**OPTIMALISASI KINERJA**

**KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN**

**DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

(Studi Kasus Pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian)

**Ahmad Riyadi**

Dr. Marjoni Rachman, M.Si dan Drs. Ghufron, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

Optimalisasi Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Studi Kasus Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian dapat di ukur menggunakan tingkat pencapaian kinerja dalam menganalisis hasil kerja. Dimana tingkat pencapaian hasil yang diukur berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan kemampuan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan bagaimanan Optimalisasi Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian beserta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pengaruh tersebut.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan indikator berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja dan kemampuan kerja yang telah ditetapkan sudah layak mendapatkan predikat “BAIK”. Berdasarkan **kuantitas kerja** menunjukan bawah target pencapaian pekerjaan yang dilakukanseluruh 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. Kemudian dari **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 pegawai, aspek kedua kelengkapan adalah ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya karena telah ditunjang dengan sarana dan prasarana pendukung seperti komputer dan jaringan internet (wifi), 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, dan dari **kemampuan kerja** adalah untuk mengukur keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya Berdasarkan hal tersebut, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan catatan dukungan sarana dan prasarana harus dipenuhi agar kinerja dapat berjalan optimal.

Sedangkan jika dilihat dari faktor pendukung antara lain penempatan kerja pegawai pada posisi yang tepat tujuan agar pegawai lebih optimal kinerjanya dalam melaksanakan tugpegawaiya disesuaikan dengan latar belakang dan tingkat pendidian, kompetensi, keterampilan, keahlian dan pengalaman dengan formasi yang tersedia. Kemudian sarana prasarana penunjang juga menjadi prioritas agar pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dapat berjalan dengan optimal sesuai kinerjanya. Namun tetap ada yang harus diperhatikan karena adanya faktor penghambat antara lain kurangnya sumber daya manusia (SDM), kurangnya tingkat kompetensi dan kualifikasi pendidikan beberapa pegawai, kurangnya pelatihan-pelatihan untuk peningkatan pegawai yang diadakan baik oleh pemerintah maupun swasta.

Kata Kunci : Kinerja

1. **PENDAHULUAN**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan–kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda–tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan konstribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud.

Sistem penilaian kinerja pegawai yang selama ini dipakai masih menunjukkan beberapa kelemahan-kelemahan sehingga belum mampu mengukur secara tepat tentang kinerja pegawai. Seperti pada sistem penilaian DP3, Penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Optimalisasi Kinerja Kantor Badan** **Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur *(Studi Kasus Pada Bagian Umum dan Kepegawaian)***.

1. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, penulis merumuskan masalah menjadi pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Optimalisasi Kinerja Bagian Umum dan Kepegawaian pada Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung Optimalisasi Kinerja Bagian Umum dan Kepegawaian pada Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur ?
3. **METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2010:3), 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.

* 1. **Subjek Penelitian**

Dalam konteks penelitian ini, pihak-pihak yang dibutuhkan peneliti sebagai informan, yaitu Bapak Drs. H. Sufian Agus, M.Si selaku Sekretaris Bappeda Provinsi Kaltim sebagai *Key Informan*, sedangkan informan yang mendukung key informan adalah Bapak Ramsyah, SE. selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Misbahul Jannah, S.Sos selaku Kepala Urusan Kepegawaian, Bapak Yunus, SE selaku Kepala Urusan Pengadministrasi Umum, Bapak Arbainsyah, SE. selaku Kepala Urusan Barang dan Jasa dan Ibu Hastati Paturusi, SH selaku Kepala Urusan Kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. 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. Pada lokasi penelitian ini peneliti akan menggambarkan secara umum tentang sejarah, kedudukan, tugas pokok dan fungsi, visi dan misi, struktur organisasi, serta sumber daya manusia Bappeda Provinsi Kalimantan Timur.

