

## PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN GORONTALO

Debriyana Adam<sup>1</sup> Arifin Tahir<sup>2</sup> Zuchri Abdussamad<sup>3</sup>  
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
E-mail: [debriyanaa@gmail.com](mailto:debriyanaa@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the performance assessment of civil servants (PNS) at the Regional Finance and Assets Agency of Gorontalo Regency. Performance assessment is a key element in effective human resource management, and is important to ensure that this policy is implemented correctly in order to improve organizational performance in Gorontalo district's regional financial and asset bodies. There are several supporting factors such as commitment from regional leaders and support from central government policies. This research method uses descriptive qualitative. Data collection techniques were carried out using observation, interviews and documentation. Data analysis techniques begin data collection, data reduction, data display and drawing conclusions or verification. The research findings show that the Civil Servant Performance Assessment at the Gorontalo Regency Regional Finance and Assets Agency is effective and efficient.*

**Keywords:** *Performance assessment, Civil Servants.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Penilaian kinerja merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, dan penting untuk memastikan bahwa kebijakan ini dijalankan dengan benar guna meningkatkan kinerja organisasi di badan keuangan dan aset daerah kabupaten gorontalo. Ada beberapa faktor pendukung seperti komitmen dari pimpinan daerah dan dukungan dari kebijakan pemerintah pusat. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dimulai pengumpulan data, reduksi data, tampilan data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo ini sudah efektif dan efisien.*

**Kata Kunci:** *Penilaian kinerja, Pegawai Negeri Sipil.*

### PENDAHULUAN

Peraturan Bupati Republik  
Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara menjadi dasar penetapan PNS. Kita perlu membangun organisasi masyarakat sipil yang mampu memberikan pelayanan publik dengan integritas, profesionalisme, dan netralitas, serta bebas dari campur tangan politik, korupsi, kolusi, dan nepotisme. Organisasi ini harus mengakui persatuan dan kesatuan bangsa sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi kriteria tertentu dan diangkat secara permanen oleh pejabat yang berwenang untuk menjabat di pemerintahan. Sementara itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang juga memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan. Manajemen ASN mencakup pengelolaan ASN dengan tujuan menghasilkan pegawai yang profesional, berpegang pada nilai-nilai dasar, etika profesi, serta bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sistem Informasi ASN adalah kumpulan data dan informasi tentang Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan memanfaatkan teknologi. Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri dari berbagai jabatan tinggi dalam instansi pemerintah. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat

yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi pemerintah dalam menjalankan pemerintahan. Dalam konteks ini, penilaian kinerja PNS memainkan peran yang strategis dan esensial terhadap hasil kerja mereka. Setiap instansi pemerintah diharuskan menetapkan tujuan yang jelas untuk mencapai manfaat optimal dari penerapan penilaian perilaku kinerja.

Menurut Tsauri (2014), penilaian kinerja dilakukan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja pegawai, yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pendidikan

yang diperlukan. Selain itu, penilaian ini juga membantu dalam memberikan alokasi tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini pada gilirannya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

### **KAJIAN PUSTAKA**

Penilaian kinerja menjadi suatu aspek penting dalam konteks individu, kelompok, maupun organisasi, karena memungkinkan identifikasi terhadap tujuan akhir yang ingin dicapai. Kinerja, yang sering kali didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan tersebut, merupakan indikator utama untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam menjalankan misinya. Selain itu, penilaian kinerja juga berfungsi untuk menilai prestasi individu maupun kelompok di dalam organisasi. Proses penilaian yang dilaksanakan dengan baik dan profesional dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Tsauri (2014), penilaian kinerja berfungsi sebagai landasan untuk evaluasi kinerja pegawai, yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pendidikan yang diperlukan. Selain itu, penilaian ini membantu dalam mendistribusikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan serta kapasitas pegawai,

sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini sangat penting dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan evaluasi sistematis terhadap prestasi kerja individu PNS. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengidentifikasi pencapaian serta kendala yang dihadapi oleh PNS dalam menjalankan tugasnya, sekaligus untuk mengeksplorasi kekuatan dan kelemahan yang ada. Metodologi yang digunakan dalam penilaian kinerja PNS dikenal sebagai Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang berfungsi sebagai alat ukur dan panduan untuk mengarahkan hasil kerja PNS. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya berperan dalam pengukuran prestasi, tetapi juga dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

