

CERTIFICATE OF ORIGINALITY

To Whom It May Concern:

This is to certify that the following document has been checked for originality with premium plagiarism checker. The result is as follows:

Originality Report	
Document Title	Rekonstruksi Model Penilaian Aparatur Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Di Provinsi Gorontalo
Author(s)	Yulianto Kadji
Similarity Found	4%
Statistics	104 words Plagiarized / 2950 Total words
Remark(s)	Low Plagiarism Detected
Internet Sources	
1% - penerapan model penilaian kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di provinsi gorontalo. b. 1% - paradigmakaumpedalaman.blogspot.com <1% - www.scribd.com/document/43949387/Kinerja-Bir... <1% - jokoloveriska.blogspot.com/2016/01/contoh-skripsi... <1% - ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com/2013/01/... 1% - ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/download/110/106 <1% - www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-konsep... <1% - depok.go.id/Perwal/2013/PERWAL-NOMOR-38-TAHUN-2013... <1% - www.tppns.net <1% - bkd-probolinggokab.blogspot.com/2011/04/dp3-daftar...	

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex JI. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

Date: Friday, September 28, 2018



Novriyanto Napu, M.AppLing., Ph.D.
Director

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

Jl. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

Originality Report

Similarity Found: 4%

Date: Friday, September 28, 2018

Statistics: 104 words Plagiarized / 2950 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

Abstrak: Tujuan pelaksanaan penelitian adalah untuk merekonstruksi model penilaian kinerja aparatur yang situasional, rasional dan praktis sehingga mampu menunjang penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Provinsi Gorontalo. Penelitian ini didesain dalam penelitian kualitatif yang dimaksudkan untuk menganalisis secara mendalam tentang model penilaian kinerja aparat pemerintah daerah di wilayah Provinsi Gorontalo serta mengenali model alternatif penilaian kinerja aparat yang bisa menjadi penunjang penyelenggaraan pemerintahan di daerah Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian menunjukkan:(a) Model penilaian kinerja pemerintah daerah di wilayah Provinsi Gorontalo selama ini belum memiliki keseragaman terutama dalam hal: dasar hukum atau acuan pelaksanaan, waktu pelaksanaan, aspek atau indikator penilaian, dan pelaksana penilaian. Oleh karenanya diperlukan rekonstruksi model penilaian kinerja aparatur yang dapat menunjang penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan pada masing-masing Pemkab/Pemkot/ Pemprov di wilayah Provinsi Gorontalo.

(b) Hasil rekonstruksi model penilaian kinerja aparatur di wilayah Provinsi Gorontalo meliputi tahap- tahap: (1) Penetapan Rencana Kerja Tahunan (RKT) oleh instansi sebagai penjelasan terhadap sasaran dan program instansi berdasarkan visi dan misi. Tahapan ini dapat melibatkan pihak eksternal seperti Perguruan Tinggi ; (2) Penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) oleh setiap pegawai dan disetujui oleh atasan atau pejabat penilai; (3) Pelaksanaan tugas oleh setiap individu pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan; dan (4) Pelaksanaan penilaian yang terdiri dari monitoring pelaksanaan kegiatan/ pekerjaan, penilaian di akhir tahun berdasarkan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pengamatan perilaku kerja oleh pejabat penilai, dan pemberian insentif/tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian.

Oleh karenanya periode pelaksanaan penilaian adalah sekali dalam setahun. Kata Kunci

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

:Rekonstruksi Model dan Penilaian Kinerja paratur a. Latar Belakang Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas membutuhkan peran dan tanggungjawab aparatur yang berkinerja tinggi.

Kinerja aparatur pemerintahan mewujudkan pada eksistensi seorang aparatur yang memiliki kompetensi dan prestasi kerja yang dapat memacu peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan publik, yang nantinya juga akan mengalami peningkatan dalam kepuasan publik terhadap hasil-hasil dari pembangunan tersebut. Berkenaan dengan kinerja aparatur, pemerintah dengan berbagai regulasinya senantiasa mendorong agar kinerja yang baik selalu dioptimalkan, dan bahkan selalu dilakukan penilaian kinerja aparatur secara periodik agar tugas-tugas pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan yang diemban oleh aparatur akan terlaksana dengan sebaik-baiknya.

Untuk itulah, maka upaya penilaian kinerja aparatur dilakukan juga untuk memperoleh umpan balik terhadap apa yang perlu diperbaiki, dan oleh karena itu dipandang perlu melakukan rekonstruksi model penilaian kinerja aparatur, yang tentunya melalui riset yang dilaksanakan sesuai dengan kaidah metodologi dan keilmuan yang relevan. Penelitian terhadap Rekonstruksi atau Pemulihan Model Penilaian Kinerja Aparatur terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan di Provinsi Gorontalo dilakukan selama tiga tahun.

Tahun pertama (2013) dalam perspektif investigasi model penilaian kinerja yang dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Daerah se Provinsi Gorontalo, Tahun Kedua (2014) dalam perspektif melakukan rekonstruksi Model penilaian kinerja yang dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Daerah se Provinsi Gorontalo, dan Tahun Ketiga (2015) Penerapan model penilaian kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Gorontalo. b.

Rumusan Masalah Bagaimana implementasi / penerapan model penilaian kinerja aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Gorontalo. c. Tujuan Penelitian Menganalisis dan mendeskripsikan tentang : Implementasi / penerapan model penilaian kinerja aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Gorontalo. d. Metode Penelitian Penelitian ini didisain dengan jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. 2. Kajian Pustaka a.

Konsep Kinerja Menurut Prawirosentono (2002:2) kinerja adalah suatu hasil kerja atau

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex JI. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

upaya yang diperoleh oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan searah dengan moral dan etika.

Pemahaman konsep dasar kinerja (the basic conception of performance) dapat dilakukan melalui pendekatan the engineering approach defines performance dan the economic market place approach. Kinerja menurut pendekatan engineering approach diartikan sebagai rasio antara sumberdaya yang digunakan (input) dengan standar unit-unit kerja yang dihasilkan (output).

Sedangkan pendekatan the economic market place approach berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkan, disesuaikan dengan penggunaan sumber daya tertentu (Widodo, 2005:207). Analisis kinerja merupakan suatu metode untuk mengukur sejauhmana kemajuan yang dicapai disbanding dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui analisis kinerja dapat dilihat tingkat keberhasilan ataupun tingkat kegagalan implementasi kebijakan, program dan juga kegiatan yang searah dengan sasaran/target dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi suatu organisasi.

Untuk melakukan analisis kinerja organisasi publik, diperlukan indikator-indikator kinerja yang dapat memberikan gambaran tingkat pencapaian suatu sasaran, target dan tujuan yang ditetapkan. Oleh karenanya, indicator kinerja seharusnya dapat dihitung dan diukur untuk digunakan sebagai dasar penilaian atau dengan meninjau tingkat kinerja, baik itu dalam tahap perencanaan, implementasi, maupun tahap setelah penyelesaian kegiatan.

Lenvine, dkk (1990) mengemukakan tiga indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu: a) Responsiveness, ialah kemampuan individu atau organisasi untuk mengenali dan mengetahui kebutuhan masyarakat, merancang agenda dan prioritas pelayanan serta melaksanakan pengembangan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Singkatnya, responsiveness menunjukkan keselarasan antara program/kegiatan pelayanan dan kebutuhan/aspirasi masyarakat. Karena secara langsung dapat memberikan gambaran tentang kemampuan organisasi publik dalam melaksanakan misi dan

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir. Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat maka responsivitas dapat dikatakan sebagai salah satu dari indikator kinerja.

Tidak selarasnya antara sebuah pelayanan dan kebutuhan masyarakat akan menunjukkan tingkat responsivitas yang rendah demikian pula sebaliknya. b) Responsibility, menjelaskan apakah implementasi kegiatan organisasi publik telah dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai, serta searah dengan kebijakan organisasi. c) Accountability, menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi public konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Kinerja organisasi publik tidak hanya ditinjau dari pengembangan ukuran internal oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti mencapai target namn kinerja sebaiknya dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai, norma dan etika yang berlaku dimasyarakat. Kegiatan organisasi publik mempunyai akuntabilitas yang tinggi jikalau kegiatannya dipandang benar serta sesuai dan tidak bertentangan dengan nilai, norma dan etika yang berkembang di masyarakat.

Selanjutnya, Dwiyanto(2003:60) menambahkan beberapa indikator yang biasanya dipergunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik, selain yang dikemukakan oleh Lenvine dkk(1990) yakni: a) Produktivitas, konsep produktivitas tidak hanya menilai tingkatan efisiensi, akan tetapi juga efektivitas sebuah pelayanan. Produktivitas dianggap sebagai rasio antara input dan output.

