



**PERANAN PENYUSUNAN SASARAN KINERJA PEGAWAI
DALAM MEWUJUDKAN AKUNTABILITAS KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI DI SMA DAN SMK KABUPATEN MAGELANG)**

SKRIPSI

Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh

**SRI MURWANI
NIM : 16.0201.0003**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

**PERANAN PENYUSUNAN SASARAN KINERJA PEGAWAI
DALAM MEWUJUDKAN AKUNTABILITAS KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI DI SMA DAN SMK KABUPATEN MAGELANG)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas akhir dan syarat memperoleh Gelar Sarjana
Hukum Strata Satu (S-1) Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang



Oleh :

SRI MURWANI

NIM :16.0201.0003

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERANAN PENYUSUNAN SASARAN KINERJA PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI DI SMA DAN SMK KABUPATEN MAGELANG

Telah diperiksa Dan Disetujui oleh Pembimbing Skripsi untuk Diajukan Ke
Hadapan Tim Penguji pada Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas
Muhammadiyah Magelang

Oleh

Nama : Sri Murwani

NPM : 16.0201.0003

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Dyah Adriantini Sintha Dewi, S.H., M.Hum.
NIDN. 0003106711


Suharso, S.H., M.Hum.
NIDN. 0606075901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Magelang


Dr. Dyah Adriantini Sintha Dewi, S.H., M.Hum.
NIP. 19671003 199203 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PERANAN PENYUSUNAN SASARAN KINERJA PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI DI SMA DAN SMK KABUPATEN MAGELANG)”, Yang disusun oleh Sri Murwani (NIP. 16.0201.0003) Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji pada Ujian Skripsi yang telah di Selenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang, pada :

Hari : **Senin**

Tanggal : **08 Februari 2021**

Penguji/Utama,


Dr. Habib Muhsin Syafiqi, S.H., M.Hum.
NIDN. 0629117301

Penguji I



Dr. Dyah Adriantini Sintha Dewi, S.H., M.Hum.
NIDN. 0003106711

Penguji II


Suharso, S.H., M.Hum.
NIDN. 0606075901

Mengetahui,
Dekan

Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang


Dr. Dyah Adriantini Sintha Dewi, S.H., M.Hum.
NIP. 19671003 199203 2 001

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang saat ini saya mengikuti Ujian Akhir/Ujian Skripsi :

Nama : Sri Murwani
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang, 25 Januari 1965
NIM : 16.0201.0003
Alamat : Gedongan Kidul RT.04 RW.06, Bondowoso, Kec. Mertoyudan.

Menyatakan hasil penulisan yang berupa skripsi dengan judul :

“PERANAN PENYUSUNAN SASARAN KINERJA PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI DI SMA DAN SMK KABUPATEN MAGELANG)”

Adalah benar-benar hasil karya sendiri dan semua baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila terbukti saya menjiplak dari hasil karya orang lain, maka skripsi saya tersebut beserta hasilnya sekaligus gelar kesarjanaan yang saya peroleh dinyatakan dibatalkan.

Magelang, 08 Februari 2021

Yang menyatakan



Sri Murwani
NPM. 16.0201.0003

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas Muhammadiyah Magelang, saya yang betandatangani di bawah ini :

Nama : Sri Murwani
NIM : 16.0201.0003
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, tidak menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Magelang Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah TA atau Skripsi saya yang berjudul: **"PERANAN PENYUSUNAN SASARAN KINERJA PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI DI SMA DAN SMK KABUPATEN MAGELANG) "**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Magelang tidak berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Magelang

Pada Tanggal : 08 Februari 2021

Yang Menyatakan,



Sri Murwani
NPM. 16.0201.0003

MOTTO

Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan,
jangan melihat siapa yang mengatakannya.
(Nabi Muhammad SAW.)

Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah
terus belajar dan kenal putus asa.

Disiplin adalah
jembatan antara cita-cita dan pencapaiannya.
(John Rohn)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peranan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di SMA Dan SMK Kabupaten Magelang)". Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat tersusun berkat bimbingan, bantuan dan dorongan moril dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang
2. Dr. Dyah Adriantini Sintha Dewi, S.H., M.Hum., selaku Dekan dan Pembimbing I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Suharso, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Habib Muhsin Syafingi, SH., M.Hum., selaku Dosen Riview yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Crisna Bagus Edita Praja, S.H., M.H., selaku Dosen Pendamping PPMT yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam kegiatan PPMT.
6. Rofiq Purnanto, S.Ag. selaku Dosen Agama Islam yang telah membimbing membaca Al-Qur'an.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang dengan kesungguhan dan kesabaran hati telah membekali berbagai ilmu pengetahuan selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
8. Civitas Akademika Fakultas Hukum pada khususnya dan Universitas Muhammadiyah pada umumnya.
9. Ibuku tercinta. Terimakasih atas kasih sayang, cinta, perhatian, kesabaran, dukungan, pengorbanan, serta doa yang tak henti-hentinya dipanjatkan

dalam setiap sujud dan di sepertiga malammu. Sesungguhnya ananda tidak akan dapat membalas budi baik ibu.

10. Teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang Angkatan 2016 semoga silaturahmi kita tetap terjaga.
11. Keluarga, teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang turut serta membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis tidak dapat membalas budi baik Bapak dan Ibu semua, hanya untaian terimakasih dan do'a semoga amal budi baik Bapak dan Ibu menjadi catatan pahala di sisi Allah SWT dan mendapat sebaik-baiknya balasan. Amin Yaa Robbal 'Alamin.

Magelang, 1 Februari 2021

Penulis

Sri Murwani

NPM. 16.0201.003

ABSTRAK

Peranan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di SMA Dan SMK Kabupaten Magelang). Skripsi Bagian Perdata, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang. Pembimbing I Dr. Dyah Adriantini Sintha Dewi, S.H., M.Hum., Pembimbing II Suharso, S.H., M.H.

Instansi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah khususnya SMA dan SMK Kabupaten Magelang sudah sejak tahun 2016 telah dilakukan Penilaian Prestasi Kerja (PPK) PNS. Sebelum penilaian prestasi kerja dilakukan dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian SE Kepala BAKN Nomor 02/SE/1980 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dan UU Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya perkembangan zaman, maka saat ini penilaian prestasi kerja dilakukan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Prestasi Kerja (PPK) yang diatur dalam PP Nomr 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Penilaian Prestasi Kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian Prestasi Kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam satu tahun (akhir Desember tahun bersangkutan/awal Januari tahun berikutnya), yang terdiri dari unsur SKP dengan bobot 60% unsur Prilaku Kerja dengan bobot 40%.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis dapat disimpulkan bahwa peranan penyusunan sasaran kinerja pegawai dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja Pegawai Negeri Sipil pada instansi Dinas Pendidikan khususnya SMA dan SMK Kabupaten Magelang belum dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja PNS karena dalam pembuatan SKP sampai saat ini hanya terkesan formalitas sekedar memenuhi kewajiban PNS, SKP juga belum bisa untuk menentukan ukuran kinerja PNS karena nilai yang tercantum pada laporan kinerja pegawai belum akurat/obyektif (nilai dibuat oleh PNS itu sendiri) terbukti divalidasi atau tidak divalidasi tetap disetujui dan ditandatangani oleh pejabat yang berwenang. Tetapi memang peranan SKP memang sangat penting yaitu sebagai acuan/target kerja PNS, sangat penting sebagai dasar pembinaan PNS dan sangat bagus untuk memberi motivasi kerja PNS.

Kata Kunci : Peranan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Kinerja PNS.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kerangka Teoritik.....	15
1. Aparatur Sipil Negara	15
2. Fungsi dan Tugas Aparatur Sipil Negara	18
3. Pegawai Negeri Sipil	18
4. Sasaran Kinerja Pegawai	22
a. Pengertian SKP.....	22
b. Unsur-Unsur SKP Dalam Jabatan	23
c. Angka Kredit	25
d. Target	25
5. Tujuan Penyusunan SKP	28
6. Kinerja	30

7. Akuntabilitas.....	32
C. Landasan Konseptual.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Metode Penelitian.....	48
B. Pendekatan Penelitian.....	48
C. Bahan Penelitian.....	49
D. Metode Pengumpulan Data.....	50
1. Wawancara/Interview.....	50
2. Studi Kepustakaan.....	51
E. Metode Analisa Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	68
A. Simpulan.....	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah dalam hal ini Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kabupaten Magelang merupakan salah satu instansi yang mengikuti perkembangan zaman terutama pelayanan publik dalam dunia pendidikan. Maka tidaklah heran jika setiap pegawai dituntut untuk memiliki kualitas kinerja yang baik agar mampu membentuk pegawai dan siswa yang berkarakter. Pada dasarnya kualitas kinerja pegawai akan menentukan maksimal atau tidaknya capaian dari target yang diharapkan.

Kualitas kinerja pegawai juga dapat dilihat dari sebuah penilaian prestasi kerja dimana terdapat suatu proses yang dilakukan pada instansi pemerintah dalam hal ini instansi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan khususnya Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kabupaten Magelang melalui pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Di Jawa Tengah sendiri sudah sejak tahun 2016 dilakukan penilaian prestasi kerja sesuai PP Nomor 46 Tahun 2011 BAB II SASARAN KERJA PEGAWAI Pasal 5 (1) Setiap PNS wajib menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf a berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. Dalam prosesnya sudah dilakukan dengan beberapa metode untuk melakukan penilaian prestasi kerja ini.

Sebelum era saat ini penilaian prestasi kerja dilakukan dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan selanjutnya disebut DP3 diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian SE Kepala BAKN Nomor 02/SE/1980 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dan UU Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam perjalanannya penilaian prestasi kerja PNS selama \pm 37 tahun belakang ini dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), di era saat ini dianggap sudah tidak relevan lagi. Nilai-nilai dalam DP3 terlalu abstrak untuk diukur secara kuantitatif sehingga pejabat penilai sulit memberikan penilaian secara objektif. Sering pejabat penilai dalam memberikan nilai kepada bawahan tidak mempunyai dasar yang jelas dan timbul bias akibat unsur subyektifitas, bahkan pejabat penilai memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk mengisi sendiri DP3_nya. Akhirnya DP3 kehilangan fungsi sebagai salah satu instrumen untuk menciptakan aparatur yang mempunyai: kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan sesuai nilai-nilai yang tercantum dalam DP3.

Sebagai contoh Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Surabaya menyebutkan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, untuk kenaikan pangkat pegawai harus memiliki nilai berstandar baik selama 4 tahun (diatas 76). Pada tahun ke-tiga dan ke-empat tidak boleh adanya penurunan nilai. Apabila ada

penurunan nilai maka pegawai akan tertunda kenaikan pangkatnya. Sampai saat ini nilai DP3 yang dibuat oleh pejabat penilai Badan Kepegawaian dan Diklat Surabaya hanya sebatas record saja. Tidak adanya pembinaan dari atasan terhadap pegawai yang bernilai buruk. Sehingga pegawai tidak tahu apa yang harus dilakukan dan atasan pun tidak tahu pada bagian apa yang perlu diberikan pembinaan. Pembinaan tidak hanya difokuskan pada pegawai yang bernilai kurang saja, untuk pegawai yang bernilai baikpun tetap diberikan pembinaan seperti motivasi untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan nilainya selama 4 tahun ke depan. Dengan proses yang terjadi selama ini mengakibatkan ada beberapa pegawai yang harus mengalami penundaan kenaikan pangkatnya. Agustina Dwi Meutia (Jurnal, 2013).

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Penilai, yaitu atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Dengan adanya ketentuan tersebut, maka Pejabat Penilai harus benar-benar mengenal secara pribadi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, sehingga dengan demikian diharapkan penilaian dapat dilakukan lebih obyektif.

Kemudian dengan adanya perkembangan zaman yang terjadi, maka pada era saat ini penilaian prestasi kerja dilakukan dengan Sasaran Kerja

Pegawai selanjutnya disebut SKP dan Penilaian Prestasi Kerja selanjutnya disebut PPK yang diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. DP3 atau PPK digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain dalam pertimbangan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan dan kenaikan gaji berkala.

Seperti yang telah dijelaskan di atas di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kabupaten Magelang dalam rangka usaha untuk lebih menjamin obyektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, maka perlu diadakan penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Setelah DP3 tidak dipergunakan maka lahirlah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 ini berlaku mulai tanggal 1 Januari 2014. Dengan berlakunya PP ini maka PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil tidak berlaku lagi. PP Nomor 46 Tahun 2011 memperbaiki kekurangan-kekurangan dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 ini dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Penilaian Prestasi Kerja PNS secara sistem penekanannya pada

pengukuran capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang telah direncanakan dan disepakati antara Pejabat Penilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja yang dituangkan dalam SKP. Target-target yang ingin dicapai bawahan dikomunikasikan ke atasan dan atasan melakukan konfirmasi dan koreksi atas target yang direncanakan tersebut. Setelah SKP disusun, maka pada akhir tahun dilakukanlah evaluasi dan penilaian terhadap SKP yang telah disusun berdasarkan tingkat capaian kinerja dan prestasi kerja PNS yang bersangkutan. Dalam melaksanakan PP Nomor 46 Tahun 2011 tidak semata-mata hanya menyusun dan menilai tetapi perlu memperbaiki perilaku dan etos kerja pegawai. Sebelum melaksanakan PP Nomor 46 Tahun 2011, setiap instansi pemerintah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan khususnya SMA dan SMK telah melaksanakan analisis beban kerja, analisis jabatan dan evaluasi jabatan. Hasil dari analisis beban kerja, analisis jabatan dan evaluasi jabatan akan menghasilkan uraian jabatan, uraian tugas masing-masing jabatan, beban kerja masing-masing jabatan.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan kerja yang berupa SKP, penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan melihat apa yang telah dilaksanakan dalam SKP yaitu antara target kerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi

perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Untuk memperoleh obyektivitas dalam penilaian prestasi kerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur sesuai PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BAB IV PENILAIAN pasal 15 (1) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. (2) Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen). Dalam pasal 17 (1) Nilai prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut: a. 91 – ke atas: sangat baik b. 76 – 90: baik c. 61 – 75: cukup d. 51 – 60: kurang e. 50 ke bawah: buruk, sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir. Dengan demikian hanya PNS yang berprestasi yang mendapatkan nilai baik. Dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan pendekatan partisipasi dalam arti PNS yang dinilai terlibat langsung secara aktif dalam proses penetapan sasaran kerja yang akan dicapai, dan proses penilaiannya.

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada pengukuran tingkat capaian SKP atau tingkat capaian hasil kerja yang telah direncanakan dan disepakati antara penilai dengan PNS yang dinilai. Sistem penilaian prestasi kerja PNS yang bersifat terbuka, diharapkan dapat menciptakan hubungan interaksi antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai dalam rangka obyektivitas penilaian dan untuk mendapatkan kepuasan kerja setiap PNS. Hasil atau laporan

penilaian prestasi kerja PNS yang berupa SKP untuk SMA/SMK Kabupaten Magelang dilaporkan kepada instansi terkait di atasnya dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah setiap akhir bulan berjalan/awal bulan selanjutnya dan untuk penilaian prestasi kerja PNS dilaporkan setiap akhir tahun berjalan.

PNS adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, PNS juga merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional yang diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 5 menyatakan PNS yang tidak mentaati kewajibannya dan atau larangannya dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu kewajibannya adalah mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan dengan menyusun SKP di awal tahun. Sedang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya yang digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan sesuai dengan UU RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 dan 2. Kepala Bidang Standar

Jabatan SDM Aparatur Kementerian PANRB, Aba Subagja dalam Rakor SDM Aparatur di Jakarta tanggal 25 Mei 2013 mengungkapkan kalau capaian kinerja seorang PNS pada akhir tahun kurang dari 25 persen, dia akan diganjar hukuman disiplin berat sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun PNS yang capaian kinerjanya berada dalam kisaran 25 – 50% dari SKP, akan dikenakan hukuman disiplin sedang.

