

PEDOMAN WAWANCARA

PENELITIAN TESIS

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA

INFORMAN

1. Kasubag Tata Laksana Bagian Ketatalaksanaan Kota Administrasi Jakarta Utara
2. Kasubag Pelayanan Publik Bagian Ketatalaksanaan Kota Administrasi Jakarta Utara
3. Staf Bagian Ketatalaksanaan Kota Administrasi Jakarta Utara
4. Staf Bagian Ketatalaksanaan Kota Administrasi Jakarta Utara

PERTANYAAN DAN JAWABAN

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terkait pemberian tunjangan kinerja daerah yang diberikan kepada PNS dan CPNS pemerintah daerah DKI Jakarta ?

Informan 1 : Tunjangan kinerja daerah merupakan terobosan yang baik untuk mengubah pola kerja bagi PNS. Kita lihat saja, setelah ada TKD para pegawai datangnya cepat. Kalau tidak perlu-perlu betul, tidak akan pergi ninggalin kantor. Beda dengan dulu.

Informan 2 : Tunjangan kinerja daerah tidak cukup berpengaruh terhadap pemberian pelayanan publik.

Informan 3 : Sejak ada tunjangan kinerja daerah, saya jadi lebih teratur datang dan pulang kerjanya.

Informan 4 : Tunjangan kinerja daerah ini cukup mengubah kebiasaan para pegawai yang sering datang terlambat.

2. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti kegiatan sosialisasi terkait kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah ?

Informan 1 : Saya pernah mengikuti secara langsung sosialisasi pemberian tunjangan kinerja daerah.

Informan 2 : Tidak pernah.

Informan 3 : Tidak pernah.

Informan 4 : Iya, saya pernah mengikuti sosialisasi terkait pemberian tunjangan kinerja daerah.

3. Menurut Bapak/Ibu sejauh mana pemberian tunjangan kinerja daerah mempengaruhi kinerja para pegawai ?

Informan 1 : Menurut saya, pemberian tunjangan kinerja daerah sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Para pegawai jadi datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor lebih cepat. Apabila pegawai sudah berada di kantor sejak pagi, saya rasa secara otomatis kinerja juga akan menyesuaikan.

Informan 2 : Tentu saja tunjangan kinerja daerah dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Informan 3 : Kalau dikaitkan dengan kedatangan dan kepulangan kerja pegawai tentu saja berpengaruh. Namun, apabila dikaitkan dengan kualitas kerja para pegawai, menurut saya belum optimal.

Informan 4 : Iya, tentu berpengaruh.

4. Menurut Bapak/Ibu apakah implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan ?

Informan 1 : Menurut saya, kalau dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan pegawai sudah tercapai. Apabila dikaitkan dengan kinerja pegawai, iya jelas berpengaruh. Dengan adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah, kinerja para pegawai

mengalami peningkatan, khususnya pada unit yang saya pimpin. Setidaknya para pegawai sudah tiba di kantor pada pukul 07.30 bahkan sebelum jam tersebut dan baru meninggalkan kantor rata-rata pada pukul 16.00 pada hari Senin-Kamis dan pukul 16.30 pada hari Jumat. Berbeda dengan sebelum diterapkannya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah, para pegawai di lingkungan kota administrasi Jakarta Utara banyak yang baru tiba di kantor pada pukul 09.00 pagi.

Informan 2 : Menurut saya cukup berpengaruh tetapi tentu saja masih perlu dilakukan evaluasi untuk menyimpulkan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang ada atau belum.

Informan 3 : Menurut saya sudah cukup sesuai. Sejak adanya pemberian tunjangan kinerja daerah pendapatan saya setiap bulan mengalami peningkatan. Saya PNS golongan III/a dengan masa kerja satu tahun lima bulan. Dengan adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah ini, setiap bulan saya mendapat tunjangan kinerja daerah sebesar Rp.3.337.500,- di luar gaji. Padahal sebelum diterapkan kebijakan tunjangan kinerja daerah pendapatan yang saya terima selain gaji hanya sebesar Rp.2.000.000,-. Pendapatan saya mengalami peningkatan sebesar Rp.1.337.500,00. Adanya tunjangan kinerja daerah, membuat pendapatan yang saya terima lebih pasti dibandingkan sebelum adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah. Jadi, saya dapat lebih mudah merencanakan kebutuhan dana yang akan saya keluarkan setiap bulannya.

Informan 4 : Menurut saya belum optimal pencapaian tujuan-tujuan yang telah dicapai. Perlu dilakukan banyak perbaikan.

5. Menurut Bapak/Ibu hal-hal apa saja yang mendorong efektifitas implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah ini?