Konsep ini dirasa masih terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) **mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.** b) Kualitas Layanan. Isu tentang kualitas pelayanan cenderung memiliki kedudukan penting dalam menjabarkan kinerja organisasi pelayanan publik.

Munculnya berbagai pandangan negatif mengenai organisasi publik diakibatkan oleh adanya rasa tidak puas dari masyarakat terhadap kualitas layanan yang diperoleh dari organisasi publik. Oleh karenanya, kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan dapat dijadikan indicator untuk mengukur kinerja organisasi publik. Kelebihan dalam menggunakan aspek rasa puas masyarakat menjadi indikator kinerja adalah sebuah informasi tentang kepuasan masyarakat tergolong mudah dan murah untuk diperoleh.

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

Sebagai suatu proses perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi yang diharapkan menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka kinerja antar individu dengan individu lainnya dalam situasi kerja sangat dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu individu yang sama juga mampu membuahkan performance (kinerja) kerja yang berbeda didalam situasi yang berbeda.

Oleh karenanya, secara umum, kinerja dapat dipengaruhi oleh dua hal,yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Pengukuran terhadap job performance atau kinerja, tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari suatu organisasi. Johson dan Levin (dalam Widodo; 2005, 207) menyatakan bahwa "Faktor-faktor yang bisa dipergunakan dalam menilai kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif."

Selanjutnya dijabarkan juga bahwa kinerja dapat ditinjau berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, contoh dari sebuah tugas yang sebagai bagian dari pekerjaan, kebutuhan waktu untuk mempelajari tugas, jumlah promosi yang pernah dilewati, rating kelompok dan atasan, sehingga mengukur/menilai kinerja adalah proses pencatatan dan pengukuran pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam rangka pencapaian misi (mision accomplishment) melalui hasil- hasil yang ditampilkan dan digambarkan berupa produk, jasa,ataupun suatu proses. b. Penilaian Kinerja Penilaian terhadap sebuah performance atau kinerja adalah suatu kegiatan yang bersifat sangat penting.

Penilaian dimaksud biasa dijadikan sebagai ide atau saran guna melakukan perbaikan demi peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Untuk mengukur kinerja sebuah organisasi banyak pendapat pakar mengenai berbagai indikator dan konsep yang dapat digunakan, seperti efektivitas, efisiensi dan juga produktivitas guna menentukan sejauh mana kemampuan sebuah organisasi dalam mencapaitujuan.

Namun konsep dan indikator yang dijelaskan hanya dapat dipergunakan bagi organisasi swasta yang berpusat pada keuntungan belaka, tentu saja hal ini tidak sama dengan organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat banyak tanpa mengejar keuntungan materi. Levine, dkk(1990) menyarankan terdapat tiga konsep yang bisa digunakan dalam pengukuran kinerja birokrasi publik,yaitu: responsiveness, responsibility dan accountability (Dwiyanto,2003).

TRANSBahasa

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

Menurut Keban (2001), pendekatan yang dilaksanakan yang bisa digunakan mengukur kinerja pemerintah daerah, yaitu pendekatan kebijakan dan manajerial, dengan anggapan bahwa efektivitas dari sasaran pemerintah daerah sangat bergantung pada dua kegiatan pokok tersebut ?Publik Management and Policy?. Pendekatan manajemen mempermasalahkan sampai pada seberapa jauh fungsi-fungsi atau kegunaan manajerial pemerintah daerah yang telah dilaksanakan seefisien dan seefektif mungkin. Sasarannya adalah semua yang mempunyai tugas dalam pengimplementasian kebijakan publik.

Selanjutnya Keban (2001) melakukan penggabungan terhadap kedua pendekatan tersebut yang disebut dengan pendekatan moral/etika, dalam konteks ini, Keban melihat sejauhmana pemerintah daerah memberikan perhatian terhadap aspek moralitas,yakni apakah pegawai pemerintah daerah, masyarakat umum atau golongan tertentu diperlakukan secara adil oleh pemerintah daerah? Atau apakah pemda memperhatikan internal dan eksternal etik?.Apakah pemda cukup cekatan atau tanggap terhadap perubahan yang berasal dari masyarakat.

Adapun sasaran/target dari pendekatan ini adalah penggabungan dari dua pendekatan yang telah dijelaskan di atas. Selanjutnya fungsi/kegunaan manajerial dapat dilihat dari manajerial yang mempunyai tugas, berupa adanya penambahan dalam pemakaian manajerial skill, penggunaan sistem, dan prosedur kerja yang mengarah lebih baik, bertambahnya motivasi serta rasa puas terhadap kerja diantara pegawai atau aparat pemda.