Namun demikian walaupun peraturannya sudah jelas dan sudah berjalan selama kurang lebih 37 tahun masih terdapat beberapa masalah ketika sistem penilaian prestasi kerja lama dalam bentuk DP3 sudah digantikan dengan sistem penilaian prestasi kerja yang baru. Dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala-kendala yang harus diatasi pada sistem penilaian prestasi kerja yang baru atau penilaian menggunakan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peranan Sasaran Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Kinerja PNS Khususnya Pada Instansi Pendidikan Di SMA/SMK Kabupaten Magelang?
2. Mengapa Laporan Kinerja Pegawai Khususnya Pada Instansi Pendidikan Di SMA/ SMK Kabupaten Magelang Tidak Sesuai Dengan Sasaran Kinerja Pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mengetahui peranan Sasaran Kinerja Pegawai pada instansi Pendidikan di SMA/SMK Kabupaten Magelang dalam mewujudkan kinerja PNS.
 - b. Untuk mengetahui mengapa laporan Kinerja Pegawai khususnya pada instansi Pendidikan di SMA/SMK Kabupaten Magelang tidak sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai.
2. Tujuan Subyektif
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan memberi tambahan pemikiran bagi civitas akademika pada umumnya, dan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang pada khususnya, terhadap ilmu hukum dan hukum administrasi negara pada khususnya secara teori dan praktik dalam pelayanan administrasi Pemerintah.
 - b. Untuk memberikan tambahan informasi bagi semua pihak yang berkepentingan dengan Sasaran Kinerja Pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, masyarakat, maupun bagi ilmu pengetahuan.

1. Bagi Peneliti

Peneliti lebih mengetahui mengenai Peranan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan masyarakat akan mengerti dan memahami mengenai Peranan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang Hukum Administrasi Negara dalam menegakkan hukum dalam pemerintahan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, masing-masing bab dibagi dalam sub-sub bab dan dibagi lagi dalam anak sub bab yang banyaknya disesuaikan dengan keperluan agar mempermudah pembaca dalam memahami hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lainnya. lima), secara ringkas disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB I menguraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

BAB II ini berisi mengenai tinjauan tentang Aparatur Sipil Negara, Fungsi dan Tugas Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil, Sasaran Kinerja

Pegawai, Tujuan Penyusunan SKP, Kinerja dan Akuntabilitas.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode Penelitian meliputi: Pendekatan Penelitian, Bahan Penelitian, Metode Pengumpulan data dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan, menguraikan tentang peranan penyusunan sasaran kinerja pegawai dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja pegawai negeri sipil.

BAB V PENUTUP

BAB V Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dibawah ini penulis sampaikan beberapa hasil penelitian dari beberapa Jurnal yang penulis ambil sebagai perbandingan penelitian penulis :

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Adrie (Jurnal, 2019)	Peningkatan Kinerja Pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Kepegawian	<ol style="list-style-type: none">1. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dilakukan sebuah tim disebut Tim Penilai Kinerja PNS yang dibentuk oleh pejabat berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.2. Upaya pemerintah guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 adalah dengan menggelar sosialisasi penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) unggulan, serta penilaian 360 derajat menjadi tonggak penting demi tercapainya visi Indonesia Maju pada 2045.

2	Aini Nur (Jurnal, 2019)	Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance	<p>1. Faktor pendukung dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai. Dalam melakukan evaluasi tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat dimana faktor pendukung yaitu adanya: regulasi/peraturan yang dimana peraturan ini menjadi faktor pendukung yang mengatur dan mengendalikan kinerja pegawai dengan aturan yang berlaku. Sarana/prasana juga menjadi faktor pendukung yang akan memberikan kenyamanan pada saat pelaksanaan pengevaluasian sehingga berjalan lancar. Dan juga kedisiplinan menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan evaluasi dikarenakan pegawai sudah berada dikantor sesuai dengan jam kerja dan didukung juga dengan adanya absen sidik jari. Sehingga kedisiplinan para pegawai sangat menunjang akan proses pelayanan.</p> <p>2. Faktor penghambat dalam pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai. Ialah rasa sungkan (ketidak enak) sesama pegawai dalam melakukan penilaian sehingga penilaian tidak dapat dilakukan dengan optimal.</p>
---	---------------------------	---	--

3	Rahmasari Anggraeni dan Moehariono (Jurnal, 2013)	Kajian Peran Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di	1. Belum optimal peran serta atau partisipasi seluruh karyawan dalam melaksanakan AKIP di seluruh SKPD-SKPD pada pemerintah Kabupaten Pacitan, Sampang dan Kota Blitar, serta masih rendahnya komitmen dan
---	---	---	--

		Peerintah Provinsi Jawa Timur	<p>kesadaran karyawan tentang pentingnya “Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil” dalam menyongsong Reformasi Birokrasi 2005-2025.</p> <p>2. Belum optimal kompetensi dan kapasitas PNS mendukung pelaksanaan AKIP di seluruh SKPD-SKPD pada pemerintah Kabupaten Pacitan, Sampang dan Kota Blitar, untuk mendukung AKIP serta masih rendahnya komitmen dan kesadaran karyawan.</p> <p>3. Melaksanakan AKIP di seluruh SKPD-SKPD pada pemerintah Kabupaten/Kota, untuk menyongsong Reformasi Birokrasi 2005-2025, hendaknya seluruh pimpinan dan pejabat dapat memberikan peluang dan memotivasi kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, sosialisasi, whorshop tentang AKIP. Untuk lebih efektif, karyawan yang mampu tidak dimutasi ke SKPD lainnya sehingga penggantinya tidak mampu melaksanakan, kecuali mereka sudah mengkaderkan penggantinya terlebih dahulu.</p> <p>4. Dalam rangka konsistensi SPJMD, RKPD, Visi Misi dan Renstra pada pemerintah Kabupaten/Kota, hendaknya setiap penggantian pimpinan daerah Bupati dan Walikota, tidak mudah merubahnya, sesuai keinginan dan selera. Hal ini akan dapat menimpulkan putusnya benang merah sasaran, program dan kegiatan pada seluruh SKPD.</p>
--	--	----------------------------------	--

4	Ikawati Destiana (Jurnal, 2016)	Penilaian Prestasi Kerja Melalui Sasaran Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta	<p>Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian prestasi kerja melalui SKP dilihat dari indikator sudah dapat melakukan penilaian prestasi kerja di BKD Kota Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan penilaian yang dilakukan sudah sesuai dengan indikator penilaian prestasi kerja, dimana penilaian prestasi kerja melalui SKP mampu mengukur kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama, dan sikap pegawai. 2. Penilaian prestasi kerja dengan SKP pada BKD Kota Yogyakarta telah dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada di PP No 46 Tahun 2011. Penilaian prestasi kerja sudah bersifat obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. 3. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan di BKD Kota Yogyakarta masih mengalami hambatan dari internal. Hambatan tersebut dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari pegawai yang dinilai dan pejabat penilai. Hambatan dari pegawai yang dinilai yaitu masih ada pegawai yang belum paham dengan SKP dan kepedulian pegawai terhadap SKP masih rendah. Sementara hambatan dari pejabat penilai yaitu masih ada pandangan subyektif dari pejabat Penilaian Prestasi kerja Melalui SKP (Destiyana Ikawati dan Lena Satlita, M.Si) 10 penilai sehingga penilaian yang dilakukan belum bisa obyektif.
---	------------------------------------	--	---

5	Satlita Lena dkk (jurnal, 2015)	Penilaian Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kota Yogyakarta	<p>Hasil penilaian pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta dipandang sudah dapat mencerminkan kualitas kinerja pegawai yang sesungguhnya karena dalam pelaksanaan penilaian menggunakan instrumen yang menjamin keontetikan hasil penilaian.</p> <p>Kendala dalam penilaian SKP yaitu pada kesalahan pemahaman terhadap pedoman pelaksanaan penilaian prestasi kerja, kurang jelasnya uraian tugas dalam dokumen analisis jabatan menyulitkan pegawai menuangkannya dalam SKP (kegiatan tugas jabatan, kesulitan dalam penyusunan SKP terutama terkait kegiatan tugas jabatan apa saja yang harus dituangkan dalam SKP dan yang menjadi tugas tambahan, kesulitan dalam menentukan target (kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya) yang sesuai dengan standar atau tujuan organisasi, belum ada Penata Pelaksana Kepegawaian di SKPD yang menangani SKP dan masalah Waktu penilaian dari atasan karena terkendala dengan kesibukan lain.</p>
---	---------------------------------	---	---

B. Kerangka Teoritik

1. Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 (1) menyatakan bahwa Aparatur Sipil

Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pasal 1 (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pengelolaan ASN dilakukan dengan menggunakan Manajemen ASN agar dapat menghasilkan Pegawai ASN yang berintegritas, profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, serta untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan negara sebagai tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk itu perlu dibangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

ASN juga sebagai bagian dari reformasi birokrasi artinya ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip komitmen, integritas moral, dan tanggungjawab pada pelayanan publik, untuk penyelenggaraan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan

Pancasila dan UUD RI Tahun 1945.

ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip nilai dasar yang meliputi memegang teguh ideologi Pancasila, setia dan mempertahankan UUD RI Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah, mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia, menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak, membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian, menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif, memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur, mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik, memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah, memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun, mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi, menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama, mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai, mendorong kesetaraan dalam pekerjaan, dan meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier. Dan dalam kebijakan dan manajemen ASN penyelenggaraannya berdasarkan pada asas: kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralisasi, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, kesejahteraan.

2. Fungsi dan Tugas Aparatur Sipil Negara

Sesuai UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 10 Pegawai ASN berfungsi sebagai: a. Pelaksana kebijakan publik, b. Pelayanan publik, c. Perikat dan pemersatu bangsa. Sedang sesuai pasal 11 Pegawai ASN bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan republik Indonesia. Yang artinya Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

3. Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Serta dinyatakan dalam Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu Pegawai Negeri Sipil atau PNS

adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a. Hak dan Kewajiban PNS Hak PNS

Hak PNS menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 21 PNS berhak memperoleh:

- 1) gaji, tunjangan dan fasilitas;
- 2) cuti;
- 3) jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- 4) Perlindungan; dan
- 5) pengembangan kompetensi.

Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya, Gaji yang diterima oleh Pegawai negeri harus mampu memacu produktifitas dan menjamin kesejahteraan, Gaji Pegawai negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah, terdapat dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 7.

Pembayaran gaji pegawai tersebut diberikan kepada pegawai setiap awal bulan sebelum yang bersangkutan melaksanakan tugasnya. Rincian pembayaran gaji dimuat

dalam sebuah daftar yang disebut dengan Daftar Gaji Induk/bulanan. Seorang PNS dapat memperoleh hak apabila telah memenuhi kewajiban dan menjauhi larangannya dalam arti menaati segala ketentuan perundang-undangan.

b. Kewajiban PNS

Menurut menurut UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 4 setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang- Undang dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia dan terdapat dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 pasal 3 setiap PNS wajib:

- 1) mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 2) mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- 4) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- 7) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;

- 8) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 9) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 10) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- 11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 12) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 13) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- 14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 15) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- 16) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
- 17) menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, kewajiban yang mengharuskan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Salah satu dari kewajiban diatas adalah mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. Seorang pegawai bisa mencapai

sasaran kerjanya apabila pegawai tersebut membuat rencana sasaran kerja, target dan realisasi pelaksanaan kerja atau yang disebut SKP.

4. Sasaran Kinerja Pegawai

a. Pengertian SKP

SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh pegawai dan atasannya. SKP disusun berdasarkan pasal 12 ayat (2) UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang berbunyi untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. dan Peraturan PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Untuk itu perlu dilakukan penilaian prestasi kerja dengan ketentuan tersebut pada PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 7 ayat (5) menyebutkan berdasarkan aspek sebagaimana dimaksud pada ayat (2), setiap instansi

menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, dan kebutuhan tugas masing-masing jabatan. Pasal 7 ayat (2) berbunyi Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek: a. Kuantitas, b. Kualitas, c. Waktu, dan d. biaya.

Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pasal 3 berbunyi Penilaian Kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dalam pasal 2 menyebutkan bahwa Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin obyektifitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Sedang pasal 4 berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: a. Obyektif, b. Terukur, c. Akuntabel, d. Partisipatif, e. Transparan.

b. Unsur-Unsur SKP Dalam Jabatan

1). Kegiatan tugas jabatan

Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus didasarkan pada uraian tugas, tanggungjawab dan wewenang, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada Rencana Jabatan Organisasi, sebagai implementasi kebijakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi

yang telah ditetapkan dan harus berorientasi pada hasil secara nyata dan terukur. Dalam kegiatan tugas jabatan organisasi, pada prinsipnya pekerjaan dibagi habis dari tingkat jabatannya yang tertinggi sampai dengan tingkat jabatan yang terendah secara hierarkis, yang dijabarkan sebagai berikut:

a). Eselon I

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada rencana sasaran kerja pegawai dan rencana kerja tahunan organisasi yang dijabarkan sesuai dengan tugas jabatannya menjadi kegiatan SKP pejabat struktural eselon I.

b). Eselon II

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon I sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang menjadi SKP pejabat struktural eselon II.

c). Eselon III

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon II sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang menjadi SKP pejabat struktural eselon III.

d). Eselon IV

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon III sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang menjadi SKP pejabat struktural eselon IV.

e). **Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu.**

Dalam hal penyusunan SKP jabatan fungsional umum, kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon IV sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang menjadi SKP Fungsional Umum.

Dalam hal penyusunan SKP jabatan fungsional tertentu, kegiatan tugas jabatannya berdasarkan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam jabatan fungsional tertentu tersebut.

c. Angka Kredit

Satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir- butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan. Dalam hal ini pejabat fungsional tertentu harus menetapkan target angka kredit yang akan dicapai dalam 1 (satu) tahun.

d. Target

Setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran prestasi kerja. Dalam menetapkan target prestasi kerja meliputi aspek sebagai berikut:

1). **Kuantitas (Target Output)**

Dalam menentukan Target *Output* (TO) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, laporan dan lain-

lain.

2). Kualitas (Target Kualitas)

Dalam menetapkan Target Kualitas (TK) harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, dalam hal ini nilai yang diberikan adalah 100 dengan sebutan sangat baik, misalnya target kualitas harus 100.

3). Waktu (Target Waktu)

Dalam menetapkan Target Waktu (TW) harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya triwulan, kwartal, semester, tahunan, dan lain-lain.

4). Biaya (Target Biaya)

Dalam menetapkan Target Biaya (TB) harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran dan lain-lain.

Dalam menetapkan target kualitas/output (TO) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, laporan dan sebagainya, untuk menetapkan target kualitas/mutu (TK) harus memprediksi pada mutu kerja yang terbaik, dalam hal ini nilai yang diberikan adalah 100 dengan sebutan sangat baik. Untuk menetapkan target waktu (TW) harus memperhitungkan beberapa waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian suatu pekerjaan, misalnya 1 (satu) bulan, triwulan, semester, 1 (satu) tahun dan

lain-lain. Target biaya (TB) harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya ratusan rupiah, jutaan, milyaran dan lain-lain.

Penyusunan target SKP paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja dengan menggunakan formulir SKP sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran 1 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini. Apabila kegiatan tugas jabatan tersebut dibiayai/dianggarkan, maka aspek biaya harus menjadi target biaya dalam penyusunan SKP.

Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus didasarkan pada uraian tugas, tanggung jawab dan wewenang, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada rencana kerja organisasi, sebagai implementasi kebijakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dan harus berorientasi pada hasil secara nyata dan terukur.

Format SKP terdapat pada Panduan Penyusunan Dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu Formulir Sasaran Kerja Pegawai terdiri dari 7 (tujuh) kolom yaitu kolom 1 berisi Nomor, kolom 2 berisi Kegiatan Tugas Jabatan (Tugas

Utama dan Tugas Tambahan), kolom 3 berisi Angka Kredit, kolom 4 berisi Kuantitas/output, kolom 5 Kualitas/mutu, kolom 6 Waktu dan kolom 7 Biaya. Nomor adalah nomor urut kegiatan, Angka Kredit diisi perolehan Angka Kreditnya yaitu satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang PNS dalam rangka pembinaan karier dan jabatannya.

5. Tujuan Penyusunan SKP

Tujuan penyusunan SKP terdapat dalam PP 30 Tahun 2019 pasal 2 yaitu Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin obyektifitas dan pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. Untuk memperoleh obyektifitas dalam penilaian prestasikerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga subyaktifitas penilaian dapat diminimalisir. Dengan demikian hanya PNS yang berprestasi yang mendapatkan nilai baik.

Sejak tahun 2014 pemerintah Indonesia resmi memberlakukan PP Nomor 46 Tahun 2011 yang mengatur penilaian prestasi kerja PNS. Tiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa SKP, menetapkan tolok ukur yang meliputi

aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan terdapat dalam Penjelasan Atas PP Nomor 46 Tahun 2011 romawi I. Alasan penting kenapa pegawai negeri sipil perlu menyusun SKP:

a. Menetapkan Perkembangan Karir dan Profesi.

SKP menilai produktifitas dan kontribusi pegawai terhadap organisasi. Kegagalan dan keberhasilan pegawai melaksanakan tugas menjadi pertimbangan untuk perkembangan karir dan promosi jabatan pegawai.

b. Menentukan Jabatan dan Golongan Pegawai.

Salah satu syarat naik pangkat bagi pegawai negeri sipil adalah Penilaian Prestasi Kerja (PPK) selama 2 tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik. Rekomendasi akan diberikan oleh pejabat penilai berdasarkan hasil ketercapaian target kinerja di SKP yang sudah dibuat oleh pegawai.

c. Menghindari Pilih Kasih.

Pengukuran dan penilaian prestasi kerja didasarkan pada target (standar/harapan), penilaian kerja bersifat obyektif, terukur, akuntabel, parsitipasi dan transparan. Sehingga tak ada pilih kasih dalam penilaian karena proses penilaiannya bersifat obyektif.

d. Meningkatkan Motivasi Pegawai.

Karena dalam SKP menunjukkan target dan nilai jelas dalam setiap tugas pokok pegawai serta jaminan obyektif atasan akan meningkatkan motivasi dan semangat pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

e. Meningkatkan Produktifitas dan Tanggung Jawab Pegawai.

Disiplin pegawai negeri sipil dinyatakan dari capaian sasaran kinerja di

SKP pada akhir tahun. Mereka yang tidak mampu mencapai target akan menerima sanksi. Dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 pasal 56 menyebutkan bahwa Pejabat tinggi, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang tidak memenuhi Target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.

f. Menentukan Tunjangan Kinerja.

Pembuatan SKP menjadi dasar penentuan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil.

g. Menentukan Pelatihan/Pembinaan yang dibutuhkan PNS.

Pembinaan PNS dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Dari hasil evaluasi pejabat penilai bisa ditentukan kebutuhan untuk pengembangan kualitas dan pembinaan SDM-PNS.

h. Mengukur Keberhasilan Pemimpin.

Dalam SKP pemimpin atau atasan pejabat penilai berfungsi sebagai motivator sekaligus mengevaluasi pegawai. Keberhasilan pemimpin bisa dilihat dari hasil realisasi target kerja SKP anak buahnya.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada pasal 1 ayat (10) BAB I Ketentuan Umum PP Nomor 30 Tahun 2019 menyebutkan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Seseorang dapat dikatakan kinerjanya baik apabila tanggungjawabnya terpenuhi atau kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Syiti Rommalla. (2018). Menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Ketersediaan Peralatan dan Barang
- 2) Lingkungan Kerja
- 3) Job Description dan Tanggung Jawab
- 4) Visi, Misi, dan Budaya Organisasi
- 5) Sistem Komunikasi dan Cara kerja Pimpinan
- 6) Pelatihan dan Pengembangan Diri
- 7) Bonus dan Insentif.

Devita Maria. (2017). Menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Individual
 - a) Kesehatan fisik dan jiwa.
 - b) Pendidikan dan pelatihan.
 - c) Pengalaman kerja.
 - d) Lingkungan kerja.
 - e) Kebutuhan.
 - f) Prestasi.

- 2) Faktor Dukungan Organisasi
 - a) Uraian tugas dan Jabatan.
 - b) Sarana dan prasarana.
 - c) Hubungan kerja.
 - d) Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e) Gaji dan upah.
- 3) Dukungan Manajemen
 - a) Ketrampilan konseptual.
 - b) Ketrampilan berhubungan dengan orang lain.
 - c) Ketrampilan teknis.

c. Sasaran Kerja

Dalam Lampiran C (3) PERKA BKN Nomor 34 Tahun 2011 menyebutkan bahwa sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai. Artinya sasaran kerja merupakan panduan kerja dalam satu tahun berjalan yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas untuk melaksanakan tanggungjawabnya.

7. Akuntabilitas

Menurut Perpres Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pasal 1 (14) Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk

mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Akuntabilitas merupakan kata kunci dari sistem tersebut, yang dapat diartikan sebagai perwujudan dari kewajiban seseorang atau instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban dan berupa laporan akuntabilitas yang disusun secara periodik.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau disingkat dengan SAKIP tertuang dalam tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pasal 1 (1) menyebutkan bahwa SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas kinerja tertuang dalam laporan kinerja tahunan yang berisi keluaran dari kegiatan dan hasil yang dicapai dari program yang menyajikan informasi tentang:

a. Sasaran dan pencapaian tujuan,

- b. Realisasi pencapaian target kinerja,
- c. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja.

C. Landasan Konseptual

Penelitian ini menggunakan teori perencanaan yang mana penulis menyiapkan serangkaian konsep atau planning yang dapat diuji dan dapat menyatakan keabsahan suatu fakta yang akan disampaikan kepada responden sebagai angket yang harus dijawab oleh responden. Kemudian dari jawaban tersebut dilakukan pengamatan, diprediksi dan akhirnya dapat diambil kesimpulan penyebab munculnya suatu masalah dan bagaimana penyelesaiannya. Disamping itu penulis menggunakan teori akuntabilitas yaitu penulis akan melakukan penelitian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk menghasilkan penyelenggaraan Pemerintah yang baik dan bersih.

Penyusunan SKP berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawain Negara Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Dan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawain Negara yaitu :

1. Tata Cara Penyusunan SKP

- a. SKP disusun dan ditetapkan sebagai rencana operasional pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, dengan mengacu pada Renstra dan Renja tahunan organisasi, yang berisikan tentang kegiatan yang akan dilakukan, hasil yang akan dicapai, berapa yang akan dihasilkan dan kapan harus selesai.
- b. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilaksanakan

ditetapkan target yang harus dicapai meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan atau biaya.

c. Penyusunan SKP harus menjabarkan kegiatan tugas jabatan atasan langsungnya sesuai dengan kesepakatan Pejabat Penilai dengan PNS yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja.

d. Dalam menyusun SKP harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1) Jelas

Kegiatan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas

2) Dapat diukur

Kegiatan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitatif dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain maupun secara kualitatif.

3) Relevan

Kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing.

4) Dapat dicapai

Kegiatan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kemampuan.

5). Memiliki target waktu

Kegiatan yang dilakukan harus ditentukan waktu.

2. Tata Cara Menilai Sasaran Kinerja Pegawai

Penilaian SKP menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawian Negara Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Dan

Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, penilaian SKP dilakukan melalui pengukuran tingkat capaian SKP yang telah ditetapkan untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, yang diukur dengan 4 (empat) aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya sebagai berikut:

- a. Penghitungan capaian SKP berdasarkan aspek kuantitas, menggunakan rumus:

$$\text{Penilaian capaian SKP (Aspek Kuantitas)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$$

Penilaian SKP diukur dari aspek kuantitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Output (RO) dengan Target Output (TO) dikalikan 100 (seratus). Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

- b. Penghitungan capaian SKP berdasarkan aspek kualitas, menggunakan rumus:

$$\text{Penilaian capaian SKP (Aspek Kualitas)} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100$$

Penilaian SKP diukur dari aspek kualitas dilakukan

dengan membandingkan antara Realisasi Kualitas (RK) dengan target kualitas (TO) dikalikan 100 (seratus). Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik, atau sebaliknya semakin rendah realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

Untuk menilai apakah output berkualitas atau tidak dengan menggunakan pedoman sebagai berikut:

Kriteria Nilai	Sebutan Kualitas	Keterangan
91-100	Sangat Baik	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76-90	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 — 75	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51-60	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.

50 ke bawah	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.
-------------	-------	--

- c. Penghitungan capaian SKP berdasarkan aspek waktu, menggunakan rumus

Penilaian capaian SKP (Aspek Waktu) =

$$\frac{\text{Nilai Tertimbang (NT)} \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu}} \times 100$$

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek waktu dihitung dari nilai tertimbang (NT=1,76) dikalikan dengan Target Waktu (TW) dikurangi Realisasi Waktu (RW) dibagi Target Waktu (TW) dikalikan 100 (seratus). Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin lama realisasi waktu yang dipergunakan dari target waktu yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin cepat realisasi waktu (maksimal efisiensi waktu sampai 24⁰/a) dari target waktu yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik.

Jika realisasi waktu nol (0), maka penghitungan capaian SKP menggunakan rumus:

Penilaian SKP (Aspek Waktu) =

$$\frac{\text{Nilai Tertimbang (NT)} \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu}} \times 100$$

$$n = \frac{\text{Target Waktu}}{\text{nilai koefisien}} = 0$$

- d. Penghitungan capaian SKP berdasarkan aspek biaya, menggunakan rumus :

Penilaian capaian SKP (Aspek Biaya) =

$$\frac{\text{Nilai Tertimbang (NT) x Target Biaya (TB) - Realisasi Biaya (B)}}{\text{Target Waktu}} \times 100$$

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek biaya dihitung dari nilai tertimbang (NT=1,76) dikalikan dengan Target Biaya (TB) dikurangi Realisasi Biaya (RB) dibagi Target Biaya (TB) dikalikan 100 (seratus). Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin besar realisasi biaya yang dipergunakan dari target Biaya yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin kecil realisasi biaya (maksimal efisiensi biaya sampai 24%) dari target biaya yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik.

Jika realisasi biaya nol (0), maka penghitungan capaian SKP menggunakan rumus:

Penilaian SKP (Aspek Biaya) =

$$\frac{\text{Nilai Tertimbang (NT) x Target Biaya (TB) - Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Waktu}} \times n \times 100$$

$$n = \text{nilai koefisien} = 0$$

Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan formulir Penilaian SKP sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran 2 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Contoh:

Penyusunan dan Penilaian SKP bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Umum.

Seorang PNS bernama Sri Murwani Jabatan Fungsional Umum (staf) golongan ruang III/b pada SMA Negeri 1 Candimulyo Kabupaten Magelang dalam menyusun SKP tahunan menjabarkan kegiatan SKP dan Penilaian Prestasi Kerja sebagai berikut:

SASARAN KERJA PEGAWAI

NO	I. PEJABAT PENILAI	NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI				
1	Nama	Drs. ISMAWANTO	1	Nama	SRI MURWANI		
2	NIP	19670202 200012 1 001	2	NIP	19650125 199403 2 003		
3	Pangkat/Gol.Ruang	Pembina/IV.a	3	Pangkat/Gol.Ruang	Penata Muda Tk.III.b		
4	Jabatan	Guru Madya / Kepala Sekolah	4	Jabatan	Pengadministrasi Kepegawaian		
5	Sub Sub Unit Kerja	SMA Negeri 1 Candimulyo Kab. Magelang	5	Sub Sub Unit Kerja	SMA Negeri 1 Candimulyo Kab. Magelang		
6	Sub Unit Kerja	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Provinsi Jawa Tengah	6	Sub Unit Kerja	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Provinsi Jawa Tengah		
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN		AK	TARGET			
				KUANT/OUTPUT	KUAL/IMU	WAKTU	BIAYA
I. UNSUR UTAMA							
1	Membuat SK GTT dan PTT		0	1	laporan	100	12 bulan
2	Membuat Usulan KGB		0	1	laporan	100	12 bulan
3	Membuat SKP Bulanan		0	12	laporan	100	12 bulan
4	Membuat Usulan Kenaikan Pangkat, Mutasi dan Usulan Pensiun PNS		0	1	laporan	100	12 bulan
5	Mengisi Buku Induk Pegawai, Buku GTT/PTT, Buku CPNS, Buku PNS, Buku Mutasi PNS, Buku Diklat PNS, BUKU BUP dll.		0	8	laporan	100	12 bulan
6	Membuat Buku Kepemilikan KARPEG, KARIS/KARSU, TASPEN, ASKES		0	8	laporan	100	12 bulan
7	Verifikasi Keuangan Sekolah		0	12	laporan	100	12 bulan
8	Menjawab Surat Tentang Kepegawaian dari Instansi terkait.		0	12	laporan	100	12 bulan
JUMLAH							
II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS							
1	Menyusun Program Kerja Sekolah		0	1	dokumen	100	12 bulan
2	Koordinator Tata Usaha		0	12	laporan	100	12 bulan

Pejabat Penilai,

Magelang, 2 Januari 2020
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

Drs. ISMAWANTO
NIP. 19670202 200012 1 001

SRI MURWANI
NIP. 19650125 199403 2 003

Atasan Pejabat Penilai

Dr. NIKMAH NURBAITY, S.Pd., M.Pd.B.I
NIP 19800717 199912 1 001

**MONITORING PELAKSANAAN SASARAN KERJA PEGAWAI
TAHUN 2020**

NO	KEGIATAN TUGAS JABATAN	ANGK A KRED IT	TARGET OUTPUT	CAPAIAN OUTPUT	BULAN																							
					JAN		FEB		MAR		APR		MEI		JUN		JUL		AGUST		SEP		OKT		NOP		DES	
					T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
I. UNSUR UTAMA																												
1	Membuat SK GTT dan PTT		1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	
2	Membuat Usulan KGB		1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	
3	Membuat SKP Bulanan		12 laporan	12 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	
4	Membuat Usulan Kenaikan Pangkat, Mutasi dan Usulan Pensiun PNS		1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	0 laporan	
5	Mengisi Buku Induk Pegawai, Buku GTTT/PTT, Buku CPNS, Buku PNS, Buku Mutasi PNS, Buku Diklat PNS, BUKU BUP dll.		8 laporan	8 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	
6	Membuat Buku Kepemilikan KARPEG, KARIS/KARSU, TASPEN, ASKES dll.		8 laporan	8 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	
7	Verifikasi Keuangan Sekolah		12 laporan	12 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	
8	Menjawab Surat Tentang Kepegawaian dari Instansi terkait.		12 laporan	12 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	0 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	
II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS																												
1	Menyusun Program Kerja Sekolah		1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0 dokumen	
2	Koordinator Tata Usaha		12 laporan	12 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	1 laporan	

Pejabat Penilai,

Drs. ISMAWANTO
NIP. 19670202 200012 1 001

Magelang, 2 Januari 2020
Pegawai Negeri Sipil yang dinilai,

SRI MURWANI
NIP. 19650125 199403 2 003

PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI

Jangka Waktu Penilaian
1 Januari 2020 sd. 31 Desember 2020

Nama : SRI MURWANI
NIP : 19650125 199403 2 003

NO	KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENG HITU NGAN	NILAI CAPAI AN SKP
			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
I. UNSUR UTAMA													
1	Membuat SK GTT dan PTT		1 laporan	100	12 bulan	-	0,00	1 laporan	88	12 bulan		264	88,00
2	Membuat Usulan KGB		1 laporan	100	12 bulan	-	0,00	1 laporan	88	12 bulan		264	88,00
3	Membuat SKP Bulanan		12 laporan	100	12 bulan	-	0,00	12 laporan	88	12 bulan		264	88,00
4	Membuat Usulan Kenaikan Pangkat, Mutasi dan Usulan Pensiun PNS		1 laporan	100	12 bulan	-	0,00	1 laporan	88	12 bulan		264	88,00
5	Mengisi Buku Induk Pegawai, Buku GTTT/PTT, Buku CPNS, Buku PNS, Buku Mutasi PNS, Buku Diklat PNS, BUKU BUP dll.		8 laporan	100	12 bulan	-	0,00	8 laporan	88	12 bulan		264	88,00
6	Membuat Buku Kepemilikan KARPEG, KARIS/KARSU, TASPEN, ASKES dll.		8 laporan	100	12 bulan	-	0,00	8 laporan	88	12 bulan		264	88,00
7	Verifikasi Keuangan Sekolah		12 laporan	100	12 bulan	-	0,00	12 laporan	88	12 bulan		264	88,00
8	Menjawab Surat Tentang Kepegawaian dari Instansi terkait.		12 laporan	100	12 bulan	-	0,00	12 laporan	87	12 bulan		263	87,67
JUMLAH													
II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS :													
1	Menyusun Program Kerja Sekolah		0 dokumen	0	12 bulan	-	0,00	0 dokumen	88	12 bulan		1	1
2	Koordinator Tata Usaha		0 laporan	0	12 bulan	-	0,00	0 laporan	88	12 bulan		1	1
Nilai Capaian SKP												89,96	(Baik)