### **METODE**

Penelitian ini dilakukan di Instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena yang sedang diteliti secara mendalam. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan yang berada di lokasi penelitian melalui pengamatan dan wawancara. Informan

yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah delapan orang, yang semuanya merupakan pegawai di Instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Wawancara ini memberikan informasi, fakta, dan gambaran terkait peristiwa yang menjadi fokus penelitian.

Sementara itu, data sekunder berfungsi sebagai pendukung data primer dan diperoleh melalui analisis dokumen, laporan, jurnal penelitian, buku, artikel, serta surat kabar yang relevan dengan topik yang diteliti.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Lexy J. Moleong (2018). Proses analisis terdiri dari empat tahap, yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengorganisir dan menganalisis informasi secara sistematis, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Proses penilaian kinerja merupakan elemen yang sangat krusial dalam lingkungan organisasi maupun instansi tertentu. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui, mengevaluasi, dan menilai kinerja para pegawai dalam periode tertentu. Dalam konteks Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten

Gorontalo, penilaian kinerja diterapkan sebagai kebijakan yang bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi tersebut.

Penelitian ini mengadopsi perspektif sistem yang diusulkan oleh Afifah N. (2019), yang meneliti mengenai motivasi kinerja dan pengaruhnya terhadap kinerja PNS. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana motivasi kinerja dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja PNS, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong atau menghambat motivasi tersebut.

Lebih lanjut, proses penilaian kinerja telah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, yang menyusun kerangka sistem manajemen PNS, termasuk di dalamnya adalah proses penilaian kinerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil memberikan kerangka kerja yang lebih terperinci mengenai mekanisme penilaian kinerja PNS. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa proses penilaian yang diterapkan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo berjalan dengan baik. Penilaian kinerja telah menjadi kebijakan yang diimplementasikan secara efektif untuk menilai dan mengevaluasi kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut. Dengan

demikian, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas PNS.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa poin penting mengenai penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pertama, proses penilaian kinerja telah dilaksanakan dengan baik, di mana setiap tahap diawali dengan rapat untuk membahas mekanisme penilaian yang akan diterapkan. Hal ini memastikan bahwa penilaian dapat berjalan lancar dan sesuai dengan harapan bersama. Kedua, indikator penilaian kinerja PNS telah diimplementasikan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari adanya kesepakatan dan kekompakan dalam diskusi mengenai indikator yang akan digunakan dalam proses penilaian, khususnya di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

Ketiga, dampak dari penilaian kinerja terhadap karyawan menunjukkan hasil yang positif. Proses penilaian ini telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Keempat, efek dari penilaian kinerja terhadap institusi juga bersifat positif. Kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan instansi, sehingga

penting bagi institusi untuk menanamkan motivasi kerja dan menetapkan standar kerja yang tepat. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja sesuai dengan ekspektasi yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, penerapan kebijakan ini harus dilakukan dengan benar agar dapat meningkatkan kinerja organisasi di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Implementasi penilaian kinerja yang sistematis dan terencana tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi peningkatan kinerja keseluruhan instansi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Kutipan dari Buku**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Abu Fahmi, dkk. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Impelementasinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

#### **Kutipan dari jurnal**

- Abdussamad, Zuchri, Yacob Noho Nani, and Fitriani Ence. 2023. "Studi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(9). doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8412580>.
- Tahir, Arifin, Nurhayati Rauf, and Irwan Yantu. 2018. "Pengaruh

Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Gorontalo.”

*Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 1(2):282–98. doi:

<https://doi.org/10.37479/jimb.v1i2.7025>.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas

UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. Presiden republik Indonesia. 10 Agustus.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

**Kutipan dari Dokumen Pemerintah**

Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja