

Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo

¹Adelyn Mahdang, ²Tri Susanti Lamangida, ³Widya Kurniati Mohi

¹²³Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Provinsi Gorontalo 9600, Indonesia
Email : adel_mahdang@gmail.com

Abstract

This research will take place at the Secretariat of Gorontalo Provincial Council on the basis of the author's consideration in terms of time and budget. The implementation of research activities conducted for two months, from June to August 2016. The purpose of this study was to determine how the implementation of performance appraisal of civil servants within the Secretariat Council of Gorontalo Province. This research uses qualitative research type with descriptive approach. The result of the research shows the implementation of Civil Servant Performance appraisal in the Secretariat of the Provincial Board of Gorontalo conducted to know the performance of each employee, decision making in the field of personnel and for the evaluation of the success or failure of an activity based on the leadership decree. In addition it is useful, both for the agency, the assessor, and the assessed employees. In addition to identifying opportunities for rotation or change of duties of employees and Factors that impede the implementation of performance appraisal of civil servants in the Secretariat Council of Gorontalo Provincial Council, External and Internal Factors.

Keywords: *Implementation of Assessment, Performance*

Abstrak

Penelitian ini akan mengambil lokasi di Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo dengan dasar pertimbangan penulis dari segi waktu dan anggaran. Adapun pelaksanaan kegiatan penelitian dilakukan selama dua bulan, dari bulan Juni sampai Agustus 2016. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja masing-masing pegawai, pengambilan keputusan pada bidang kepegawaian dan untuk evaluasi berhasil tidaknya suatu kegiatan yang berdasarkan SK pimpinan. Di samping itu bermanfaat, baik bagi instansi, pihak penilai, maupun pegawai yang dinilai. Selain itu untuk mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas pegawai dan Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penilaian kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo, Faktor Eksternal dan Internal.

Kata kunci: Pelaksanaan Penilaian, Kinerja

PENDAHULUAN

Pelayanan Dalam perspektif administrasi publik kaitan dengan pendayagunaan aparatur negara adalah sebagai sebuah sistem yang mempunyai sejumlah fungsi yang saling terkait, yaitu meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Adapapun yang menjadi obyek bahasan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan fungsi pengembangan sumber daya manusia yaitu tentang penilaian kinerja.

Kegiatan penilaian kinerja dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Selain itu juga, penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja memiliki dua tujuan yang berorientasi pada individu dan organisasi. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi terhadap individu yaitu untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku kerja pegawai dan sejauh mana pencapaian kerja pegawai. Sedangkan tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada organisasi bahwa penilaian kinerja tersebut menjadi dasar untuk membedakan pegawai yang efektif dan tidak efektif.

Secara spesifik kegunaan sistem penilaian kerja adalah sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, demosi, terminasi dan kompensasi serta mengoreksi perilaku pegawai, jika hasil penilaian perilaku pegawai kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan maka pimpinan berkewajiban mendisiplinkan pegawai dengan memberikan bimbingan

serta arahan. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses daripada sebagai sebuah produk akhir.

Lembaga/instansi pemerintah yakni Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo berdasarkan Peraturan Gubernur No 68 tahun 2014 tentang tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo, pada BAB II pasal 2 yang menyatakan bahwa sekretariat Dewan mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai kemampuan keuangan daerah.

Dapat digaris bawahi bahwa dalam upaya pencapaian tujuan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo perlu diperlukan adanya dukungan kinerja oleh sumber daya manusia atau pegawai (PNS) yang baik dalam instansi tersebut, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Untuk mengetahui apakah pegawai yang ada di Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik perlu diadakan penilaian terhadap kinerja/prestasi kerja pegawai. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui sejauh mana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

Penilaian kinerja di Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo selain menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), juga lebih memfokuskan pada unsur-unsur penilaian secara

informal, yang digunakan untuk pelaksanaan penilaian kinerja yang biasanya hanya mencakup suatu lingkup instansi tertentu. Penilaian meliputi berbagai hal, seperti: prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijabatinya. Mengingat akan masalah-masalah tersebut, sangat diperlukan bagi organisasi untuk dapat mempersiapkan suatu sistem yang efektif untuk memperbaiki sikap dan perilaku kerja para pegawainya untuk dapat menghasilkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang efektif yang bermanfaat bagi organisasi, negara dan terutama masyarakat yang merasakan pelayanan publik.