Magelang, 30 Desember 2020
Pejabat Penilai,

Drs. ISMAWANTO
NIP. 19670202 200012 1 001

BUKU CATATAN PENILAIAN PERILAKU PNS

Nama : SRI MURWANI
 NIP : 19650125 199403 2 003

No	Tanggal	Uraian	Nama/NIP dan Paraf Pejabat Penilai
1	2	3	4
1	1 Januari 2020 sd. 31 Desember 2020	<p>Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2019 = 89,96 sedangkan penilaian perilaku kerjanya adalah sebagai berikut :</p> <p>Orientasi Pelayanan = 82,00 (Baik)</p> <p>Integritas = 83,00 (Baik)</p> <p>Komitmen = 90,00 (Baik)</p> <p>Disiplin = 82,50 (Baik)</p> <p>Kerjasama = 82,00 (Baik)</p> <hr/> <p>Jumlah = 419,5</p> <p>Nilai Rata-rata = 83,90 (Baik)</p>	<p>Guru Madya / Kepala Sekolah</p> <p align="center"><u>Drs. ISMAWANTO</u> NIP 19670202 200012 1 001</p>

8. REKOMENDASI

9. DIBUAT TANGGAL, 30 Desember 2020
PEJABAT PENILAI

Drs. ISMAWANTO
NIP 19670202 200012 1 001

10. DITERIMA TANGGAL, 4 Januari 2021
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
DINILAI,

SRI MURWANI
NIP 19650125 199403 2 003

11. DITERIMA TANGGAL, 5 Januari 2021
ATASAN PEJABAT YANG MENILAI

Dr. NIKMAH NURBAITY, S.Pd., M.Pd.B.I
NIP 19680115 199303 2 005



**PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

JANGKA WAKTU PENILAIAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN 1 Januari 2020 sd. 31 Desember 2020

1. YANG DINILAI	
a. N A M A	SRI MURWANI
b. NIP	19650125 199403 2 003
c. Pangkat, golongan ruang	Penata Muda Tk.I/III.b
d. Jabatan/Pekerjaan	Pengadministrasi Kepegawaian
e. Sub Sub Unit Organisasi	SMA Negeri 1 Candimulyo Kab. Magelang
f. Sub Unit Organisasi	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Provinsi Jawa Tengah
2. PEJABAT PENILAI	
a. N A M A	Drs. ISMAWANTO
b. NIP	19670202 200012 1 001
c. Pangkat, golongan ruang	Pembina/IV.a
d. Jabatan/Pekerjaan	Guru Madya / Kepala Sekolah
e. Sub Unit Organisasi	SMA Negeri 1 Candimulyo Kab. Magelang
f. Unit Organisasi	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Provinsi Jawa Tengah
3. ATASAN PEJABAT PENILAI	
a. N A M A	Dr. NIKMAH NURBAITY, S.Pd., M.Pd.B.I
b. NIP	19680115 199303 2 005
c. Pangkat, golongan ruang	Pembina Tingkat I/IV.b
d. Jabatan/Pekerjaan	Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII
e. Sub Unit Organisasi	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII
f. Unit Organisasi	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah

4.	UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 89,96 X 60%			53,98	
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	82,00	(Baik)	
		2. Integritas	83,00	(Baik)	
		3. Komitmen	90,00	(Baik)	
		4 Disiplin	82,50	(Baik)	
		5. Kerjasama	82,00	(Baik)	
	Jumlah		419,50	0	
	Nilai Rata-rata		83,90	(Baik)	
Nilai Perilaku kerja 83,90 X 40%			33,56		
Nilai Prestasi Kerja			87,54 (Baik)		
5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)					
Tanggal					

6. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN
Tanggal
7. KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN
Tanggal

Demikian juga terhadap penghitungan kegiatan penilaian SKP lainnya, dihitung sesuai contoh diatas termasuk apabila kegiatan tersebut dibiayai/dianggarkan, maka hasil penghitungannya dengan cara menjumlahkan aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek waktu, dan aspek biaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Sesuai dengan judul dan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dan supaya mendapatkan hasil yang bermanfaat maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian yuridis normatif atau metode penelitian hukum normatif yang meneliti hukum dari perspektif internal dengan obyek penelitiannya adalah norma hukum. Penelitian hukum normative berfungsi untuk memberi argumentasi yuridis ketika terjadi kekosongsn, kekaburan dan konflik norma. Penelitian hukum normative berperan untuk mempertahankan aspek kritis dari keilmuan hukumnya sebagai ilmu normatif yang sui generis, oleh karenaitu landasan teoritis yang digunakan adalah landasan teoritis yang terdapat dalam tataran teori hukum normative/kontemplatif. Prof. Dr. I Made Pasek Diantha, S.H., M.S. (2017).

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kualitatif yaitu mengumpulkan data primer dan data sekunder dalam hal ini data dari hasil yang ditanyakan kepada responden secara tertulis maupun lisan dan data yang diambil dari kepustakaan kemudian diolah dan dianalisa untuk menghasilkan data deskriptif kualitatif, yaitu dengan menggambarkan, menguraikan, menjelaskan data tersebut secara sistematis.

C. Bahan Penelitian

Bahan penelitian merupakan sumber-sumber penelitian yang disebut bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. (Fatma Faiziah, 2018). Pengertian bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
 - b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
 - d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
 - e. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
 - f. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan sasaran Kerja Pegawai.
 - g. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku teks, literatur, hasil-hasil penelitian, jurnal-jurnal hukum, artikel yang berhubungan dengan penelitian ini.

Adapun pengertian data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dimungkinkan berubah melihat situasi ketika wawancara, guna memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- b. Data Sekunder

Data sekunder dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan guna mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan- tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk-bentuk ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada.

D. Metode Pengumpulan Data

1. **Wawancara/*Interview***

Wawancara/*Interview* adalah suatu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada narasumber dan responden. Peneliti menggunakan metode

wawancara terarah yaitu peneliti menggunakan angket/daftar pertanyaan yang bersifat terbuka yang diberikan kepada responden sebagai berikut:

- a. SMA Negeri 1 Muntilan
- b. SMA Negeri 1 Dukun
- c. SMA Negeri 1 Grabag
- d. SMA Negeri 1 Mertoyudan
- e. SMA Negeri 1 Ngluwar
- f. SMA Negeri 1 Salaman
- g. SMA Negeri 1 Kota Mungkid
- h. SMA Negeri 1 Bandongan
- i. SMA Negeri 1 Candimulyo
- j. SMA Negeri 2 Grabag
- k. SMA Muhammadiyah Borobudur
- l. SMA Islam Secang
- m. SMK Negeri 1 Windusari
- n. SMK Negeri 1 Ngablak
- o. SMK Muhammadiyah Salaman
- p. SMK Muhammadiyah 1 Borobudur
- q. SMK Ma'arif Kota Mungkid

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka yaitu penulis mempelajari, mengolah dan menelaah

bahan-bahan hukum, baik buku-buku, karya ilmiah maupun referensi-referensi penelitian yang berkaitan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian.