Informan 1 : Menurut saya semuanya kembali kepada individunya itu sendiri. Mau sebaik apapun kebijakan yang ada tetapi para pelaksananya tidak berkeinginan untuk melaksanakannya tidak akan tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, semuanya kembali kepada sumber dayanya itu sendiri.

Informan 2 : DKI ini kaya. Pendapatannya banyak. Yang sangat diperlukan saat ini adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada mengelola semua itu sebaik mungkin.

Informan 3 : Menurut saya efektifitas ini terkait dengan berbagai faktor, seperti sumber daya manusia, sumber daya finansial dan sarana prasarana pendukung.

Informan 4 : Biar efektif semuanya harus sama-sama berkomitmen untuk melaksanakan kebijakan ini.

6. Menurut Bapak/Ibu faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah?

Informan 1 : Salah satu kendala penerapan kebijakan tunjangan kinerja daerah ini ya terkait alat perekam kehadiran pegawai. Alat perekam atau mesin absen itu merupakan alat utama. Namun, beginilah kondisi yang ada. Sarananya kurang memadai. Tetapi untuk upaya penanganan masalah tersebut, kami sudah mengajukan mesin absensi yang baru. Kita tinggal menunggu karena pengadaan seperti itu membutuhkan proses.

Informan 2 : Menurut saya terkadang masih terjadi kurangnya koordinasi antara pihak-pihak yang terkait dengan kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah.

Informan 3 : Mesin absensinya layarnya suka tidak muncul. Jadi tidak kelihatan.

Informan 4 : Hambatannya antara lain, waktu awal penerapan tunjangan kinerja daerah saya terkadang lupa absen. Maklum barang baru, kadang masih lupa absen. Sudah mulai bekerja di ruangan, tetapi ternyata belum mengabsen. Akhirnya pasrah saja, tunjangan mau di potong atau tidak.

7. Menurut Bapak/Ibu upaya apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

Informan 1 : Yang penting adalah bagaimana dengan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia itu harus memiliki komitmen terhadap kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Mau sebaik apapun kebijakan yang ada tetapi kalau tidak dilaksanakan dengan baik tidak akan memberikan pengaruh apa-apa. Tidak akan ada perubahan ke arah yang lebih baik.

Informan 2 : Koordinasi antar pihak-pihak yang terkait dalam pemberian tunjangan kebijakan daerah harus selalu ditingkatkan.

Informan 3 : Harus ada pengadaan mesin absensi yang lebih baik. Sistem yang ada juga harus selalu diperbaiki agar tidak menjadi penghambat penerapan kebijakan tunjangan kinerja daerah.

Informan 4 : Menurut saya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada bisa dilakukan dengan meningkatkan kesadaran dan komitmen para pegawai.

PEDOMAN WAWANCARA

PENELITIAN TESIS

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA

INFORMAN

1. Kepala Bagian Keuangan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Utara
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Keuangan Bagian Keuangan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Utara
3. Staf Bagian Keuangan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Utara

PERTANYAAN

1. Apakah dengan diimplementasikannya kebijakan tunjangan kinerja daerah administrasi pengelolaan keuangan menjadi lebih tertib ?

Informan 1 : Pemberian TKD ini membuat lebih tertib administrasi pengelolaan keuangan karena sekarang sudah tidak ada lagi TPP, Kesra, dan honor-honor. Listing yang ada jadi lebih sedikit. Kalau dulu pekerjaan banyak yang komplain juga banyak. Kalau sekarang pekerjaan yang kami lakukan jadi lebih mudah.

Informan 2 : Dengan adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah, pengelolaan administrasi keuangan dapat lebih tertib. Hal ini sejalan dengan tidak adanya lagi TPP, Kesra dan honor-honor kegiatan. Dengan ditiadakannya honor-honor kegiatan dirasakan semakin menyederhanakan proses pengelolaan administrasi keuangan. Setidaknya dengan dihapuskannya TPP, Kesra dan honor-honor kegiatan mengurangi beban kerja para bendahara unit dan bagian keuangan yang

berperan dalam pengelolaan keuangan di tingkat kota administrasi Jakarta Utara.

Informan 3 : Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk menilai kinerja SKPD atau unit-unit kerja dalam menjalankan program serta penyerapan anggarannya. Dengan adanya tunjangan kinerja daerah ini, selanjutnya, diharapkan efisiensi dan efektifitas dalam kinerja SKPD serta penggunaan anggaran untuk kegiatan yang kurang jelas manfaatnya bagi masyarakat bisa ditekan atau dikurangi. Selain itu, pemberlakuan tunjangan kinerja daerah diharapkan dapat memperkecil tindak penyelewengan anggaran, dan keuntungan lainnya yaitu penerapan anggaran berbasis kinerja dan menghilangkan honor proyek.

