

TAHUN ANGGARAN 2009

LAPORAN AKHIR

PENELITIAN KINERJA SKPD DINAS

KABUPATEN NGAWI



KERJASAMA :

BADAN PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN STATISTIK
KABUPATEN NGAWI

DENGAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS GADJAH MADA
YOGYAKARTA

TAHUN ANGGARAN 2009
LAPORAN AKHIR
PENELITIAN KINERJA SKPD DINAS KABUPATEN NGAWI

Tim Peneliti:

Samodra Wibawa

Dwi Harsono

Didik Dwi Utomo

Dwi Rachmani Eni Sulistyowati



Kerjasama:

BADAN PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN STATISTIK

KABUPATEN NGAWI

DENGAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS GADJAH MADA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kinerja suatu instansi perlu diukur dan dipublikasikan setiap saat, misalnya setiap tahun. Ini adalah bentuk transparansi dan terutama akuntabilitas instansi tersebut terhadap masyarakat, yang notabene merupakan pembayar pajak di satu pihak dan penerima layanan di pihak lain. Jadi evaluasi terhadap kinerja bermanfaat untuk menunjukkan berhasil-gagalnya instansi itu dalam menggunakan uang rakyat untuk sebesar-besarnya kemakmuran/kemaslahatan rakyat. Setelah evaluasi dilakukan, pemerintah dapat membuat keputusan lebih lanjut tentang instansi yang bersangkutan: diberi penghargaan, diberi hukuman, diperbaiki, dimerger dengan instansi lain atau ditutup/dibubarkan. Jadi berdasar evaluasi kinerja, pemerintah punya arah yang jelas tentang rencana kerjanya di masa depan, termasuk penetapan nilai, tujuan dan target yang baru serta penataan lembaga yang akan membantunya untuk merealisasikan rencana tersebut. Evaluasi adalah sebuah bagian dari proses belajar dari suatu instansi. Hasil evaluasi harus dibaca bersama-sama secara terbuka oleh semua staf instansi –lebih baik lagi bersama-sama dengan para *stakeholders* yang lain-- untuk upaya perbaikan kinerja instansi dari waktu ke waktu (bandingkan dengan Pranoto 2008: 27-39; tentang evaluasi lebih jauh lihat Dunn 2004: 345-372).

Di sisi lain hasil evaluasi dapat digunakan untuk menetapkan insentif atau tambahan penghasilan bagi para pegawai. Jadi, penghasilan benar-benar didasarkan kepada prestasi (*merit system*), bukan disamaratakan untuk semua pegawai tanpa peduli apa/bagaimana prestasi masing-masing. Ini sangat bagus untuk mamacu prestasi para pegawai negeri, sekalipun bukannya tanpa kelemahan. Dengan evaluasi kinerja juga diperoleh informasi tentang *skills* apa saja yang perlu dimiliki (lagi) oleh para pegawai –melalui pelatihan, *training* atau *reskilling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Louis A., Profesi Manajemen, Jakarta: Erlangga 1990
- Armstrong, Michael, Performance Management, terjemahan, Yogyakarta: Tugu 2004
- Barata, Atep Adya, Dasar-dasar Pelayanan Prima, Jakarta: Elex Media Komputindo 2004
- Dunn, William N., Public Policy Analysis, An Introduction, 3rd ed., New Jersey: Pearson 2004
- Muhammad, Fadel, Kapasitas Manajemen Kewirausahaan dan Kinerja Pemerintah Daerah, Yogyakarta: Gamapress 2007
- Pranoto, Juni, "Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah: Sudahkah Mengakomodasi Aspek *Learning Organization*?", dalam Agus Wahyuadianto, Meretas Jalan Menuju Good Governance, Bandung: LAN 2008, hal. 27-39
- Ratminto/Winarsih, Atik Septi, Manajemen Pelayanan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2005
- Rivai, Veithzal, "Evaluasi Kinerja Melahirkan Pemerintahan yang Akuntabel", dalam Agus Wahyuadianto, Meretas Jalan Menuju Good Governance, Bandung: LAN 2008, hal. 57-90
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2009
- Thoha, Miftah, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: RajaGrafindo 2001
- Wikipedia, <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, dibuka 10 April 2009

Peraturan perundang-undangan

- PermenPAN tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah (No. 5/2007)
- PP tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (No. 3/2007)
- PP tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (No. 6/2008)
- UU tentang Pemerintahan Daerah (No. 32/2004)