E. Metode Analisa Data

Data yang diperoleh dari pendekatan penelitian dipilah-pilah diambil yang sesuai dengan tujuan penelitian, hasil kajiannya disajikan dengan metode deskriptif yaitu dengan menggambarkan menguraikan dan menjelaskan data secara sistematis. Analisis data kuantitatif akan dilakukan secara interaktif melalui proses data reduction, data display, verification dan kesimpulan. (Choiriyah Endah dkk, 2018, p.148). Semua data baik data yang diperoleh dari lapangan maupun yang diperoleh dari kepustakaan kemudian disusun dan diolah secara sistematis untuk dianalisa dan hasil analisa akan dilaporkan dalam bentuk skripsi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah peranan penyusunan SKP pada instansi Dinas Pendidikan khususnya SMA dan SMK Kabupaten Magelang belum dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja PNS karena dalam pembuatan SKP sampai saat ini hanya terkesan formalitas sekedar memenuhi kewajiban PNS, SKP juga belum bisa untuk menentukan ukuran kinerja PNS karena nilai yang tercantum pada laporan kinerja pegawai belum akurat/obyektif (nilai dibuat oleh PNS itu sendiri) terbukti divalidasi atau tidak divalidasi tetap disetujui dan ditandatangani oleh pejabat yang berwenang. Tetapi memang peranan SKP memang sangat penting yaitu sebagai acuan dan target kerja PNS, sangat penting sebagai dasar pembinaan PNS dan sangat bagus untuk memberi motivasi kerja PNS.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan sosialisasi mengenai mekanisme penyusunan SKP kepada PNS agar PNS memahami tentang SKP terutama mengenai uraian tugas jabatannya.
2. Perlu dilakukan sosialisasi penilaian prestasi kerja PNS kepada Pejabat Penilai selaku atasan PNS agar mengetahui mekanisme dan cara memberikan penilaian prestasi kerja terhadap bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

BKD Provinsi Jawa Tengah. (tt). *Buku Data Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Tengah*. (online). diaplut melalui (<https://www.google.com/search?q=buku+data+kepegawaian&oq=buku+data+kepegawaian&aqs=chrome..69i57j0l2.9436j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>), diakses tanggal 30 Oktober 2019

Buku "AKUNTABILITAS" MODUL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PRAJABATAN GOLONGAN III (online) diaplut melalui <https://bpsdm.acehprov.go.id/uploads/Akuntabilitas-Gol-III5.pdf> diakses tanggal 13 Februari 2020.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN. (online) diaplut melalui <https://ngada.org/uu8-1974bt.htm> diakses tanggal 5 Februari 2020.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL. (online) diaplut melalui <https://ngada.org/pp10-1979.htm> diakses tanggal 5 Februari 2020.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1974 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN. (online) diaplut melalui <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1999/43 Tahun~1999UU.htm> diakses tanggal 5 Februari 2020.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL. (online) diaplut melalui <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2010/53TAHUN 2010PP.HTM> diakses tanggal 30 Oktober 2019.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2011 Tentang PEDOMAN PENYUSUNAN DAN PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA. (online) diaplut melalui <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/08/PERKA-BKN-NOMOR-34-TAHUN-2011-PEDOMAN-PENYUSUNAN-DAN-PENILAIAN-SASARAN-KERJA-PEGAWAI-DI-LINGKUNGAN-BADAN-KEPEGAWAIAN-NEGARA.pdf> diakses tanggal 5 Februari 2020.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia NOMOR 46 TAHUN 2011 TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (online) diaplut melalui <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PP-NOMOR-46-TAHUN-2011@PENILAIAN-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-NEGERI-SIPIL.pdf> diakses tanggal 5 Februari 2020.

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA. (online) diaplut melalui <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM> diakses tanggal 30 Oktober 2019.

PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 29 TAHUN 2014 TENTANG SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (online) diaplut melalui http://www.pt-jayapura.go.id/new/media/files/link/PERPRES_29_Tahun_2014.PDF diakses tanggal 30 Oktober 2019.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2016 Tentang PEDOMAN PENYUSUNAN STANDAR TEKNIS KEGIATAN SASARAN KERJA PEGAWAI. (online) diaplut melalui <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2016/05/PERKA-BKN-NOMOR-3-TAHUN-2016-PEDOMAN-PENYUSUNAN-STANDAR-TEKNIS-KEGIATAN-SASARAN-KERJA-> diakses tanggal 5 Februari 2020.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (online) diaplut melalui <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=pp+30+tahun+2019+tentang+penilaian+kinerja+pegawai+negeri+sipil> diakses tanggal 11 Februari 2020.

Publikasi

Syaiyuddin, (2014) PETUNJUK TEKNIS PP 46 Tahun 2011 (online) diaplut melalui <https://feb.ub.ac.id/wp-content/uploads/2015/08/PETUNJUK-TEKNIS-SKP-TAHUN-2014.pdf> diakses tanggal 5 Februari 2020.

Ikawati Destiyana, Satlita Lena, (2016) PENILAIAN PRESTASI KERJA MELALUI SASARAN KERJA ... diaplut melalui [journal.student.uny.ac.id > ojs > index.php > adinegara > article > view](http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/adinegara/article/view), diakses tanggal 7 Februari 2020.

Hazrati Khairina (2017) Peran sasaran kinerja pegawai (skp) dan sertifikasi ... (online) diaplut melalui [jurnal.uinsu.ac.id > index.php > iqra > article > download/SuppFile](http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/iqra/article/download/SuppFile)– Jurnal diakses tanggal 7 Februari 2020.

Choiriyah Endah, dkk. (2018) Evaluasi Kesesuaian Penentuan Beban Kerja (PBK) dengan ... (online) diaplut melalui [jurnal.ugm.ac.id > bip > article > download](http://jurnal.ugm.ac.id/bip/article/download) diakses tanggal 11 februari 2020.

- Johannes Ayu Widowati, (2018) Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara, (online) diaplut melalui <file:///C:/Users/TU/Downloads/303-Article%20Text-776-1-10-20181222.pdf> diakses tanggal 25 Juni 2019.*
- Mulyaningsih, (2019) Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (online) diaplut melalui <file:///C:/Users/TU/Downloads/15-Article%20Text-25-1-10-20190214.pdf> diakses tanggal 25 Juni 2019.*
- Andrie, (2019) PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM PERSPEKTIF HUKUMKEPEGAWAIAN (online) diaplut melalui <file:///C:/Users/Lenovo/AppData/Local/Temp/394-Article%20Text-1238-1-10-20200716.pdf> diakses tanggal 12 Januari 2021.*
- Aini Nur, (2019) EVALUASI KINERJA PEGAWAI UNTUK MEWUJUDKAN PELAYANAN PUBLIK DALAM PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE (online) diaplut melalui <file:///C:/Users/Lenovo/AppData/Local/Temp/2671-7113-1-PB.pdf> diakses tanggal 12 Januari 2021.*
- Rahmasari Angraeni. (tt) (2013) Kajian Peran Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Pemerintah Provinsi Jawa Timur (online) diaplut melalui http://balitbang.jatimprov.o.id/frontend/web/data/litbang/Cakrawala_Des2013_Kajian_Peran_Pegawai_Negeri_Sipil.pdf diakses tanggal 12 Januari 2021.*
- Agustina Dwi Mutia dkk, (2013) SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT SURABAYA (online) diaplut melalui <https://jurnal.dinamika.ac.id/index.php/jsika/article/view/170> diakses tanggal 12 Januari 2021.*
- Satlita Lena dkk, (2015) Penilaian Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kota Yogyakarta, (online) diaplut melalui <file:///C:/Users/TU/Downloads/11967-29143-1-SM.pdf> diakses tanggal 12 Januari 2021.*
- Prof. Dr. I Made Pasek Diantha, S.H., M.S. (2017) ETODOLOGI PENELITIAN HUKUM NORMATIF DALAM JUSTIFIKASI TEORI HUKUM (online) diaplut melalui https://books.google.co.id/books/about/Methodologi_Penelitian_Hukum_Normatif_dal.html?id=-pADwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false diakses tanggal 13 Januari 2021.*