Salah satu pelaksanaan manajemen kepegawaian adalah adanya sistem penilaian terhadap performa kerja pegawai yang disebut dengan penilaian kinerja atau dalam lingkungan pegawai negeri sipil disebut dengan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Bentuk dan sistem penilaian terhadap kinerja pegawai telah diberdayakan oleh pemerintah sejak lama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 dan dinamakan dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh pegawai sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja pegawai yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu

kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan. Tujuan dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Menjadi menarik berdasarkan observasi atau pengamatan awal adalah meskipun pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di ketahui sebagai bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi. Tetapi kenyataannya pelaksanaan penilaian kinerja kurang menyemangati Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kinerjanya. Dan bahkan berdasarkan pengamatan langsung pada sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo, masih ditemukan adanya kesamaan perlakuan dan pemberian tunjangan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dan tidak bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah ini peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan, Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi deskriptif dengan Jenis Penelitian Kualitatif. Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif adalah penelitian yang memaparkan atau menggambarkan data temuan penelitian dalam bentuk pernyataan-pernyataan dari informan sesuai dengan kenyataan yang ada. Penelitian dilakukan di Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Gorontalo yang terletak di Jalan Sapta Marga Kelurahan Botu Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan prosedur pengumpulan data antara lain :

- Observasi, dengan cara ini peneliti dapat meyakini, dapat melihat dan dapat mengamati sendiri yang kemudian dilanjutkan dengan pencatatan perilaku serta kejadian sebagai mana adanya.
- Wawancara, melakukan wawancara langsung kepada semua pihak yang berkompeten dalam penelitian ini, agar informasi yang didapatkan tidak meragukan dan dapat dipertanggungjawabkan.
- Dokumentasi, dokumentasi yakni pengumpulan data dari sumber-sumber non visual yakni berupa dokumen-dokumen atau arsip-arsip dan rekaman yang ada relevansinya dengan kebutuhan data yang dibutuhkan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi

Penelitian dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Gorontalo yang terletak di Jalan Sapta Marga Kelurahan Botu Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo. Berdasarkan Peraturan Daerah OTK Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Nomor 11 Tahun 2013 susunan Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi, terdiri atas :1) Sekretaris DPRD; b) Bagian Tata Usaha yang terdiri dari (Sub Bagian Program dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan). 2) Bagian Keuangan

yang terdiri dari (Sub Bagian Anggaran, Sub Bagian Perbendaharaan, Sub Bagian Akuntansi). 3) Bagian Persidangan, Hukum dan Perundang-undangan yang terdiri dari (Sub Bagian Risalah dan Persidangan, Sub Bagian Komisi dan Alat Kelengkapan DPRD, Sub Bagian Hukum dan Perundang-undangan). 4) Bagian Humas dan Pelayanan Publik yang terdiri dari (Sub Bagian Protokol, Publikasi, Dokumentasi dan Informasi dan Sub Bagian Pelayanan Masyarakat), dan 5 Kelompok Jabatan Fungsional.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian melalui teknik wawancara yang dilakukan kepada sepuluh orang informan diperoleh yakni ketika dikonfirmasi tentang bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo secara umum informan mengatakan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil pada di Lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo sudah ada sekalipun pada tahap implementasi penilaian kinerja PNS masih tersirat kekurangan atau kelemahan.