2. Sejauh mana pemberian tunjangan kinerja daerah mempengaruhi kinerja para pegawai di lingkungan Kota Administrasi Jakarta Utara khususnya di unit kerja yang Bapak pimpin?

Informan 1 : Menurut saya pemberian tunjangan kinerja daerah ini pengaruhnya besar terhadap kinerja pegawai.

Informan 2 : Pemberian tunjangan kinerja daerah cukup mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja ini juga terkait dengan pendapatan yang diterima oleh pegawai. Pegawai yang berkinerja kurang baik akan mengalami pemotongan tunjangan kinerja daerah.

Informan 3 : Menurut saya cukup berpengaruh.

3. Bagaimana melakukan pengukuran kinerja para pegawai di unit kerja yang Bapak pimpin ini?

Informan 1 : Pengukuran kinerja dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Selain itu, perilaku kerja

para pegawai juga mempengaruhi penilaian kinerja pegawai.

Informan 2 : Pengukuran kinerja dilakukan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan yang telah ada saja.

Informan 3 : Sesuai dengan tugas kita sehari-hari saja.

4. Menurut Bapak faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah?

Informan 1 : Faktor penghambat pemberian tunjangan kinerja sampai saat ini belum ada. Dengan adanya kebijakan tunjangan kinerja daerah justru pekerjaan kami di bagian keuangan menjadi sedikit berkurang karena tidak adanya TPP, Kesra dan honor-honor kegiatan.

Informan 2 : Menurut saya sarana penunjang juga perlu diperhatikan, seperti mesin absensi.

Informan 3 : Menurut saya, faktor penghambatnya adalah tingkat kesadaran para pegawai itu sendiri.

5. Menurut Bapak upaya apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

Informan 1 : Menurut saya, untuk mengatasi hambatan yang ada terkait tunjangan kinerja daerah yaitu harus ada komitmen dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai tersebut.

Informan 2 : Yang dapat dilakukan tentu saja melakukan pengadaan mesin absensi yang baru.

Informan 3 : Untuk mengatasi hambatan yang saya katakan sebelumnya yaitu kesadaran dan komitmen tinggi para pegawai sangat dibutuhkan.

PEDOMAN WAWANCARA

PENELITIAN TESIS

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA

INFORMAN

1. Kepala Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara
2. Kepala Sub Bagian Kesejahteraan dan Pensiun Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara
3. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara
4. Staf Kantor Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara

PERTANYAAN

1. Menurut Bapak/Ibu apakah pemberian tunjangan kinerja daerah sudah efektif diimplementasikan di lingkungan Kota Administrasi Jakarta Utara?

Informan 1 : Menurut saya efektif atau tidaknya implementasi kebijakan tunjangan kinerja daerah yang diterapkan di Kota Administrasi Jakarta Utara harus dilakukan studi lebih lanjut. Saya belum dapat menyimpulkan apakah sudah efektif atau belum.

Informan 2 : Jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Semua pihak-pihak yang terkait harus memiliki komitmen bersama untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Kebijakan tunjangan kinerja daerah ini merupakan hal yang baru, masih perlu banyak dilakukan dalam perbaikan dalam pelaksanaan di lapangan sehingga tujuan yang diharapkan dari kebijakan tersebut dapat dicapai.

Informan 3 : Iya, pemberian tunjangan kinerja daerah sudah efektif dilaksanakan sejak awal tahun 2010 ini.

Informan 4 : Iya, TKD ini sudah mulai kami terima pada bulan februari 2010 lalu.

2. Menurut Bapak/Ibu langkah-langkah apa saja yang telah ditempuh oleh pemerintah Kota Administrasi Jakarta Utara dalam mengimplementasikan kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah?

Informan 1 : Kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah ini dikomunikasikan kepada para pegawai melalui sosialisasi yang dilakukan oleh tingkat provinsi. Pada saat sosialisasi tersebut dipaparkan tentang tunjangan kinerja daerah berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 215 Tahun 2009. Selain itu, dipaparkan juga petunjuk pelaksanaan tunjangan kinerja daerah berdasarkan Peraturan Peraturan Sekretaris Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1 Tahun 2009. Tunjangan kinerja daerah ini merupakan hal baru.

Informan 2 : Langkah-langkah yang ditempuh oleh Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Utara dalam mengimplementasikan kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah adalah dengan melakukan sosialisasi kepada para pegawai di lingkungan kota administrasi Jakarta Utara.

Informan 3 : Yang pasti langkah-langkah yang telah dilakukan adalah pelaksanaan sosialisasi kepada para pegawai agar para pegawai dapat mengetahuinya.

Informan 4 : Saya tidak mengetahui banyak tentang mekanisme pembayaran TKD. Yang saya tahu, kalau datang terlambat diberikan potongan tetapi kalau pulang terlambat tidak diberikan tambahan tunjangan.