Apakah peningkatan/pengembangan ini telah memberikan dampak terhadap tercapainya tujuan baik secara efisien dan efektif. Disamping itu nilai kinerja pemerintah dapat dilihat dari kesuksesan masing-masing instansi dalam pelaksanaan fungsi, tugas dan tanggung jawab tersebut yang merupakan manifestasi atau modal dari kegiatan manajemen dan policy. 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan 3.1.

Hasil Rekonstruksi Model Penilaian Kinerja Aparatur Hasil rekonstruksi model penilaian kinerja aparat diwilayah Provinsi Gorontalo yang diusulkan kepada Pemerintah daerah terlihat pada gambar berikut ini. Tahapan-tahapan penilaian kinerja aparat pemerintah daerah berdasarkan model yang direkonstruksi di atas adalah sebagai berikut: 1) Model Penilaian Kinerja Aparatur dapat dilakukan oleh Tim Internal Pemda ataupun Tim Eksternal Pemda baik secara parsial maupun secara terpadu untuk memperoleh hasil penilaian kinerja yang maksimal dan terstandarkan.

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

2) Penetapan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja dan Anggaran, serta Rencana Operasional Kegiatan instansi sebagai penjelasan dari sasaran, target dan program instansi berdasarkan visi dan misi. 3) Penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) oleh setiap pegawai dan disetujui oleh atasan atau pejabat penilai. 4) Pelaksanaan tugas oleh setiap individu pegawai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan Kepegawaian, oleh atasan langsung pada masing-masing SKPD 6) Pelaksanaan penilaian akhir tahun yang terdiri dari monitoring pelaksanaan kegiatan/pekerjaan, penilaian di akhir tahun berdasarkan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pengamatan perilaku kerja oleh pejabat penilai, dan pemberian insentif/tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian. Oleh karenanya periode pelaksanaan penilaian adalah sekali dalam setahun.

7) Penegasan atas Reward and Punishment bagi aparatur pada masing-masing SKPD 8) Evaluasi Terpadu dan Terintegrasi, setelah melalui tahapan penilaian pada masing-masing SKPD, maka ditingkat Kabupaten/Kota dan Provinsi dilakukan evaluasi secara terpadu dan terintegrasi dengan harapan akan melihat komitmen dan konsistensi secara makro terhadap pelaksanaan evaluasi kinerja aparatur dan organisasi pemerintah daerah.

9) Feed-back atau umpan balik terhadap pelaksanaan penilaian kinerja aparatur atas apa yang perlu diperbaiki atau system yang dilanjutkan pada tahun-tahun berikutnya. Hasil rekonstruksi model penilaian kinerja diatas merupakan pengembangan dari model Torrington, Hall and Taylor, 2005 yang disesuaikan dengan aturan yang berlaku sekarang yakni PP yang ada di lapangan.

Model penilaian kinerja aparat pemerintah ini jika diterapkan pada seluruh pemerintah yang ada di wilayah Provinsi Gorontalo diharapkan akan menjamin keseragaman penilaian, baik dalam hal acuan/ dasar hukum pelaksanaan, waktu pelaksanaan, aspek/indicator penilaian, maupun pelaksana penilaian. Disamping itu, model ini diharapkan dapat menjamin obyektivitas pelaksanaan penilaian kinerja aparatur pemerintah daerah, yang pada gilirannya akan memotivasi pegawai untuk senantiasa mengembangkan potensi kinerjanya dan akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi upaya peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah. 3.2.

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

Implementasi penerapan model penilaian kinerja paratur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Gorontalo Hasil penjarangan data melalui FGD yang dilakukan pada pemerintah kabupaten/kota se Provinsi Gorontalo, termasuk Pemerintah Provinsi Gorontalo menunjukkan semuanya telah menerapkan sistem penilaian kinerja aparat berdasarkan ketentuan PP pemerintah daerah di wilayah Provinsi Gorontalo menetapkan sistem penilaian kinerja sesuai kebijakan daerah masing-masing sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai. Bobot penilaian kinerja untuk tiap-tiap daerah bervariasi.

