**ABSTRAK**

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA TERHADAP SASARAN KERJA PEGAWAI SECARA ELEKTRONIK**

**(STUDI KASUS PADA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**

**BAPPEDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR)**

**M. Agus Hendra**

*The goal of Employee Work electronically is an assessment carried out systematically based on predetermined standards to know the work results of employees efficiently within a certain period of time according to their duties and responsibilities that support the organization's goals.*

*This study aims to find out and describe the Performance Assessment Analysis of Employee Work Electronically in the General and Personnel Section of the Bappeda in East Kalimantan Province along with the factors that hinder and support this influence.*

*The results of the study and interviews of researchers regarding Performance Assessment Analysis of Employee Work Electronically in the General Subdivision and Staffing of Bappeda in East Kalimantan by using indicators based on work quantity, quality of work and work time of an individual in carrying out or working on a job. predetermined performance indicators are eligible to get the title "GOOD" this can be seen from the supporting factors, among others, employees understand more about the description of their respective duties, increased discipline of employees due to the responsibility of the target or work that must be produced according to the specified time and infrastructure that adequately supports the smooth running of employees in carrying out their assigned tasks. However, there are still things that must be considered because the inhibiting factors include limited human resources (HR) and lack of competency and educational qualifications of employees, and assessments are still very subjective because they are only assessed by superiors and do not involve other elements that.*

*Keywords: The Performance*

1. **PENDAHULUAN**

Salah satu tugas penyelenggaraan Pemerintahan yang baik adalah diperlukan pembinaan pegawai yang terus menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Prestasi kinerja individu pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi.

Berdasarkan pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara dibagi dalam dua unsur yaitu pertama, Sasaran Kerja Pegawai yang melakukan pengukuran dari segi kuantitas, kualitas, dan waktu. Kedua, perilaku kerja yang diukur dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Berdasarkan pratinjau awal dilapangan ditemukan beberapa fenomena antara lain sejumlah aparatur sipil negara yang kurang memahami pengisian SKP secara elektronik, kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), rendahnya disiplin kerja pegawai, kurang adanya koordinasi antar sub/bagian yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan, belum lagi server dan jaringan internet yang lambat, dan yang paling klasik adalah sebagian pegawai tidak sempat mengisi sasaran kerja pegawainya secara teratur.

Badan Kepegawaian DaerahProvinsi Kalimantan Timur sebagai suatu instansi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan danpelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian tentunya menjadi percontohanbagi instansi lainnya dalam hal disiplin kerja.Dalam ruang lingkup yang lebih sempit, pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur telah lebih dulu menerapkan sasaran kerja pegawai secara elektronik tersebut sebagai percontohan sebelum diterapkan secara menyeluruh ke bidang-bidang teknis dilingkup Bappeda Provinsi Kalimantan Timur. Sasaran kerja pegawai wajib disusun dan disetujui bersama antara atasan langsung dengan aparatur sipil negara yang bersangkutan, ditetapkan setiap tahun pada Bulan Januari sebagai kontrak prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Adapun unsur yang dinilai sebagai prestasi kerja adalah Sasaran Kerja Pegawai yang berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang aparatur sipil negara, dan perilaku kerja atau tingkah laku, sikap/tindakan yang dilakukan aparatur sipil negara.

Dalam penilaian kinerja individu aparatur sipil negara selain memperhatikan tugas pokok dan fungsi, juga melakukan penilaian terhadap tugas tambahan yang dibebankan kepada individu aparatur sipil negara yang bersangkutan. Dalam hal ini, untuk mendukung tercapainya tujuan nasional diperlukan sumberdaya manusia yang turut menunjang pengelolaan tata pemerintahan yang baik. aparatur sipil negara selaku unsur utama sumberdaya aparatur negara mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

1. **Rumusan Masalah**
2. Bagaimana Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Sasaran Kerja Pegawai Secara Elektronik Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur ?
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Sasaran Kerja Pegawai Secara Elektronik Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur ?
4. **METODE PENELITIAN**

***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2000:3), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sedangkan menurut Satori & Komariah (2009:25), mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendiskripkan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.

Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran atau peristiwa secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

***Subjek Penelitian***

Subjek penelitian atau informan adalah orang yang mampu memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (dalam Lexy J. Moleong, 2012:97). Oleh karena itu Peneliti menunjuk informan berdasarkan beberapa pertimbangan dan berdasarkan karakteristik tertentu. Pengambilan informan dengan cara ini disebut dengan purposive sampling. adapun yang menjadi narasumber kunci(key informant ) yaitu Bapak Drs. H. Sufian Agus, M.Si., Sekretaris Bappeda Provinsi Kalimantan Timur.

***Teknik Pengumpulan Data***

Model analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan melakukan pendekatan dengan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman tahun 1979, dalam (Den0zin & Lincoln:2009:592) yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi). Adapunpenjelasan dari model interaktif Miles and Huberman dapat dijelaskan sebagian berikut :

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

***Fokus Penelitian***

Pengertian teknik pengumpulan data menurut Suharsimi Arikunto, 2002:134 adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, di mana cara tersebut menunjukan pada suatu yang abstrak, tidak dapat di wujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi dapat dipertontonkan penggunaannya.

Untuk memperoleh data dan informasi dilapangan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)
2. Penelitian Lapangan (Field Work Research) meliputi :
3. Observasi (pengamatan secara langsung)
4. Interview (wawancara)
5. Dokumentasi

***Teknik Analisa Data***

Model analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan melakukan pendekatan dengan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman tahun 1979, dalam (Den0zin & Lincoln:2009:592) yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi). Adapunpenjelasan dari model interaktif Miles and Huberman dapat dijelaskan sebagian berikut :

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi
5. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur terletak di Jalan Kesuma Bangsa No. 2 Samarinda. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan dan pengetahuan peneliti serta didukung oleh informasi yang ada tentang lokasi penelitian sehingga sesuai dengan judul yang diangkat.

***Sejarah Bappeda Provinsi Kalimantan Timur***

Keberadaan Bappeda Provinsi Kalimantan Timur sebagai unsur perencana penyelenggaraan pemerintahan daerah, termuat dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 46 Tahun 2008 dan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sedangkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Bappeda Provinsi Kalimantan Timur mengacu Peraturan Gubernur Nomor 76 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Bappeda Provinsi Kalimantan Timur.

***Kedudukan (Peraturan Gubernur Nomor 76 Tahun 2016)***

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur perencanan penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
2. Badan Perencanaan Pembangun Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

***Tugas Pokok***

1. Membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perencanaan.
2. Bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

***Fungsi***

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang perencanaan sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
2. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kibijakan teknis di bidang perencanaan;
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perencanaan;
4. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pemerintahan dan sosial budaya;
5. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang ekonomi;
6. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang prasarana wilayah;
7. Perumusan, perencanaan pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang pembangunan daerah;
8. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
9. Pelaksanaan unit pelaksana teknis daerah;
10. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
11. Pelaksanaan tugas kain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya

***Visi dan Misi***

”Terwujudnya Perencanaan Pembangunan yang Berkualitas untuk Kesejahteraan Masyarakat Kalimantan Timur“.

1. Menyusun perencanaan yang berkualitas dan terintegrasi dengan penganggaran dan pembangunan daerah;
2. Melakukan koordinasi yang efektif, efisien berbasis data statistik dan data spasial;
3. Meningkatkan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja pembangunan daerah.

***Sumber Daya Manusia***

Berdasarkan dengan data terakhir yang didapat peneliti yaitu pada Bulan Desember 2018, diketahui Perangkat Daerah Bappeda Provinsi Kalimantan Timur memiliki personil sebanyak 182 orang secara keseluruhan yang terdiri dari 108 jumlah orang ASN dan 74 Jumlah orang Non ASN (tenaga kontrak). Dan untuk mengetahui lebih jelas hasil rekapitulasi jumlah ASN dan Non ASN yang ada di Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada tabel dibawah.

