum terintegrasikan. Untuk itu, diperlukan adanya analisa untuk mengetahui kesenjangan antara sistem yang sudah ada dengan tujuan Kementerian Ketenagakerjaan (kondisi mendatang sebagai dasar perbaikan bagi sistem informasi penilaian kinerja pegawai mendatang. Penelitian ini merupakan upaya untuk memberikan informasi kepada manajemen Kementerian Ketenagakerjaan mengenai kesenjangan antara kondisi saat ini serta memberikan arahan bagi manajemen berupa rekomendasi sistem penilaian kinerja pegawai untuk masa mendatang.

Kata Kunci— Analisis Kesenjangan; Sistem Informasi; Sistem Kinerja; Sumber Daya.

I. LATAR BELAKANG

Menurut bab 12 ayat (2) peraturan no. 43 tahun 1999 tentang perubahan adalah peraturan no. 8 tahun 1974 tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) menetapkan bahwa untuk mencapai pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan kebutuhan pembangunan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembangunan yang dilakukan oleh sistem kinerja kerja dan sistem karir yang didasarkan pada kinerja sistem, lebih lanjut ditentukan dalam bab 20 untuk lebih memastikan objektivitas dalam pertimbangan departemen promosi dan evaluasi obyektif kinerja kerja [1].

Penilaian terhadap pegawai diharapkan dapat mengetahui secara tepat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, Penilaian juga berguna untuk memberi umpan balik kepada pegawai dan dapat dijadikan dasar lembaga untuk melakukan pelatihan, mutasi, rotasi serta promosi terhadap pegawai [2].

Penilaian yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan selama ini dilakukan secara manual sehingga sistem penilaian yang ada sekarang belum bisa mengolah data-data penilaian kinerja yang berguna untuk memvalidasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data, penilaian masih bersifat satu arah menyebabkan penilaian kinerja secara subyektifitas yang tinggi dikarenakan ada beberapa kriteria yang tidak ada data pendukungnya.

Kondisi di atas dapat menjadi penyebab penyampaian informasi perbandingan kinerja pegawai selama satu periode dan pegawai mana yang memperoleh nilai baik dan buruk membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang terkomputerisasi yang mampu mempercepat proses perhitungan, pengolahan data untuk validasi dan

keakuratan data serta penilaian obyektif dengan melakukan penilaian berbagai arah.

Selama ini sistem penilaian kinerja pegawai yang ada sudah mencukupi kebutuhan operasional sehari-hari, tetapi tidak semua bisa mendukung tujuan Kementerian Ketenagakerjaan seperti informasi pelatihan, kehadiran belum terintegrasikan. Untuk itu, diperlukan adanya analisa untuk mengetahui kesenjangan antara sistem yang sudah ada dengan tujuan Kementerian Ketenagakerjaan (kondisi mendatang sebagai dasar perbaikan bagi sistem informasi penilaian kinerja pegawai mendatang [3].

Penelitian ini merupakan upaya untuk memberikan informasi kepada manajemen Kementerian Ketenagakerjaan mengenai kesenjangan antara kondisi saat ini serta memberikan arahan bagi manajemen berupa rekomendasi sistem penilaian kinerja pegawai untuk masa mendatang.

Tujuan dari kegiatan ini adalah ketersediaan layanan informasi untuk mendukung pelaksanaan tugas evaluasi pekerjaan dalam rangka mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau penilaian kinerja petugas. Ruang lingkup evaluasi dan review petugas sistem informasi manajemen sebagai berikut: (1) melakukan studi tolok ukur sistem kinerja pegawai, (2) membuat rekomendasi untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia.

II. LITERATUR STUDI

2.1 KEMENTERIAN KETENAGA KERJAAN REPUBLIK INDONESIA

Kementerian Ketenagakerjaan RI adalah kementerian Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan [4]. Kementerian Ketenagakerjaan RI berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

Pembangunan Tahun 2015-2019 kabinet kerja adalah terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

2. Misi

Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera serta mewujudkan Indonesia yang berdaya saing.

2.2 PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa definisi antara lain:

1. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai [5].
2. Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama [6]. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.
3. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil [7].

