

## Rencana Penilaian *Employee of the Month*

### BPS Kabupaten Sikka

#### A. Latar Belakang

Pemberian nominasi *employee of the month* merupakan salah satu upaya organisasi untuk memberikan penghargaan atas kinerja atau kinerja seorang pegawai agar tetap termotivasi untuk bisa melakukan pekerjaan yang lebih baik. Penghargaan yang diberikan bertujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan pegawai terbaik di organisasi. Jika produktivitas pegawai meningkat, hal ini juga menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, baik pegawai maupun organisasi dapat memperoleh keuntungan yang sama, atau dapat dijelaskan sebagai hasil yang saling menguntungkan. Untuk bisa menentukan kriteria nominasi *employee of the month*, setiap organisasi memiliki penilaian tersendiri.

Untuk penilaian kinerja tentunya tidak hanya terbatas pada tugas utama pegawai yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Kriteria *employee of the month* pastinya akan menerapkan penilaian yang lebih luas dan mungkin terkait dengan visi organisasi. Salah satu jenis penilaian yang umum diterapkan yaitu berkaitan dengan nilai kedisiplinan. Organisasi dapat memberikan penghargaan kepada pegawai dengan disiplin tertinggi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus menerapkan sistem penunjukan yang jelas dengan penilaian objektif. Jika organisasi tidak dapat memilih atau memberikan penghargaan ini secara transparan, objektif, dan terukur maka lebih baik tidak memberikan penghargaan kepada pegawai karena akan menimbulkan keirian antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Hal ini justru nantinya akan membuat kekacauan dan menurunkan produktivitas dari pegawai.

Pemilihan pegawai terbaik di BPS Kabupaten Sikka akan dilaksanakan setiap sebulan sekali dengan kriteria penilaian meliputi 3 aspek yang dirangkum dari beberapa sumber yaitu: 1. Administrasi; 2. Kinerja; 3. Core Value ASN Berakhlak.

#### B. Kriteria Penilaian

##### 1. Penilaian Administrasi

Aspek pertama adalah penilaian administrasi. Aspek administrasi ini diberi bobot 20 persen dari total penilaian, yang terdiri dari 2 sub bagian penilaian yaitu:

- a. Kedisiplinan: Aspek penilaian yang dinilai disini adalah pernah tidaknya pegawai dikenakan hukuman disiplin ringan, sedang atau berat, dan atau teguran lisan maupun tulisan.

No	Kriteria	Penjelasan	Nilai
1	Tidak Disiplin	Lebih dari 1 kali hukuman/ teguran	0
2	Kurang Disiplin	1 kali hukuman/ teguran	1
3	Disiplin	Tidak pernah	3

b. Kehadiran

No	Kriteria	Penjelasan	Nilai
1	Kurang	Kehadiran/ terlambat/ pulang sebelum waktu kurang dari 95% dari hari kerja selama sebulan	0
2	Baik	Kehadiran/ terlambat/ pulang sebelum waktu kurang dari 95-99 % dari hari kerja selama sebulan	1
3	Sempurna	Kehadiran 100% dan tidak pernah terlambat/ pulang sebelum waktu	3

2. Penilaian Hasil Kinerja

Aspek kedua adalah penilaian mengenai kinerja dari pegawai yang dinilai dari 7 unsur. Aspek ini diberi bobot penilaian 40 persen.

No	Unsur	Penjelasan	Nilai
1	Mutu hasil kerja	Kecermatan, dalam penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan	10%
2	Produktivitas jam kerja	Capaian dan Efisiensi yang dihasilkan dalam periode waktu penilaian	10%
3	Pengetahuan tentang Tugas dan Tanggung jawab	Keterampilan dan Informasi Teknis/Administrasi sesuai TUPOKSI	10%
4	Kehandalan	Dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut	10%
5	Ketepatan Waktu	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	30%
6	Inisiatif	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	10%
7	Kerjasama	Mampu bekerja secara bersama	20%

Kriteria Penilaian adalah sebagai berikut:

Kriteria	Nilai
Kurang Baik	0
Baik	1
Sangat Baik	3

3. Penilaian *Core Value* BerAKHLAK

Penilaian Nilai BerAKHLAK adalah penilaian yang diambil dari nilai-nilai core value ASN. Bobot untuk aspek ini adalah 40 persen, dengan rincian sebagai berikut:

No	Unsur	Penjelasan	Nilai
1	Berorientasi Pelayanan	Pegawai bersikap ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.	10%
2	Akuntabel	Menggunakan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien.	10%
3	Kompeten	meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah dan pewaia membantu orang lain belajar.	10%
4	Harmonis	Suka menolong orang lain dan berusaha membangun lingkungan kerja yang kondusif.	10%
5	Loyal	Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara.	10%
6	Adaptif	Menyesuaikan diri menghadapi perubahan serta proaktif berusaha berinovasi dan mengembangkan kreativitas.	30%
7	Kolaboratif	Mampu bekerja sama untuk mencapai hasil yang lebih baik	20%

Kriteria Penilaian adalah sebagai berikut:

Kriteria	Nilai
Kurang Baik	0
Baik	1
Sangat Baik	3

C. Mekanisme Penilaian *Employee of the Month*

1. Pemilihan *employee of the month* dilakukan pada minggu kerja pertama pada bulan berikutnya. Tiga kriteria penilaian diatur sebagai berikut:
  - a) Penilaian Administrasi dilakukan secara kolektif oleh Tim Subbagian Umum dengan melihat rekap hukuman disiplin/ teguran yang yang dikeluarkan (jika ada) serta rekap presensi dari Backoffice untuk menilai tingkat kehadiran.
  - b) Penilaian Kinerja. Penilaian dilakukan oleh masing-masing ketua Tim sekaligus untuk menilai Capaian Kinerja Pegawai Bulanan sebagai dasar pembayaran TK. Sedangkan penilaian ketua Tim dilakukan oleh kepala BPS Kabupaten Sikka.
  - c) Penilaian Core Value Berakhlak. Penilaian core value Berakhlak dilakukan melalui observasi kegiatan sehari-hari masing-masing pegawai dalam menjalankan pekerjaan oleh Kepala BPS Kabupaten Sikka.
2. Pegawai dengan nilai tertinggi berdasarkan ketiga aspek tersebut menjadi calon *employee of the Month*.
3. Jika terdapat nilai tertinggi yang sama, maka dipilih satu calon pegawai teladan saja dengan pertimbangan beban kerja serta pertimbangan lain yang disepakati bersama ketua Tim PMO.
4. Jika telah ditentukan pegawai yang terpilih sebagai *Employee of the Month*, maka Tim Sub Bagian Umum membuat Sertifikat dan menerbitkan SK untuk pegawai tersebut.
5. Pegawai yang terpilih sebagai *employee of the month* akan diumumkan pada apel senin pertama setelah dilakukan pemilihan *employee of the month*.
6. Foto Pegawai Teladan yang dipilih didokumentasikan di bagian lobby kantor.