Misalnya untuk Kota Gorontalo, sesuai Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, pasal 5 ayat (1) menyatakan bahwa pegawai ASN berhak menerima tambahan penghasilan dengan penuh apabila memenuhi komponen disiplin dengan bobot sebesar 60% (enam puluh persen) dan komponen kinerja dengan bobot sebesar 40% (empat puluh persen).

Komponen disiplin diukur atas dasar kehadiran berdasarkan dengan jam kerja yang telah ditentukan serta kehadiran dan partisipasi pada kegiatan-kegiatan pemerintah daerah. Sedangkan komponen kinerja diukur berdasarkan laporan pelaksanaan tugas yang disampaikan kepada atasan langsung pada setiap bulan. Berbeda dengan Kota Gorontalo, Kabupaten Gorontalo Utara sesuai Peraturan Bupati Gorontalo Utara Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Tahun Anggaran 2015, pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa "Kinerja dinilai berdasarkan atas prestasi aksi dan prestasi hasil."

Prestasi aksi diberi bobot 40% sedangkan prestasi hasil memiliki bobot 60%. Komponen prestasi aksi terdiri atas: disiplin, ketaatan terhadap peraturan kepegawaian, tanggung jawab, dan kerja sama. Komponen prestasi hasil terdiri dari: produktifitas, efektivitas, efisiensi, inovasi, manfaat kinerja, dan kecepatan.

Untuk wilayah Pemerintah Kabupaten Gorontalo, pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasar pada Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Tambahan Penghasilan Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo. Dalam pasal 8 ayat (1) peraturan bupati tersebut dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berhak menerima tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja dan berdasarkan tempat bertugas adalah pegawai yang ikut hadir dalam apel dan hadir untuk melaksanakan tugas.

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

Pada pasal 14 Peraturan Bupati tersebut diemukakan pula bahwa pembayaran tambahan penghasilan mulai berlaku 1 Januari 2015 dengan menggunakan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai bulan Desember 2014. Ini menunjukkan bahwa dasar pemberian tunjangan tambahan penghasilan PNS di wilayah ini semata-mata didasarkan pada kehadiran, yakni pada apel dan pelaksanaan tugas.

Peraturan ini sepertinya mengabaikan kriteria hasil kerja atau tingkat prestasi kerja pegawai dalam pemberian tambahan penghasilan bagi para pegawai. Untuk wilayah Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, penambahan penghasilan Pegawai ditetapkan melalui Keputusan Bupati Bone Bolango Nomor 10/KEP/BUP.BB/17/2015 Tentang Penetapan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango Tahun Anggaran 2015.

Dalam lampiran II Keputusan Bupati Bone Bolango tersebut dikemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai antara lain: Loyalitas, Kepemimpinan (leadership), Inovasi, Pelayanan Publik, Kerjasama, dan Disiplin Kehadiran Kerja. Sama halnya dengan Pemerintah Kabupaten Gorontalo, unsur-unsur penilain kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango belum menggunakan kriteria hasil atau produktivitas kerja pegawainya.

Untuk wilayah Pemerintah Kabupaten Boalemo, penambahan penghasilan Pegawai ditetapkan melalui Peraturan Bupati Boalemo Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Standar Satuan Harga Tahun Anggaran 2015. Dalam peraturan bupati tersebut kriteria penentuan besaran tambahan penghasilan pegawai ditetapkan berdasarkan struktur jabatan dan eselonisasi jabatan yang ada dan belum didasarkan pada prestasi kerja pegawai.

Untuk wilayah Pemerintah Kabupaten Pohuwato, penambahan penghasilan Pegawai ditetapkan melalui Peraturan Bupati Pohuwato Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Pemberian Penambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015. Pada pasal 9 ayat (2) Peraturan Bupati Pohuwato tersebut dikemukakan bahwa unsur-unsur yang digunakan untuk menilai prestasi kerja pegawai adalah: "(a) Mempunyai kecakapan dan menguasai bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (b) Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya; (c) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya; (d) Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmanai dan rohani yang baik; (e) Melaksanakan tugas secara efektif dan efisien; dan (f) Mencapai tingkat sasaran kerja atau tingkat capaian hasil kerja yang disepakati bersama antara PNS dengan pejabat penilai."

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

Berbeda dengan daerah-daerah lainnya, penilaian kinerja pegawai di wilayah Kabupaten Pohuwato sudah memperhatikan hasil atau prestasi kerja pegawainya, bahkan sangat sesuai dengan ketentuan Untuk wilayah Pemerintah Provinsi Gorontalo, penambahan penghasilan Pegawai ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 01 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi Gorontalo Tahun Anggaran 2015. Dalam pasal 4 Peraturan Gubernur Gorontalo dikemukakan bahwa penilaian kinerja Pegawai menggunakan 5 indikator yakni: Disiplin, Produktivitas, Tanggungjawab, kerjasama, dan inovasi.

Sama halnya dengan Kabupaten Pohuwato, indikator penilaian kinerja di wilayah pemerintah Provinsi Gorontalo telah menggunakan kriteria hasil kerja/ produktivitas pegawainya meskipun tidak sedetail Kabupaten Pohuwato. Meskipun bervariasi dalam kebijakan dan pelaksanaannya, penilaian kinerja aparatur di wilayah Provinsi Gorontalo umumnya memiliki kesamaan terutama dalam jangka waktu penilaian yakni setiap bulan sekali.

Hal ini dapat dipahami karena kebijakan penilaian kinerja ini berkenaan langsung dengan pemberian tunjangan yang perhitungannya dilakukan setiap bulan, meskipun pembayarannya mungkin pertriwulan atau lebih. Kesamaan lainnya adalah jika mengacu pada model penilaian kinerja aparatur yang direkomendasikan pada penelitian tahap kedua, pada umumnya pemerintah daerah di area Provinsi Gorontalo melalui Badan Kepegawaian di masing-masing telah melakukan model dan atau cara penilaian tersebut akan tetapi pada umumnya belum sampai pada siklus atau tahapan terakhir model/ dan/atau cara tersebut yakni bagian 'feedback'.

Tidak terlaksananya tahapan ini memberi implikasi pada minimnya pengetahuan dan kesadaran pegawai terhadap kekurangan atau kesalahan yang dilakukan oleh yang bersangkutan. Dalam jangka panjang sistem yang demikian akan menimbulkan sikap apatis di kalangan pegawai karena mereka tidak mengetahui apa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan dalam kinerja masing-masing pegawai. Kelak akan timbul kecurigaan di kalangan pegawai bahwa penilaian tidak dilakukan secara adil dan obyektif.

Pada gilirannya kondisi yang demikian itu akan mengakibatkan merosotnya kinerja pegawai secara umum. 4. Penutup 4.1. Simpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dideskripsikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan tentang model penilaian kinerja aparatur pemerintah di wilayah Provinsi Gorontalo sebagai berikut ini. a.

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id

Model penilaian kinerja pemerintah daerah diwilayah Provinsi Gorontalo telah dilakukan sesuai ketentuan PP No Untuk kepentingan pemberian tambahan penghasilan pegawai, masing-masing pemerintah daerah pada wilayah/area Provinsi Gorontalo menetapkan kebijakan penilaian kinerja yang dilakukan setiap bulan sekali. c. Jika mengacu pada konstruksi/model penilaiankinerja aparatur yang dapat menunjang penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana yang direkomendasikan dalam penelitian ini, semua pemda pada umumnya belum melaksanakan seluruh tahapan yang ada terutama tahapan 'feed back'. 4.2.

Rekomendai Berdasarkan simpulan-simpulan penelitian di atas, peneliti merekomendasikan agar seluruh tahapan dalam model penilaian kinerja yang direkomendasikan kepada seluruh pemda di wilayah Provinsi Gorontalo hendaknya dapat dilaksanakan secara keseluruhan, guna menunjang efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

INTERNET SOURCES:

- 1% - penerapan model penilaian kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di provinsi gorontalo. b.
- 1% - paradigmakaumpedalaman.blogspot.com
- <1% - www.scribd.com/document/43949387/Kinerja-Bir...
- <1% - jokoloveriska.blogspot.com/2016/01/contoh-skripsi...
- <1% - ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com/2013/01/...
- 1% - ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/download/110/106
- <1% - www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-konsep...
- <1% - depok.go.id/Perwal/2013/PERWAL-NOMOR-38-TAHUN-2013...
- <1% - www.tppns.net
- <1% - bkd-probolinggokab.blogspot.com/2011/04/dp3-daftar...

TRANSBAHASA

Professional Translation & Language Services

SK Menteri Hukum dan HAM RI Nomor. AHU-0009641.AH.01.07.2017

JL. Ir.Hi. Joesoef Dalie (Ex Jl. Pangeran Hidayat) No. 78 Kota Gorontalo

Email. transbahasa.go@gmail.com / Phone. +62 853 9862 5876

www.transbahasa.co.id