Selanjutnya terkait dengan apa yang menjadi tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo, maka tanggapan informan sebagai berikut:

Menurut Informan A sebagai Kepala Bagian Rapat dan Risalah, setelah diwawancarai beliau mengatakan bahwa

“Tujuan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan sekretariat dewan provinsi gorontalo adalah pada prinsipnya untuk menilai berhasil tidaknya suatu kegiatan yang

diamanatkan untuk dikerjakan” (wawancara,2016)

Kemudian ditambahkan lagi oleh Informan B setelah diwawancarai beliau mengemukakan bahwa

“Tujuan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan sekretariat dewan provinsi gorontalo adalah sebagai landasan dalam pengambilan keputusan pada bidang kepegawaianya misalnya untuk melakukan promosi, rotasi pekerjaan (perpindahan bidang pekerjaan), atau menghentikan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai”(wawancara, 2016).

Ditambahkan penjelasan Informan C beliau mengemukakan bahwa :

“tujuan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan sekretariat dewan provinsi gorontalo adalah untuk mengetahui prestasi kerja masing-masing pegawai sesuai tugas pekerjaannya, selain itu juga untuk evaluasi dari kegiatan yang telah dilaksanakan dalam hal ini yaitu pelayanan publik terhadap masyarakat”(wawancara, 2016)

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan sekretariat dewan Provinsi Gorontalo, yaitu untuk mengetahui prestasi kerja masing-masing pegawai, pengambilan keputusan pada bidang kepegawaian dan untuk evaluasi berhasil tidaknya suatu kegiatan yang berdasarkan SK pimpinan. Penilaian kinerja juga mempunyai beberapa manfaat, baik bagi instansi sendiri, pihak penilai, maupun pegawai yang dinilai. Selain itu untuk mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas pegawai, penilaian kinerja juga memberikan manfaat

bagi beberapa pihak. Bagi instansi hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengetahui kinerja pegawai di masing-masing bagian dan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan pada bidang kepegawaian misalnya untuk melakukan promosi, rotasi pekerjaan (perpindahan bidang pekerjaan), atau menghentikan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai.

Selanjutnya pertanyaan penelitian terkait waktu, tempat dan hal-hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo, hasil penelitian dari aspek waktu penilaian menurut informan penelitian bahwa :

Informan C sebagai Kepala Bagian Tata Usaha beliau mengemukakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan penilaian kinerja dilingkungan sekretariat dewan provinsi gorontalo dibentuk sebuah tim penilai yang terdiri dari Kepala sekretariat dan Kabag TU. Penilaian dilakukan oleh Kabag TU (sebagai penilai) atas perintah langsung dari Kepala sekretariat (selaku pengawas dan pemberi keputusan) setiap satu tahun sekali yaitu pada bulan Desember”(wawancara, 2016).

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Informan A sebagai staf di TU dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa

“Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dilingkungan sekretariat dewan provinsi gorontalo dilakukan setiap satu tahun sekali tepatnya pada bulan Desember sebelum pergantian periode tahun kerja” (wawancara, 2016).

Dari beberapa pernyataan di atas dan ditambahkan dengan adanya dokumen yang menyatakan hal senada, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap satu tahun sekali Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo mengadakan penilaian kinerja pada pegawainya. Penilaian kinerja

tepatnya dilakukan pada bulan Desember sebelum pergantian periode tahun kerja. Setelah hasil penelitian didapat dilakukan evaluasi kerja oleh masing-masing bagian.