Pada organisasi yang modern, penilaian memberikan mekanisme peranan penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Ini merupakan komponen kunci dalam proses pelaksanaan personalia dari sebagian besar perusahaan dan memberikan basis untuk keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan [8]. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review

kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia.

Dalam penelitian ini akan membahas mengenai penilaian kinerja PNS pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

2.3 SASARAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah Sasaran Kerja pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur oleh Pemerintah Indonesia. Penyusunan SKP ini bertujuan sebagai petunjuk bagi tiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pejabat Penilai dalam menyusun SKP yang sesuai dengan bidang tugas jabatannya. Pada pelaksanaan dan evaluasi SKP membutuhkan aplikasi pengelola penilaian kinerja yang handal.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan [9].

Objektif adalah penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai. Terukur adalah penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Akuntabel adalah seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang. Partisipatif adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai. Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Pada penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Setiap PNS wajib menyusun SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP yang telah disusun tersebut harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai. Jika SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final. Jika ada perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan. Bagi PNS yang tidak menyusun SKP akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

SKP yang telah disetujui dan ditetapkan menjadi dasar penilaian bagi pejabat penilai. Penilaian SKP meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.

Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja. Kemudian pada penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Aspek orientasi pelayanan yang dimaksud adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.4 KAJIAN BENCHMARKS

Kajian *benchmarks* untuk aplikasi Sistem Kinerja Pegawai sesuai dapat dilihat dari beberapa kajian berikut:

2.4.1 Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja dan Izin Belajar Online Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Salah satu sistem yang akan diadopsi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah SKP BKD Jawa Barats. Pemerintah Provinsi Jawa Barat memiliki aplikasi Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian yang diberi nama Sistem Kinerja Kepegawaian Online (SKP Online). SKP Online merupakan sebuah aplikasi yang digunakan untuk memberikan kemudahan pegawai, atasan dan verifikatur dalam membuat, menilai dan memverifikasi Sasaran Kerja Pegawai setiap bulannya [10]. Penjelasan fungsi dari modul-modul pada aplikasi SKP Online diuraikan pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Modul-Modul Sistem Kepegawaian Online Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

No	Nama Modul
1	Data Kepegawaian 1. Info Kepegawaian 2. Data Pribadi
2	Prestasi Kerja 1. Prestasi Kerja a. Sasaran Kerja Pegawai b. Realisasi SKP Bulanan c. Realisasi Tgs Tambahan d. Realisasi Perilaku Bulanan 2. Review Prestasi Kerja a. Realisasi SKP Bulanan 3. Hasil Prestasi Kerja a. Prestasi Kerja Bulanan b. Prestasi Kerja Tahunan
3	Home
4	Konfigurasi 1. Pengaturan Grup 2. Pengaturan Pengguna 3. Pengaturan Hak Akses 4. Pengaturan Menu 5. Pengaturan Koneksi 6. Master Data

2.4.2 Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

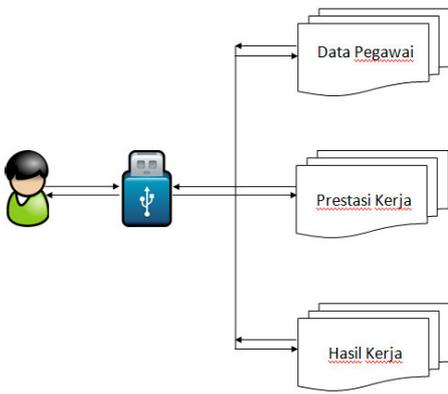
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral memiliki aplikasi Sistem Informasi Kinerja Kepegawaian yang diberi nama Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) [11]. SIPEG merupakan merupakan suatu sistem informasi tentang kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian, untuk melakukan proses-proses pengajuan, pelaporan serta penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan dari PP 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja [12]. Sistem ini memiliki beberapa user antara lain, Administrator, Penilai, serta Pegawai. Modul-modul pada aplikasi SIPEG Kementerian ESDM diuraikan pada Tabel sebagai:

Tabel 2. Modul-Modul SIPEG Kementerian ESDM.