3. Menurut Bapak/Ibu apakah sudah dilaksanakan sosialisasi yang cukup kepada para pegawai sebelum kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah di implementasikan ?

Informan 1 : Iya, saya pernah mengikuti sosialisasi pemberian TKD yang dilaksanakan di lantai 14. Melalui sosialisasi itu saya jadi mengetahui banyak tentang TKD. Sosialisasi memang sangat diperlukan untuk memberikan pemahaman yang utuh terhadap penerapan suatu kebijakan. Apalagi TKD ini kan barang baru.

Informan 2 : Sosialisasi pemberian TKD sudah pernah dilaksanakan beberapa kali di tingkat kota. Peserta sosialisasi berasal dari pimpinan unit yang ada di lingkungan kota administrasi Jakarta Utara dan diharapkan dapat mensosialisasikannya kembali kepada para staf di unitnya masing-masing terkait TKD.

Informan 3 : Menurut saya sosialisasi yang dilaksanakan sudah cukup.

Informan 4 : Sosialisasi lewat mulut ke mulut saja saya rasa sudah cukup efektif. Kalau urusan TKD, urusan duit pasti menyebarnya cepat. Istimahnya, dari mulut ke mulut saja bisa sampai ke semua pegawai. Maklum, pegawai negeri.

4. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah dipahami oleh para pejabat dan pegawai?

Informan 1 : Para pegawai di lingkungan pemerintah kota administrasi Jakarta Utara sebagian besar memahami adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah sebagai penggabungan dari tunjangan-tunjangan yang diterima sebelumnya yaitu TPP dan kesra. Dengan adanya tunjangan kinerja daerah, honor-honor yang

berasal dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan ditiadakan.

Informan 2 : Menurut saya para pegawai cukup memahami tentang kebijakan tunjangan kinerja daerah ini.

Informan 3 : Menurut saya para pegawai sudah mengetahui dan memahami tunjangan kinerja daerah itu apa. Namun, terkait teknis perhitungan kehadiran, pengukuran kinerja saya rasa hanya sebagian kecil pegawai yang memahaminya.

Informan 4 : Menurut saya para pegawai sudah memahami tentang kebijakan tunjangan kinerja daerah.

5. Menurut Bapak/Ibu apakah implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan?

Informan 1 : Tujuan pemberian tunjangan kinerja daerah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan, dan peningkatan pelayanan publik. Menurut saya, tujuan-tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai.

Informan 2 : Menurut saya tujuan kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan pegawai sudah mulai tercapai. Dengan adanya kebijakan tunjangan kinerja daerah pendapatan para pegawai meningkat.

Informan 3 : Menurut saya tujuan tujuan kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan pegawai akan berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya karena tolok ukur sejahtera bagi tiap individu berbeda. Namun, menurut saya secara umum peningkatan kesejahteraan

pegawai cukup meningkat dengan adanya tunjangan kinerja daerah.

Informan 4 : Menurut saya tunjangan kinerja daerah ini cukup mempengaruhi kinerja para pegawai.

6. Menurut Bapak/Ibu apakah implementasi pemberian tunjangan kinerja daerah mempengaruhi kinerja para pegawai di lingkungan Kota Administrasi Jakarta Utara?

Informan 1 : Pemberian tunjangan kinerja daerah sudah cukup mempengaruhi pola kerja para pegawai. Saya berharap ini akan menjadi titik awal yang baik untuk semakin memperbaiki kinerja para pegawai kita.

Informan 2 : Iya, mempengaruhi. Sistem pemberian TKD ini telah mengubah kebiasaan para pegawai yang sering datang terlambat. Saya saja dulu sebelum ada TKD, dalam satu minggu hanya hari-hari tertentu tidak datang terlambat. Tetapi setelah ada TKD tidak pernah terlambat lagi. Hal ini, pasti akan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai.

Informan 3 : Iya, cukup berpengaruh. Sejak ada TKD para pegawai sudah mulai sibuk melakukan tugasnya sejak pukul 07.30. Berbeda dengan sebelum adanya TKD. Banyak pegawai yang sering datang terlambat.

Informan 4 : Seperti yang telah saya kemukakan sebelumnya, menurut saya tunjangan kinerja daerah ini cukup mempengaruhi kinerja para pegawai.

7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana melakukan pengukuran kinerja para pegawai di unit kerja yang Bapak/Ibu pimpin ini?

Informan 1 : Pengukuran kinerja para pegawai dilakukan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai saja. Selain itu juga, saya melihat bagaimana perilaku atau keseharian

pegawai tersebut di kantor. Itulah sebabnya, saya sering mengamati secara langsung bagaimana para pegawai melaksanakan tugasnya.