**4.2. Hasil Penelitian**

Pada pembahasan kali ini, peneliti akan menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan melalui penelitian lapangan meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi langsung pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian di Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur. Adapun masalah yang diteliti merujuk kepada fokus masalah yang tertera pada bab sebelumnya, yaitu “Optimalisasi Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian. Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikan data tentang pembahasaan masalah pada fokus permasalahan sebagai berikut:

1. **Bagaimana Gambaran Optimalisasi Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian.**

Di dalam optimalisasi kinerja ini, tingkat pencapaian hasil yang diukur berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan, yaitu meliputi **kuantitas kerja,** **kualitas kerja dan kemampuan kerja** seorang pegawai, dari hasil temuan penelitidilapangan dapat dideskripsikan hasil penelitian dan pembahasannya sebagai berikut :

**a) Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

Banyaknya jumlah pekerjaan bisa dilihat dari uraian tugas yang diberikan oleh atasan langsung kepada masing-masing pegawai, yang kemudian pada waktu tertentu harus mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sebagai penunjang kualitas pekerjaan karena bekerja dengan teliti maka tingkat kesalahan akan lebih sedikit. Meskipun telah didukung dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai, tetap

**b) Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan ukuran seberapa baik para pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang keberhasilan organisasi. Kualitas kerja diukur dan dilihat berdasarkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan

tidak mengabaikan volume pekerjaan serta hasil pelaksanaan tugas lainnya yang

diberikan oleh pimpinan maupun atasan langsung. Adanya kualitas kerja yang baik

dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang

dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi maupun individu pegawainya.

**c) Kemampuan Kerja**

Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pelayanan sangat diperlukan oleh Bappeda Provinsi Kalimantan Timur khususnya pada Bagian Umum dan Kepegawaian dimana para pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar serta memiliki kompetensi yang bersumber dari pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan pengembangan yang pernah diikuti. Ukuran untuk menilai kemampuan pegawai adalah dengan melihat pengalaman bekerja dan lamanya seorang pegawai bekerja disebuah instansi.

**4.3.** **Pembahasan**

**4.3.1. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan, berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa jumlah target pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan antara lain berupa surat menyurat, laporan, kontrak barang dan jasa, mengolah proses kepegawaian, pengelolaan kearsipan dan lain-lain. Dalam hal ini beberapa pegawai masih kurang cekatan dan kurang bisa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan baik oleh organisasi maupun atasan langsungnya sehingga hal ini menjadi faktor penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Namun demikian secara keseluruhan hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai yang ada pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah sangat baik.

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas kerja dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungannya dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target / sasaran kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti, kualitas kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur dalam mengoptimalkan kinerjanya maka diukur berdasarkan ketepatan, kelengkaan 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.
4. **4.3.3. Kemampuan Kerja**
5. Kemampuan Kerja adalah untuk mengukur keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa :
6. Berdasarkan kuantitas kerja pegawai dimana 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 sudah.

V. PENUTUP

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka “Optimalisasi Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Studi Kasus Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian” dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

 Optimalisasi Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Studi Kasus Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian dapat di ukur menggunakan tingkat pencapaian kinerja dalam menganalisis hasil kerja. Dimana tingkat pencapaian hasil yang diukur berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan kemampuan kerja.

 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.

1. **Kualitas kerja** diukur berdasarkan tiga aspek, yaitu aspek ketepatan, aspekkelengkapan dan aspek kerapian yang menunjukkan *aspek pertama* ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan arahan atau SOP yang merupakan pedoman tugas PEGAWAI, *aspek kedua* kelengkapan adalah ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya karena telah ditunjang dengan sarana dan prasarana pendukung seperti komputer dan jaringan internet (wifi), *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.
2. **Kemampuan kerja** adalah untuk mengukur keterampilan serta pengetahuanyang dimiliki seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya Berdasarkan hal tersebut, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan catatan dukungan sarana dan prasarana harus dipenuhi agar kinerja dapat berjalan optimal.
3. **Faktor Penghambat** optimalisasi kinerja pegawai adalah kurangnya sumberdaya manusia (SDM), kurangnya tingkat kompetensi dan kualifikasi pendidikan beberapa pegawai, kurangnya pelatihan-pelatihan untuk

peningkatan pegawai yang diadakan baik oleh pemerintah maupun swasta. Sedangkan;