No	Nama Modul
1	Home
2	Laporan
3	Analisa
4	Rumus Penilaian Bobot SKP
5	Rumus Penilaian – penilaian perilaku
6	Rumus Penilaian – Skala penilaian
7	Statistik
8	Buka Kunci

2.5 KONDISI SISTEM SAAT INI

Saat ini Sistem Kinerja Pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan belum diimplementasikan secara otomatis dengan kata lain masih manual seperti gambar berikut:



Gambar 1. Kondisi Sistem Informasi Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan.Saat ini.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam melakukan analisa kesenjangan dan membuat rekomendasi Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai meliputi: pengumpulan data dan informasi, analisa kondisi eksisting, interpretasi kondisi mendatang, analisa kesenjangan dan pembuatan rekoendasi Sistem Sasaran Kinerja Pegawai untuk masa mendatang.

3.1 PENGUMPULAN DATA DAN INFORMASI

Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu:

1. Studi literature
Studi literature dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan kondisi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, diperoleh dari arsip-arsip dan rencana strategik yang memuat tentang visi-isi serta rencana strategis Kementerian.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak terkait permasalahan kinerja seperti manajemen sumber daya dan teknologi informasi.
3. Observasi
Observasi melakukan pengamatan langsung untuk mengetahui sasaran kinerja pegawai secara detail, kebutuhan dan masukan yang dapat digunakan dalam penelitian.
4. Browsing
Melakukan browsing di internet, untuk melengkapi informasi external bisnis dan SI/TI.

3.2 Analisa Kondisi Saat Ini

Analisa dilakukan untuk mendapatkan kondisi terkini dari sisi bisnis dan sistem informasi dan teknologi informasi sebagai dasar untuk mengidentifikasi isu strategis dan yang akan dijalankan di masa datang. Pada tahapan ini dilakukan analisa-analisa sebagai berikut:

1. Analisa lingkungan internal bisnis meliputi analisa terhadap proses bisnis Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Analisa lingkungan eksternal bisnis meliputi analisa rencana startegis Kementerian Ketenagakerjaan.
3. Analisa lingkungan sistem informasi/teknologi informasi, terdiri dari review terhadap investasi infrastruktur teknologi informasi yang dilakukan dan dimanfaatkan sampai saat ini dan analisa terhadap penggunaan sistem informasi yang berbasis teknologi informasi dalam aktivitas sehari-hari yang difokuskan pada analisa terhadap fungsi-fungsi yang dimiliki sistem informasi Kementerian Ketenagakerjaan.
4. Analisa lingkungan eksternal, dalam hal ini melakukan analisa kajian *benchmark* sistem informasi dan teknologi informasi pada perkembangan pemanfaatan oleh industri atau lembaga-lembaga yang memiliki kompetensi sejenis.

3.3 ANALISIS KESENJANGAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen fakultas diketahui bahwa selama ini belum pernah dilakukan evaluasi apakah sistem informasi sasaran kinerja pegawai sesuai dengan tujuan Kementerian Ketenagakerjaan. Oleh karena itu dari hasil analisa kondisi saat ini dan interpretasi masa mendatang akan dianalisa kesenjangan untuk mengetahui kesenjangan antara sistem sasaran kinerja pegawai saat ini dengan rekomendasi sistem mendatang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 ANALISIS KESENJANGAN

Dari hasil kajian peraturan, *benchmarking* serta melihat kondisi eksisting yang telah dijabarkan sebelumnya terdapat kesenjangan pada sistem informasi kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan yang ada saat ini diantaranya adalah:

Tabel 3. Kesenjangan Sistem Informasi Kepegawaian

NO	DIMENSI	SAAT INI	GAP
1.	Sistem Informasi (Aplikasi)	Pemrosesan data kinerja pegawai menggunakan editor dan untuk pengolahan dari data kinerja pegawai masih manual, selain itu juga deliver data pegawai secara manual.	Seluruh fungsi sistem pengelolaan sasaran kinerja pegawai belum ada yaitu : 1. Menu Kepegawaian 2. Menu Kehadiran 3. Menu Laporan 4. Menu Analisa 5. Menu Rumus Penilaian Bobot SKP Menu Penilaian- Penilaian Perilaku 6. Menu Penilaian – Skala Penilaian 7. Menu Statistik

NO	DIMENSI	SAAT INI	GAP
2.	Teknologi	1. Sistem Informasi Berbasis Desktop menggunakan word, excel, pdf. 2. Menggunakan drive atau email untuk perpindahan data yang diperlukan, untuk update data pegawai.	Aplikasi kepegawaian yang ada belum diimplementasikan dan terintegrasi dengan sistem informasi manajemen pegawai dan kehadiran.