Informan 2 : Pengukuran kinerja yang dilakukan saat ini dengan melihat hasil kerja pegawai dan perilaku keseharian pegawai dalam bekerja.

Informan 3 : Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi para pegawai.

Informan 4 : -

8. Menurut Bapak/Ibu apakah telah ada tolok ukur atau standard pengukuran kinerja para pegawai di unit kerja yang Bapak/Ibu pimpin?

Informan 1 : Seperti yang telah saya ungkapkan sebelumnya, Pengukuran kinerja para pegawai dilakukan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai saja.

Informan 2 : Ada, sesuai dengan petunjuk pelaksanaan yang telah ada.

Informan 3 : Ada.

Informan 4 : Ada.

9. Menurut Bapak/Ibu apakah telah ada peraturan pelaksanaan yang memadai (juklak) dalam menindaklanjuti implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah?

Informan 1 : Iya, telah ada petunjuk pelaksanaan yang mengatur terkait pemberian tunjangan kinerja daerah ini.

Informan 2 : Petunjuk pelaksanaan yang telah ada saat ini masih belum lengkap penjelasannya. Masih perlu penjelasan yang lebih rinci agar lebih mudah dimengerti dan tidak membuat bingung.

Informan 3 : Juklak, klo juklaknya ada. Saya pernah lihat. Tapi saya tidak mengetahui jelas bagaimana isinya. Saya belum

pernah membaca juklak yang ada secara lengkap.
Waktu itu cuma lihat sedikit saja.

Informan 4 : Ada.

10. Menurut Bapak/Ibu apakah ada reward dan punishment lain yang diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik selain pemberian tunjangan kinerja daerah?

Informan 1 : Kalau pemberian sanksi bagi yang melanggar ketentuan, sanksi diberikan sesuai dengan peraturan disiplin pegawai negeri.

Informan 2 : Menurut saya semuanya sesuai dengan kebijakan yang ada saja. Jadi, tidak ada reward dan punishment lain.
Tidak ada.

Informan 3 : Tidak ada.

Informan 4 : Tidak ada. "Bagaimana kita mau profesional, kalau kita datang terlambat tetapi apabila pulang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan tidak diberikan tambahan apa-apa. Reward dan punishmentnya tidak seimbang.

PEDOMAN WAWANCARA

PENELITIAN TESIS

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA

INFORMAN

Empat orang masyarakat yang pernah memperoleh pelayanan di Ruang Pelayanan Terpadu Blok S Kantor Walikota Jakarta Utara

PERTANYAAN DAN JAWABAN

Menurut Bapak/Ibu bagaimana kualitas pelayanan yang Bapak/Ibu terima di Ruang Pelayanan Terpadu Blok S Kantor Walikota Jakarta Utara?

- Informan 1 : Petugasnya ramah, tetapi saya kurang puas dengan pelayanan yang diberikan. Tadi saya harus menunggu cukup lama karena ada gangguan teknis kata petugasnya.
- Informan 2 : Saya tidak tahu soal TKD. Namun, pelayanan yang diberikan cukup memuaskan bagi saya. Setidaknya saya tidak perlu menunggu terlalu lama untuk mengurus keperluan saya ini. Ruang pelayanan yang ada juga cukup nyaman.
- Informan 3 : Saya cukup puas. Tetapi kalau bisa pelayanan yang diberikan dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat jadi kita tidak perlu membutuhkan waktu yang terlalu lama untuk menunggu.
- Informan 4 : Saya baru sekali terima pelayanan di sini. Saya rasa pelayanan yang diberikan cukup baik. Informasi yang diberikan oleh petugas sangat membantu saya.



**FORMULIR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**

Tahun : 2010

DATA	PEGAWAI	ATASAN LANGSUNG	Penilaian Kinerja Tahun La	
Nama	M. Sulaiman Alzazuli	Novilia Nurhidayati, S.Sos	BHU	BPU
NIP	120158215	010024941		
Golongan	III/a	III/d	Nilai Kinerja Total	
Jabatan	Staf	Ka. Subbag. Tata Laksana		
Unit	Bagian Ketatalaksanaan Setko. Adm. Jakarta Utara	Bagian Ketatalaksanaan Setko. Adm. Jakarta Utara		

PETUNJUK TEKNIS PENILAIAN

A. Komponen Penilaian

1. Bidang Hasil Utama, Penjabaran dari tugas dan fungsi, sasaran kerja, rutinitas, inovatif serta tugas khusus yang diberikan kepada seorang pegawai. Bobot BHU adalah 70%
2. Bidang Perilaku Utama (BPU). Perilaku utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Bobot BPU adalah 30%

B. Formulir Penilaian

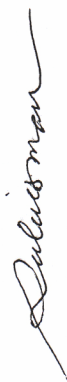
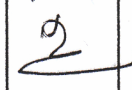
1. Sasaran Kerja; berisi tentang sasaran kerja dan ukuran pencapaiannya, serta bobot untuk masing-masing sasaran kerja
2. Peninjauan sasaran kerja; berisi tentang sasaran kerja yang direvisi akibat adanya perubahan di tengah periode penilaian kinerja
3. Penilaian kinerja; berisi tentang evaluasi pencapaian kinerja bidang hasil utama (BHU), Bidang perilaku utama (BPU), dan nilai kinerja total.
4. Evaluasi kinerja; berisi tentang sasaran kerja dan perilaku yang harus dipenuhi, saran perbaikan dan langkah pembinaan

C. Sistem Penilaian

1. Nilai Kinerja Bidang Hasil Utama (BHU)
 - a. Pencapaian sasaran kerja 76 % - 100 % = 4
 - b. Pencapaian sasaran kerja 51 % - 75 % = 3
 - c. Pencapaian sasaran kerja 26 % - 50 % = 2
 - d. Pencapaian sasaran kerja <= 25 % = 1
2. Nilai Kinerja Bidang Perilaku Utama (BPU)
 - a. Baik = 4
 - b. Cukup = 3
 - c. Kurang = 2
 - d. Buruk = 1

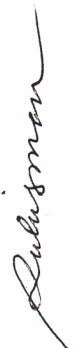
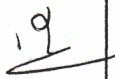
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PERORANGAN

Bulan : Maret 2010 Unit Kerja : Bagian Ketatalaksanaan Setko. Adm. Jakarta Utara

PEGAWAI		ATASAN	
Nama	M. Sulaiman Alzazuli	Novilia Nurhidayati, S.Sos	
NIP	120158215	010024941	
Golongan	III/a	III/d	
Jabatan	Staf	Ka. Subbag. Tata Laksana	
Materi Kinerja BHU		Materi Kinerja BPU	
1. Tersusunya lalporan triwulan 20 persen	100	1. Kebenaran menyampaikan data dan informasi dalam tuga	100,00
2. Tersedianya bahan LAKIP 20 persen	100	2. Kemampuan bekerja sama dalam tim	100,00
3. Terinputnya kinerja pegawai 1 bulan	100	3. Kepemimpinan	100,00
		Jumlah Nilai BPU	300.00
		Nilai Rata-rata BHU (%)	100.00
		Nilai Rata-rata BPU (%)	100.00
		Nilai Akhir BHU (%)	70.00
		Nilai Akhir BPU (%)	30.00
Nilai Kinerja Pegawai (dalam %)		100.00	
Nama Pegawai :	M. Sulaiman Alzazuli	Nama Atasan	Novilia Nurhidayati, S.Sos
Tanda Tangan		Tanda Tangan	

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PERORANGAN

Bulan : Januari 2010 Unit Kerja : Bagian Ketatalaksanaan Setko. Adm. Jakarta Utara

PEGAWAI		ATASAN	
Nama	M. Sulaiman Alzazuli	Novilia Nurhidayati, S.Sos	
NIP	120158215	010024941	
Golongan	III/a	III/d	
Jabatan	Staf	Ka. Subbag. Tata Laksana	
Materi Kinerja BHU		Materi Kinerja BPU	
1. Tersusunya laporan triwulan 20 persen	100	1. Kebenaran menyampaikan data dan informasi dalam tugas	100,00
2. Tersedianya bahan LAKIP 20 persen	100	2. Kemampuan bekerja sama dalam tim	100,00
3. Teriniputnya kinerja pegawai 1 bulan	100	3. Kepemimpinan	100,00
Jumlah Nilai BHU		Jumlah Nilai BPU	
300		Nilai Rata-rata BHU (%)	100.00
Nilai Kinerja Pegawai (dalam %)		Nilai Rata-rata BPU (%)	100.00
100.00		Nilai Akhir BPU (%)	30.00
Nama Pegawai : M. Sulaiman Alzazuli		Nama Atasan : Novilia Nurhidayati, S.Sos	
Tanda Tangan 		Tanda Tangan 	

PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
WALIKOTAMADYA JAKARTA UTARA
JL. LAKSDA YOS SUDARSO NO. 27-29 TG-PRIOK
Telp. 4301124 - 4301240

TERIMA KAS
TGL. :
NO. B.K.