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Jumlah ASN dan Non ASN Bappeda Prov. Kaltim berdasarkan Esselon dan Jenis Kelamin Tahun 2019**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jabatan | Jenis Kelamin | | Esselon/Golongan | | | |
| Laki-Laki | Perempuan | IV | III | II | I |
| 1 | Kepala Badan | 1 |  | 1 |  |  |  |
| 2 | Sekretaris | 1 |  | 1 |  |  |  |
| 3 | Kepala Bidang | 3 | 1 | 4 |  |  |  |
| 4 | Kepala Sub Bagian | 3 |  |  | 3 |  |  |
| 5 | Kepala Sub Bidang | 7 | 5 | 6 | 3 |  |  |
| 6 | Kepala Seksi | 2 |  | 2 |  |  |  |
| 7 | Staf | 61 | 24 |  | 50 | 34 | 4 |
|  | **Jumlah ASN** | **78** | **30** | **14** | **56** | **34** | **6** |
|  | *Jumlah Non ASN* | *58* | *16* |  |  |  |  |
|  | **Jumlah PNS + Non ASN** | **136** | **46** |  |  |  |  |

*Sumber : Renstra Bappeda Tahun 2019*

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat Komposisi Pejabat Struktural dalam struktur organisasi Bappeda Provinsi Kalimantan Timur terdiri 1orang Esselon II; 5 orang Esselon III terdiri dari 1 orang Sekretaris dan 4orang Kepala Bidang, serta 17 orang Esselon IV dan 84 orang Non Esselon.

Pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga Honorer/PTT. Berdasar pada jenis kelamin ASN Pria berjumlah 78 orang dan ASN Wanita berjumlah 30 orang. ASN tersebar rata pada bidang bidang perencana dan Sekretariat. Selain ASN terdapat pula Non ASN/Tenaga Kontrak yang berfungsi membantu ASN dalam melaksanakan tugas tanpa lepas tangan dari ASN.

**Tabel 4.2 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pendidikan**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pendidikan Umum** | **Jumlah ( Orang )** |
| SD | 2 Orang |
| SMP Sederajat | 1 Orang |
| SMA Sederajat | 39 Orang |
| Diploma 3 (Sarjana Muda) | 3 Orang |
| Sarjana | 40 Orang |
| Pasca Sarjana | 22 Orang |
| Doktoral | 1 Orang |
| ***Total*** | 108 Orang |

*Sumber : Renstra Bappeda Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas, Jumlah pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan jenis pendidikan untuk lulusan SD sebanyak 2 orang, lulusan SMP 1 orang, sedangkan Lulusan SMA saat ini yaitu 39 orang, lulusan Diploma 3 sebanyak 3 orang, lulusan Sarjana 40 orang, sedangkan lulusan Pasca Sarjana 18 dan Lulusan Doktoral 1 (satu) orang.