4.2 REKOMENDASI

4.2.1 SISTEM INFORMASI SASARAN KINERJA PEGAWAI

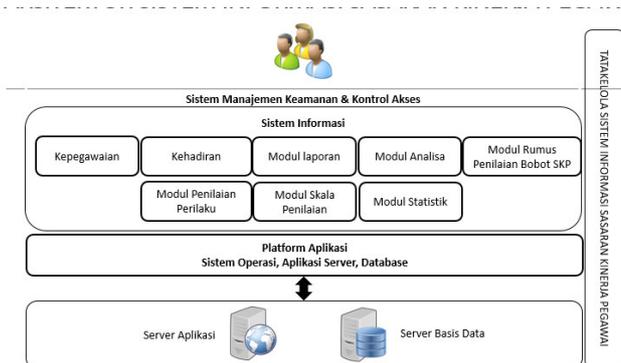
Rekomendasi Sistem informasi Sasaran Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Rekomendasi Modul

No	Nama Modul
1	Pengisian SKP
2	Penilaian SKP
3	Penilaian Prilaku
4	Penilaian Prestasi Kerja
5	Kehadiran
6	Tunjangan Kinerja
7	Monitoring Prestasi Kerja
8	Rekapitulasi SKP

Format Keluaran: pdf,xls, xlsx, doc, docx

Berikut rekomendasi arsitektur sistem:



Gambar 2. Rekomendasi Arsitektur Sistem Sasaran Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisa kesenjangan dilihat dari sisi aplikasi dan teknologi dapat disimpulkan bahwa pemrosesan kinerja pegawai masih manual yang menyebabkan data tersebar sehingga belum terintegrasi dengan sistem informasi manajemen pegawai dan kehadiran. Oleh karena itu, aplikasi sasaran kinerja direkomendasikan untuk diimplementasikan dan diintegrasikan.
2. Dari hasil analisa kajian *benchmark* dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan masih secara manual sehingga direkomendasikan untuk dikelola menggunakan sistem informasi seperti yang sudah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Jawa Barat dan Kementerian ESDM. Oleh karena itu, direkomendasikan aplikasi yang akan dibuat menggunakan referensi modul dari kedua Lembaga tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dari Kementerian Ketenagakerjaan yaitu pengisian dan penilaian SKP, penilaian perilaku dan prestasi kerja, kehadiran, tunjangan kinerja, monitoring prestasi kerja, rekapitulasi SKP dan format keluaran dalam bentuk pdf, xls, xlsx, doc, docx.

REFERENSI PERATURAN

- [1] Undang-Undang, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999,” 1999.
- [2] Y. Y. S. Fariz Sulistyawan, Tutut Wuriyanto, “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Graphic Rating Scales dan 360 Derajat,” *J. Sist. Inf.*, vol. 2, pp. 7–13, 2013.
- [3] B. Setiawan and A. H. N. Ali, “Analisa Kesenjangan Sistem Informasi Akademik Fakultas dengan tujuan Akademik Universitas di Universitas 45 Surabaya,” *Pros. Semin. Nas. Manaj. Teknol. X Proragm Stud. MMT-ITS*, 2009.
- [4] “Tentang Kementerian Ketenagakerjaan.” [Online]. Available: <http://kemnaker.go.id/tentang-kemnaker>.
- [5] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta*. 2000.
- [6] V. Rivai and A. F. M. Basri, *Performance Appraisal*. PT. raja Grafindo Persada, 2005.
- [7] R. . Mathis and J. J.H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- [8] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Yogyakarta: YKPN, 2001.
- [9] Badan Kepegawaian Negara, “Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013,” 2013.
- [10] Badan Kepegawaian Negara, *Aplikasi Penilaian Prestasi kerja dan Izin Belajar Online*. 2017.
- [11] K. E. dan S. Daya, *Aplikasi Penilaian Prestasi*

Kerja Pegawai. 2014.

- [12] P. Pemerintah, "Peraturan Permerintah Nomor 46 Tahun 2011," 2011.