Pertanyaan penelitian terkait standar penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo, hasil penelitian menurut informan penelitian bahwa :

Menurut Informan A sebagai Kepala Bagian Tata Usaha/Kepegawaian ketika diwawancarai mengemukakan bahwa:

“Sesuai dengan keputusan dan kesepakatan bersama standar penilaian meliputi aspek 5W+1H (apa yang dilakukan, kapan pelaksanaan, siapa yang menilai dan siapa yang dinilai, dimana dilaksanakan, mengapa harus dilakukan, dan bagaimana pelaksanaannya)” (wawancara, 2016)

Kemudian menurut Informan B setelah diwawancarai beliau mengatakan bahwa

“Dasar penilaian pegawai kami harus sesuai dengan standar yang telah disepakati, Standar atau tingkatan-tingkatan kinerja meliputi nilai apakah melampaui ekspektasi, sesuai ekspektasi, atau di bawah ekspektasi.”(wawancara, 2016)

Selanjutnya bahwa berdasarkan dokumen penilaian pegawai sekretariat dewan provinsi gorontalo, Standar atau tingkatan-tingkatan penilaian kinerja meliputi batasan nilai melampaui ekspektasi besarnya angka 6, nilai sesuai ekspektasi besarnya angka 4, dan nilai di bawah ekspektasi besarnya angka 2”

Dari pernyataan-pernyataan di atas dan didukung dokumen penilaian akan standar penilaian yang dimiliki sekretariat dewan dapat disimpulkan bahwa standar atau tingkatan-tingkatan penilaian kinerja dibagi menjadi 3 tingkatan nilai yaitu melampaui ekspektasi besarnya angka 6,

sesuai ekspektasi besarnya angka 4, dan di bawah ekspektasi besarnya angka 2.

Selanjutnya pertanyaan penelitian terkait tindak lanjut hasil penilaian yang digunakan pada penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo, diperoleh dari hasil penelitian menurut informan penelitian bahwa :

Menurut Informan A sebagai Kepala Bagian Tata Usaha/Kepegawaian setelah diwawancarai beliau mengatakan bahwa:

“Tindak lanjut hasil penelitian kinerja, kalau penilaian seorang pegawai tersebut sesuai dengan ekspektasi maka tetap dipekerjakan di bagian yang lama, tetapi bila dari penilaian kinerja hasilnya di bawah ekspektasi maka diputuskan dipindah ke bagian lain yang mungkin lebih sesuai atau bisa juga dipindah ke bagian pada bidang yang sama atau bisa jugadengan bidang yang berbeda”(wawancara, 2016)

Menurut Informan C berdasarkan hasil wawancara beliau mengemukakan bahwa:

“Saya sudah 15 tahun bekerja di sekretariat ini yaitu sejak tahun 2000, sudah 3 kali Saya mengalami rotasi. Awal bekerja ditempatkan di bagian persidangan, kemudian Saya dipindahkan di bagian hukum menjadi staf sebelumnya mengalami rotasi juga. Saya dipindahkan ke divisi persidangan. Dan sampai sekarang Saya kembali ditugaskan dibagian ivisi persidangan”(wawancara, 2016)

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa tindak lanjut dari penilaian kinerja pegawai adalah keputusan dari pimpinan sekretariat dengan kepegawaian, Jika penilaian kinerja menunjukkan hasil sesuai dengan ekspektasi maka tetap dipekerjakan di bagian yang lama, tetapi bila dari penilaian kinerja hasilnya di bawah ekspektasi maka

diputuskan dipindah ke bagian lain yang mungkin lebih sesuai atau bisa juga dipindah ke bidang yang lain atau bisa juga dengan bidang yang berbeda. Jadi hasil penilaian kinerja disini sangat penting khususnya di bidang Kepegawaian Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo.

Pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pelaksanaan penilaian adalah sebagai berikut: dibentuk sebuah tim penilai kinerja pegawai (terdiri dari pimpinan sekretariat dan Kabag TU). Pimpinan memberikan perintah langsung kepada Kepala Bagian Tata Usaha/Kepegawaian untuk melaksanakan penilaian kinerja pegawai, Kepala Bagian Tata Usaha/Kepegawaian membuat kriteria dan metode penilaian sebagai standar penilaian. Kemudian diadakan suatu rapat oleh tim penilai untuk membahas kriteria dan metode penilaian tersebut apakah sudah sesuai dengan ruang lingkup penilaian apa belum, Jika sudah, maka segeralah disepakati dan dilaksanakan penilaian tersebut. Hasil dari penilaian dibuat laporan dan diserahkan kepada pimpinan sekretariat dewan. Kemudian diadakan evaluasi hasil dari penelitian tersebut oleh masing-masing bagian dengan tindak lanjut pemberian saran/reward.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja secara umum dapat dipahami berpengaruh besar dalam memberikan kontribusi kepada pegawai Negeri Sipil dalam rangka kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu. Kinerja

instansi pemerintah adalah gambaran tingkat pencapaian sasaran atau instansi pemerintah sebagai gambaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo

Untuk dapat memecahkan setiap persoalan yang dapat menghambat pekerjaan hendaknya dikaji faktor-faktor yang menjadi penghambat tersebut. Demikian halnya dengan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai. Untuk dapat memberikan penilaian secara adil, jujur, dan obyektif tentu tidaklah mudah

Menurut Informan A bahwa :

“Dalam penilaian, pegawai biasanya dianggap memiliki nilai prestasi kerja yang sama dengan pegawai lain dalam satu unit bagian”. Selain itu adanya kedekatan hubungan antara penilai dengan pegawai yang dinilai akibatnya dalam pemberian nilai terlalu longgar” (wawancara, 2016).

Sementara Informan B mengatakan bahwa :

“Kalau kita dekat dengan pegawai yang akan dinilai, hal itu memudahkan untuk menilai, dalam artian mudah mengetahui karakteristik sifat dan kinerja dari pegawai itu sendiri” (wawancara, 2016).

Menurut Informan C mengatakan bahwa :

“Pihak penilai kadang dalam melakukan penilaian memberikan nilai sama antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, padahal tugas dan

tanggungjawabnya kan berbeda” (wawancara, 2016).

Menurut Informan D mengatakan bahwa :

“Penilaian kadang tidak diketahui kapan tanggal pelaksanaannya, jadi kita tidak tahu kapan dinilai, tiba-tiba nanti tahunya waktu evaluasi” (wawancara, 2016).

Pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekeretaryat Dewan Provinsi Gorontalo bahwa penilaian kurang objektif. Dimana banyak contoh permasalahan yang penghambat penilaian yaitu misalnya: seorang penilai memberikan nilai dirasa terlalu longgar. Pegawai yang seharusnya dinilai kurang, karena penilai merasa kasihan, maka dimasukkan ke dalam kategori sedang selain itu terkadang kedekatan hubungan antara penilai dengan pegawai juga mengakibatkan mudahnya seorang penilai untuk menilai kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dilakukan penarikan kesimpulan sebagai berikut:

Pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo sudah berjalan tetapi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut menggambarkan hasil bahwa masih sulitnya menentukan mana Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan baik dan mana Pegawai Negeri Sipil yang tidak bekerja.

Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penilaian kinerja PNS di

Lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Gorontalo adalah masih adanya system penilaian yang kurang objektif, serta kurangnya informasi tentang aspek-aspek pelaksanaan penilaian kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan saran untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada maka dipandang perlu untuk :

1. Melakukan pelatihan-pelatihan ataupun segala bentuk pengembangan diri dan kompetensi pegawai,
2. Mengingat bahwa penilaian kerja juga sangat bermanfaat bagi pegawai maka seharusnya pegawai bisa lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan,
3. Sebaiknya tim penilai dapat menyampaikan terlebih dahulu apa saja yang menjadi aspek yang dinilai, baik itu melalui penyampaian lisan maupun melalui tulisan yang dipajang dipapan pengumuman.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Agus Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- A. W Widjaya. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Anwar P. Mangkunegara. 2000. *Manajemen SDM*. Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen Jilid 1*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Malayu S. P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mohamad Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE

Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT Remaja

Rosdakarya 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.