Pada lingkup yang lebih sempit, pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terdapat 23 orang ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Menurut Hasibuan, (2008 : 64) bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk memperkuat pendapat ahli tersebut maka jika dilihat dari kualifikasi pendidikan yang dimiliki ASN berdasarkan evaluasi jabatan seperti yang digambarkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.3 Jumlah ASN Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Berdasarkan Evaluasi Jabatan Dan Kualifikasi Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jabatan Struktural, Pelaksana, dan Fungsional** | | | |
| **Nama ASN / Pegawai** | **Nama Jabatan** | **Pendidikan** | **Jumlah ASN** |
|
|
|
| Dr. Ir. Zairin Zain, M.Si. | Kepala Bappeda | S-3 | 1 |
| Drs. Sufian Agus, M.Si | Sekretaris | S-2 | 1 |
| Ramsyah, SE. | Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian | S-2 | 1 |
| Trisian,SH.,M.Hum | Penyusun Rencana Kehumasan dan Perpustakaan | S-2 | 1 |
| Arbainsyah,S.E | Penyuluh Kearsipan | S-1 | 1 |
| Edy Suryanto,S.E | Pranata Barang dan Jasa | S-1 | 1 |
| Ramlie | Pengadministrasi Rumah Tangga Produksi | SMA | 1 |
| Syahruni. Ha | Pengadministrasi Keuangan | SMA | 1 |
| Ahmad Riyadi | Pengadministrasi Umum | SMA | 1 |
| Suri Handayani | Pengadministrasi Umum | SMA | 1 |
| Retno Sulistyo | Pengadministrasi Kepegawaian | SMA | 1 |
| Misbahul Jannah | Pengadministrasi Kepegawaian | SMA | 1 |
| M. Agus Hendra | Pengadministrasi Kepegawaian | SMA | 1 |
| Muhammad Hendra Wahyudi | Pengadministrasi Sarana dan Prasarana | SMA | 1 |
| Aseri | Pengadministrasi Persuratan | SMA | 1 |
| Senindiyanto | Pengadministrasi Persuratan | SMA | 1 |
| Hastati Paturusi, S.H | Penyuluh Kearsipan | S-1 | 1 |
| Tabrani | Pengadministrasi Umum | SMA | 1 |
| Mico Ismawan | Pranata Teknologi Informasi Komputer | SMP | 1 |
| Irwansyah | Pengadministrasi Teknis Pemeriksaan dan Perawatan Kendaraan Bermotor | SMP | 1 |
| Sukardi | Pramu Bakti | SD | 1 |
| Masfihamsyah | Pengemudi | SMA | 1 |
| Yunan Junaidi | Pramu Bakti | SD | 1 |
| **Jumlah Seluruh ASN** | | | **23** |

*Sumber : Evaluasi Jabatan Bappeda Tahun 2019*

1. **PEMBAHASAN**

***Kuantitas Kerja***

Dalam penelitian ini sesuai dengan hasil wawancara dan pengamatan peneliti menunjukan bahwa target pencapaian pekerjaan yang dilakukan seluruh pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah sangat baik walaupun dari segi kebutuhan pegawai dengan jumlah beban kerja yang ada masih kurang dan masih memerlukan penambahan pegawai agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang ada. Kuantitas kerja pegawai yang sudah cukup baik tersebut berpengaruh pula terhadap laporan SKP secara elektronik yang dibuat pegawai setiap harinya, dan hal tersebut dapat dimonitor langsung sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut dapat terlihat dan diukur hasil pekerjaannya oleh pimpinannya. Contohnya dalam surat menyurat, pegawai yang membuat surat undangan untuk OPD terkait, pegawai kami kadang kala sudah mempunyai konsep ataupun kreatifitas dalam mengolah surat undangan dan sudah memahami OPD mana saja yang harus diundang, begitu draft surat undangan sudah selesai dan diserahkan ke pimpinan, maka pimpinan tidak perlu merevisi terlalu banyak bahkan terkadang konsep surat undangan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang memiliki kreatifitas, bekerja berdasarkan akurasi dan ketelitian serta memahami jenis pekerjaan itulah yang diperlukan seorang pimpinan, sehingga pimpinan dalam memberikan penilaian prestasi kerja kepada pegawainya tidak ragu untuk memberikan penilaian atau penghargaan.

***Kualitas Kerja***

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti, kualitas kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur dalam menyusun SKP secara elektronik agar sesuai dengan penilaian kinerjanya maka diukur berdasarkan ketepatan, kelengkapan dan kerapian menunjukan bahwa :

1. Ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sudah sangat baik, hal ini dikarenakan semua pegawai yang ada pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah memiliki uraian tugas sesuai SOP dan Anjab sebagai pedoman sehingga tugas yang diberikan pimpinan menjadi lebih terarah dan sesuai dengan target yang diharapkan.
2. Kelengkapan adalah ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dimana dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai sudah melaksanakannya dengan sangat baik dikarenakan sudah ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai seperti komputer, meja kerja, tempat penyimpanan berkas sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan fokus sesuai target.
3. Kerapian pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sudah sangat memuaskan dilihat dari segi kreatifitas dalam mengolah tugasnya termasuk kedisiplinan pegawai yang sudah sangat baik menunjukan pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai target.

Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian, selain ketepatan, kelengkapan dan kerapian yang menjadi ukuran pegawai didalam menentukan kualitas kerjanya yang ditunjang dengan faktor sarana dan prasarana yang sudah tersedia, hal lain yang perlu menjadi perhatian dalam menganalisi penilaian kinerja terhadap SKP secara elektronik ini adalah latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Bila hal tersebut sudah terpenuhi maka berdasarkan analisis peneliti dalam mengukur hasil penilaian kinerjanya bisa dipastikan kualitas kerja yang ada pada masing-masing pegawai akan menjadi lebih baik lagi dan pekerjaan yang dilaksanakan akan sesuai dengan target yang diharapkan oleh pimpinan.

***Kualitas Kerja***

Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Visi dan Misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa :

Dari kuantitas kerja pegawai berdasarkan target pencapaian pekerjaan yang dilakukan dilihat dari segi kebutuhan pegawai dengan jumlah beban kerja yang ada secara keseluruhan sudah menunjukkan peningkatan yang cukup baik, kemudian dari kualitas kerja yang diukur berdasarkan ketepatan, kelengkapan dan kerapian ditunjang dengan faktor sarana dan prasarana yang sudah tersedia juga sudah sangat baik maka jika aspek kuantitas dan kualitas kerja diatas menjadi ukuran waktu kerja yang diperlukan seorang pegawai maka dapat dipastikan bahwa setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan maupun sesuai keperluan pimpinan.

***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa “tinjauan tentang penerapan SKP secara elektronik pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur” penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Tinjauan tentang penerapan sasaran kerja pegawai secara elektronik dapat di ukur menggunakan pendekatan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam menganalisis sasaran kerja pegawai secara elektronik. Dimana tingkat pencapaian hasil yang diukur berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu kerja.
2. Berdasarkan kuantitas kerja menunjukan bawah target pencapaian pekerjaan yang dilakukan seluruh pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah sangat baik walaupun dari segi kebutuhan pegawai dengan jumlah beban kerja yang ada masih kurang dan masih memerlukan penambahan pegawai agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang ada. Kuantitas kerja pegawai yang sudah cukup baik tersebut berpengaruh pula terhadap laporan SKP secara elektronik yang dibuat pegawai setiap harinya, dan hal tersebut dapat dimonitor langsung sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut dapat terlihat dan diukur hasil pekerjaannya oleh pimpinannya.
3. Kualitas kerja diukur berdasarkan tiga aspek, yaitu aspek ketepatan, aspek kelengkapan dan aspek kerapian yang menunjukkan aspek pertama ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan arahan atau SOP yang merupakan pedoman tugas ASN, aspek kedua kelengkapan adalah ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya karena telah ditunjang dengan sarana dan prasarana pendukung seperti komputer, aspek ketiga kerapian pegawai dalam melaksanakan tugas dinilai telah memuaskan karena dapat di lihat dari segi kreatifitas dalam mengelola tugas terutama pada pekerjaan yang sesuai dengan target.
4. Waktu kerja adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan berdasarkan kuantitas kerja dan kualitas kerja yang dihasilkan. Berdasarkan hal tersebut, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan ketepatan waktu yang sudah ditentukan maupun dalam jangka waktu tertentu yang diberikan oleh atasan langsung.
5. Faktor Penghambat penerapan sasaran kerja pegawai kurangnya sumber daya manusia (SDM), kurangnya tingkat kompetensi dan kualifikasi pendidikan para pegawai, serta penilaian masih bersifat sangat subjektif karena hanya dinilai oleh atasan saja dan tidak melibatkan unsur-unsur lain yang terkait, begitu pula sebaliknya pegawai yang membuat laporan kerja hariannya secara elektronik ke dalam SKP masih terkesan seperlunya saja sehingga pimpinan dalam mengukur penilaian prestasi kerja yang bersangkutan menjadi kesulitan. Sedangkan faktor pendukung tinjauan tentang penerapan SKP secara elektronik di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur yaitu dengan diterapkannya SKP secara elektronik ini, pegawai jadi lebih memahami uraian tugasnya masing-masing, meningkatnya disiplin para pegawai dikarenakan tanggungjawab dari target atau pekerjaan yang harus dihasilkan sesuai waktu yang ditentukan, pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dapat dimonitor setiap hari oleh pimpinan dan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung kelancaran para pegawai dalam menginput uraian tugas hariannya secara mandiri.