KWITANSI

Telah terima dari : **PEMERINTAH PROPINSI DKI JAKARTA**

Uang sebesar : **TIGA MILYAR ENAM RATUS ENAM PULUH ENAM JUTA ENAM RATUS
LIMA BELAS RIBU LIMA RATUS TIGA PULUH SEBELAS RUPIAH.**


Untuk pembayaran : **Tunjangan Kinerja Daerah bulan Januari 2010
Sekretariat Kota Jakarta Utara.**

Rp. 3.666.115.539,-

Telah diterima
oleh
K a s i r,

Mengetahui :
Walikotamadya Jakarta Utara

BAMBANG SUGTYONO, SE.M.Si
470057240

Jakarta, 22 2 2010...
Bendahara Pengeluaran

NURMAYATIN
NIP : 470060867

SURAT PERINTAH MEMBAYAR

LS / TIDAK LANGSUNG

NO. : 20000042010 / 1.20.078
 TAHUN ANGGARAN : 2010
 SKPD PENGGUNA ANGG. : 2.02.00.00.0000.000 / KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA
 SKPD KUASA PA : 2.02.00.00.0000.000 / KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA
 LEMBAGA PENGGUNA : /
 URUSAN : 1.20 / OTONOMI DAERAH, PEMERINTAHAN UMUM, ADMINISTRASI KE
 PROGRAM :
 KEGIATAN :
 NOMOR SP2D : 0000191 ✓

SUPAYA MENERBITKAN SP2D KEPADA :
 BEND.PENG KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTAR
 NURHAYATIN,S.SOS

UANG SECUMLAH : TIGA MILYAR ENAM RATUS ENAM PULUH ENAM JUTA SERATUS
 LIMA BELAS RIBU LIMA RATUS TIGA PULUH SEMBILAN RUPIAH

UNTUK : BIAYA TUNJANGAN KINERJA DAERAH UNTUK BULAN JANUARI
 2010 SEKRETARIAT KOTA JAKARTA UTARA ✓

KE REK. NOMOR : 201.02.10001.1 PADA BANK : BANK DKI CAPEM YOS SUDAR
 SO

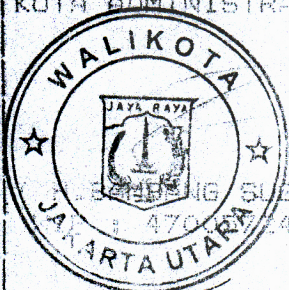
PEMBEBANAN PADA KODE REKENING :
 5.1.1.02.05.002 TUNJANGAN KINERJA DAERAH 3.666.115.539

JUMLAH SPM YANG DININTA POTONGAN : 3.666.115.539

PPH PS 21 465.126.227
 ASURANSI 000638 12.760.000

JAKARTA, 20-02-2010
 KEPALA SKPD PROPINSI DKI JAKARTA JUMLAH POTONGAN ✓
 KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA

JUMLAH YANG HARUS DIBAYAR 3.666.115.539



NOPEK : SPN 20100000004



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
SURAT PERMINTAAN PEMBAYARAN (SPP)

Nomor : 04 / SPP / LS / 2010

Uang Persediaan (1) SPP-UP	Ganti Uang Persediaan (2) SPP-GU	Tambahan Uang Persediaan (3) SPP-TU	Pembayaran Langsung (4) SPP-LS
1. SKPD 1)	: Walikota Jakarta Utara	Kode	Kode
2. UKPD 2)	:	(.....)	7. Urusan Pemerintahan 8) : Pemerintahan Umum (-1.20)
3. Alamat 3)	: Jalan Yos Sudarso	(.....)	8. Nama Program 9) : (.....)
4. No. DPA-SKPD/DPPA-SKPD/DPAL-SKPD 4)	: -	(.....)	9. Nama Kegiatan 10) : (.....)
Tanggal DPA-SKPD/DPPA-SKPD/DPAL-SKPD 5)	: -		
5. Tahun Anggaran 6)	: 2010		
6. Bulan 7)	: Januari		

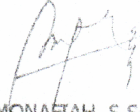
Kepada Yth.
 Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran
 SKPD Walikota Jakarta Utara

di -

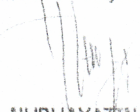
Dengan memperhatikan Peraturan Gubernur Nomor Tahun 2010 tentang Penjabaran APBD, bersama ini kami mengajukan Surat Permintaan Pembayaran sebagai berikut :

- | | |
|---|--|
| a. Jumlah Pembayaran yang diminta 11) | : Rp.3.666.115.539,- (Tiga milyar enam ratus enam puluh enam juta seratus lima belas ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah) |
| b. Untuk keperluan 12) | : Biaya Pembayaran Tunjangan Kinerja Daerah Pegawai Kantor Walikota Adm. Jakarta Utara bln. Januari 2010 |
| c. Nama Bendahara Pengeluaran / Bendahara Pengeluaran Pembantu/Pihak Ketiga 13) | : NURHAYATIN |
| d. Alamat 14) | : Jalan Yos Sudarso No.27-29 Tg. Priok |
| e. No. Rekening Bank 15) | : Bank DKI Capem Yos Sudarso No.201.02.10001.1 |

Mengetahui,
 Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan


 MONAFIAH, S.Sos,MM
 NIP. 470048132

Jakarta, 2010
 Bendahara Pengeluaran


 NURHAYATIN
 NIP. 470060857

x) Jika SPP LS pengadaan barang dan jasa Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan ikut menandatangani.