1. **faktor pendukung** agar optimalisasi kinerja pegawai pada sub bagian umumdan kepegawaian ini dapat sesuai dengan yang diharapkan maka ada dua hal penting yang menjadi penunjang kuantitas kerja, kualitas kerja dan kemampuan kerja yaitu penempatan kerja pegawai pada posisi yang tepat tujuan agar pegawai lebih optimal kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya disesuaikan dengan latar belakang dan tingkat pendidikan, kompetensi, keterampilan, keahlian dan pengalaman dengan formasi yang tersedia. Kemudian sarana prasarana penunjang juga menjadi prioritas agar pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dapat berjalan dengan optimal sesuai kinerjanya.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka Optimalisasi Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Studi Kasus Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian dengan menggunakan indikator berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja dan kemampuan kerja yang telah ditetapkan sudah layak mendapatkan predikat **“BAIK”**.

**5.2. Saran**

Dari data yang sudah disimpulkan peneliti diatas, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai sumbangsih khususnya terkait skripsi yang berjudul “Implementasi Kinerja Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Studi Kasus Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian” yaitu :

1. Perlunya dilaksanakan pelatihan, bimbingan teknis maupun program pengembangan pegawai lainnya agar kinerja yang dicapai oleh pegawai dapat ditingkatkan lagi dalam segala aspek. Kemampuan dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta merekrut pegawai yang berkompeten di bidangnya untuk meringankan beban pekerjaan.
2. Perlunya pimpinan untuk melakukan evaluasi kepada bawahannya melalui rapat internal yang dilakukan rutin setiap triwulan agar kemampuan pegawai dapat diukur baik dari kuantitas kerja, kualitas kerja maupun kemampuan kerjanya.
3. Perlunya meningkatkan kualifikasi pendidikan pegawai melalui tugas belajar, ijin belajar maupun sekolah terbuka yang dilakukan oleh Bappeda sebagai institusi berwenang, agar pegawai yang belum memenuhi kualifikasi pendidikannya dapat bersaing sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya.
4. Perlunya atasan langsung yang memiliki kewenangan dalam pembinaan pegawai untuk melakukan pemetaan pegawai secara berkala agar setiap 2 tahun sekali dilakukan mutasi staf pegawai khusus dilingkungan Bappeda Provinsi Kalimantan Timur agar pegawai mendapatkan pengalaman baru ditempat kerja barunya agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja dan sekaligus dapat memotivasi pegawai bekerja ditempat baruny

**Daftar Pustaka**

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

**Anoraga, Pandji**., 2004.*Manajemen Bisnis*. Cetakan Ke 3. Jakarta : PenerbitRineka Cipta. Jakarta.

**Bernardin & Russel., 2006.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Diterjemahkanoleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.

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

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

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

Rosdakarya.

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

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

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

**Malayu S.P. Hasibuan.**, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta:

Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

**Satori, Djam’an dan Komariah, Aan.,** 2009.*Metode Penelitian Kualitatif*,Bandung: Alfabeta

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

Aditama.

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

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

Bandung: CV. Alfabeta.

**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*.*

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

**Simamora, Henry., 2004.** *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Yogyakarta:

Penerbit STIE YKPN.

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

Pustaka Utama.

**Veithzal, Rivai.,** 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia* *Untuk.*

*Perusahaan*,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.

**Dokumen :**

*Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999* tentang Pokok-Pokok Kepegawaian *Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014* tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*

*Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018* Tentang Nomenklatur JabatanPelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah

*Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010* tentangDisiplin PNS

*Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013* tentangPenilaianPrestasi 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 PelaksanaanPekerjaan (DP-3)

*Rencana Strategis (RENSTRA)* Bappeda Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019

**Sumber Internet :**

Prasasto, Sentot. 2008. *Manajemen SDM : Penilaian Kinerja PNS* http://prasasto.blogspot.com, Manajemen SDM Penilaian Kinerja PNS, (diakses 5 Maret 2020)

Pratiwi, A. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kineja*

*Pegawai*

http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08\_PRATIWI.pdf(diakses 15Maret 2020)

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 21 Maret 2020)

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 22 Maret 2020).

Kaltim, BKD. 2018. *Aplikasi Log Book Pegawai dilingkungan Pemerintah Prov.* *Kaltim,* http://logbook2018.kaltimbkd.info/index.php(diakses 28 Maret2020).