***Daftar Pustaka***

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

Alwi., 2001, *Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development*.

Matutina, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

Sudarwan Danim., 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Suharsimi Arikunto., 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Malayu S.P. Hasibuan., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2004, *“Metode Riset Ilmu Administrasi”*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Simamora., 2004, *“Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”*.

Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.

Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kesepuluh, PT. Bumi Aksara

Malayu S.P. Hasibuan., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Prof. Dr. Sugiyono., 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar., 2009 *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu., 2010. *Evalusi Kinerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT Refika Aditama.

Kristianto., 2011, *Sistem Informasi penilaian Kinerja Pegawai di UPN “Veteran”* Jakarta

Kartikasari., 2013, *Sistem Informasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Berbasis Web Pada Kantor Bkd Provinsi Jawa Tengah.*

Kholijah., 2013*, Sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode technique for others reference by similarity to Ideal solution (topsis).*

Badan Kepegawaian Negara., 2014*, “Panduan Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil“*.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur., 2014, “*Panduan Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil “*.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur., 2016, *“Panduan Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil“*.

Prof. Dr. Sugiyono., 2017, *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung: CV. Alfabeta

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur., 2018, *“Panduan Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil “*.

**Dokumen :**

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang PenilaianPrestasi Kerja PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 Tentang PenilaianPrestasi Kerja PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Pemerintah 10 tahun 1979 Tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3)

Buku Petunjuk Penggunaan E-Logbook Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

**Sumber Internet :**

Prasasto, Sentot. 2008. Manajemen SDM : Penilaian Kinerja PNS http://prasasto.blogspot.com, Manajemen SDM Penilaian Kinerja PNS, (diakses 27 November 2018)

Pratiwi, A. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08\_PRATIWI.pdf (diakses 15 November 2018)

Fitrianingrum, ED. ‎2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, http://scribd.com/doc/19933639/Pengaruh-Pengawasan-Thp-Disiplin-Kerja-Pegawai (diakses 3 Desember 2018)

Nick, BKDKaltim. 2017 setiap Aparatur Sipil Negara harus punya SKP http://www.kaltimbkd.info/index.php/id/berita-dan-artikel/berita-prov/2332-1-januari-2014, (Diakses 8 Januari 2019).

Nick, BKDKaltim. 2017. Pendaftaran dan Input SKP elektronik (e-logbook), http://www.kaltimbkd.info/index.php/id/berita-dan-artikel/berita-prov/ 417 9-pendaftaran-dan-input-skp-elektronik-e-logbook (diakses 8 Januari 2019).

Nick, BKDKaltim. 2017. Tentang Asistensi Penilaian Kinerja Pegawai, http://kaltimbkd.info/index.php/id/berita-dan-artikel/berita-prov/4261-satukan-persepsi-dan-pedoman (diakses 15 Januari 2019).

Kaltim, BKD. 2018. Aplikasi Log Book Pegawai dilingkungan Pemerintah Prov. Kaltim, http://logbook2018.kaltimbkd.info/index.php (diakses 28 Januari 2019).