Lembar Asli	: Untuk Pengguna Anggaran/PPK-SKPD
Salinan 1	: Untuk Kuasa BUD
Salinan 2	: Untuk Bendahara Pengeluaran/Bendahara Pengeluaran Pembantu
Salinan 3	: Untuk Arsip Bendahara Pengeluaran/Bendahara Pengeluaran pembantu



BEND 18

SPP LS Gaji dan Tunjangan

**PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA
SURAT PERMINTAAN PEMBAYARAN LANGSUNG GAJI DAN TUNJANGAN
(SPP-LS-GAJI-TUNJANGAN)**

Nomor : 04 Tahun 2010

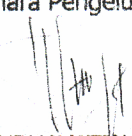
SURAT PENGANTAR

Kepada Yth.
Pengguna Anggaran / Kuasa Pengguna Anggaran
SKPD / UKPD Walikota Jakarta Utara
Di Tempat

Dengan memperhatikan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 04 Tahun 2010 tentang Penjabaran APBD, bersama ini kami mengajukan Surat Permintaan Pembayaran Langsung Gaji dan Tunjangan sebagai berikut :

- a. Urusan Pemerintahan : Pemerintahan Umum
- b. SKPD / UKPD : Walikota Jakarta Utara
- c. Tahun Anggaran : 2010
- d. Dasar Pengeluaran SPD Nomor : 191/2010
- e. Jumlah SPD : Rp.27.248.100.000,-
(terbilang : Dua puluh tujuh milyar dua ratus empat puluh delapan juta seratus ribu rupiah) ✓
Nama Bendahara Pengeluaran : NURHAYATIN
- f. Jumlah Pembayaran Yang Diminta : Rp.3.666.115.539,-
- g. Terbilang : (Tiga milyar enam ratus enam puluh enam juta seratus lima belas ribu lima ratus tiga puluh sembilan
rupiah) ✓
Nama dan Nomor Rekening Bank : Bank DKI Capem Yos Sudarso No. 201.02.10001.1
- h.

Jakarta, 2010
Bendahara Pengeluaran


NURHAYATIN
NIP. 470050867

SASARAN KERJA

SASARAN KERJA	UKURAN PENCAPAIAN	BOBOT
1. Pengumpulan dan Penyusunan Laporan Triwulan	Tersusunnya laporan triwulan 12 bulan	20.00
2. Pengumpulan Bahan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dari Unit Kerja Bagian di Walikota	Tersedianya bahan LAKIP 12 bulan	20.00
3. Penyusunan Administrasi di Pekerjaan Penataan Ruang Kerja	Teradministrasikannya pekerjaan Penataan Ruang Ker 1 Kegiatan	10.00
4. Penyusunan Administrasi di Pekerjaan Pembuatan Papan Petunjuk	Teradministrasikannya di Pekerjaan Pembuatan Papan 1 kegiatan	10.00
5. Operator Input Absensi & Kinerja pa Unit Kerja Sekretariat Walikota Administrasi Jakarta Utara	Terinputnya kinerja pegawai 12 bulan	10.00

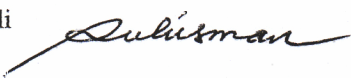
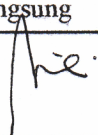
Jakarta, _____

Tanda Tangan Pegawai	Tanda Tangan Atasan Langsung
Nama : M. Sulaiman Alzazuli	Nama : Novilia Nurhidayati, S.Sos

PENINJAUAN SASARAN KERJA

SASARAN KERJA	HAMBATAN DALAM PENCAPAIAN	SASARAN YANG DISESUAIKAN

Jakarta, Januari 2010

Tanda Tangan Pegawai	Tanda Tangan Atasan Langsung
Nama: M. Sulaiman Alzazuli 	Nama : Novilia Nurhidayati, S.Sos 

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : **RIA MISNAWATI**
2. Nama Panggilan : Ria
3. Agama : Islam
4. Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 28 November 1985
5. Nama Orang Tua
Ayah : H. Bain
Ibu : Hj. Rumini
6. Alamat Terakhir : Jalan Bungur No.77 Rambutan Jaktim
7. Riwayat Pendidikan :
 - a. SDN Rambutan 06 Pagi, lulus Tahun 1997
 - b. SLTPN 103 Cijantung, lulus Tahun 2000
 - c. SMUN 39 Cijantung, lulus Tahun 2003
 - d. Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri, lulus Tahun 2007.