SKRIPSI

PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Kajian Manajemen Publik

Oleh :

ARGA RIADI

NIM.E1012201039

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

SKRIPSI

PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUBU RAY

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

Program Studi Administrasi Publik

Kajian Manajemen Publik

oleh:

Arga Riadi
NIM.E1012201039

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

Tanggung Jawab Yuridis Pada

Arga Riadi
NIM.E1012201039

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dr. Erdi, M.Si
NIP. 196707272005011001

Tanggal : 15 - 01 - 2025

Dosen Pembimbing Pendamping

Martinus, S.Sos, M.Si
NIP. 197212272006041002

Tanggal : 17 - 01 - 2025

CS Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN

PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

Oleh :
ARGA RIADI
NIM.E1012201039

Dipertahankan di : Pontianak
Pada Hari/Tanggal : Selasa, 21 Januari 2025
Waktu : 10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang 2

Tim Penguji:

Ketua	Sekretaris
Dr. Erdi, M.Si	Martinus, S.Sos, M.Si
NIP. 196707272005011001	NIP. 197212272006041002

Penguji Utama	Penguji Pendamping
Dr. Yulius Yohanes, M.Si	Herri Junius Nge, S.Sos, M.Si
NIP. 196405271992021001	NIP. 198506092015041002

Disahkan Oleh:
Dekan FISIP UNTAN

Dr. Herlan, M. Si
NIP. 197205212006041001

CS Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

Agra Riadi: Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya. **Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak 2025.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mendiskripsikan dan menganalisis penilaian prestasi kerja ASN pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya, baik dilihat dari ukuran kualitas, ukuran kuantitas dan ukuran ketepatan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya belum maksimal atau belum sesuai dengan harapan, hal tersebut dapat dilihat dari Prestasi kerja ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya dilihat dari aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu belum berjalan maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari kualitas SDM yang masih perlu adanya peningkatan pembinaan pada program Pendidikan dan Latihan karena pada pelaksanaan program kegiatan jumlah tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan belum mencapai hasil yang maksimal, karena dalam pelaksanaannya belum seratus persen mencapai sasaran dan ketersediaan waktu dalam pelaksanan program kegiatan masih relatif kurang, efisiensi jumlah input dan outpun tidak berbanding terbaik, waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan kurang mencapai sasaran, terutama yang berhubungan dengan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan tugas. Saran atau rekomendasi tentang Prestasi kerja ASN Bagian Umum Setda Daerah Kabupaten Kubu Raya, antara lain untuk mewujudkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kinerja ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya, maka perlu pemahaman tugas pokok dan fungsi serta tujuan dan perlu dilakukan upaya peningkatan program pendidikan dan pelatihan, program pencapaian motivasi kerja bereprestasi dan program penghargaan kepada ASN.

Kata Kunci: **Penilaian, Prestasi, Kerja, Aparatur Sipil Negara.**

ABSTRACT

Arga Riadi: Work Performance of Government Employees in the General Section of the Kubu Raya Regency Regional Secretariat. **Thesis. Public Administration Science Study Program Faculty od Social and Political Sciences Universitas Tanjungpura, Pontianak 2025**

This research was conducted to describe and analyze the government employee's work performance assessment in the General Section of the Regional Secretariat of Kubu Raya Regency, focusing on quality, quantity, and timeliness measures. The results indicate that the work performance of government employees in this section has not yet reached its full potential or met expectations. This is evident when evaluating performance across quality, quantity, and timeliness, all showing room for improvement. The quality of human resources still requires enhanced development through education and training programs. The implementation of activity programs has not yielded optimal results, as the main tasks and functions have not been fully achieved. Targets are not met at 100%, and the time available for program implementation remains insufficient. Additionally, input-output efficiency is suboptimal, and the time allocated for tasks — particularly in preparing materials for policy formulation, coordination, guidance, and task execution — falls short of the intended targets. Several recommendations are proposed to improve government employees' performance in the General Section of the Regional Secretariat of Kubu Raya Regency. These include enhancing the understanding of core tasks, functions, and objectives, strengthening education and training programs, introducing initiatives to boost work motivation, and establishing award programs to recognize their achievements.

Keywords: Assessment, Work Performance, Government Employees

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS TANJUNGPURA UPT. BAHASA

RINGKASAN SKRIPSI

Penelitian ini berjudul: **Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya**. Judul penelitian dipilih peneliti karena menurut riset awal peneliti bersumber pada penilaian prestasi kerja ASN pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya masih belum optimal. Hal tersebut disebabkan, ukuran mutu hasil kerja yang dicapai belum optimal, sehingga masih adanya kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Jumlah hasil kerja yang dicapai masih dirasakan belum optimal, terutama mengenai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, dan ukuran lamanya peneyelesaian hasil kerja belum maksimal terutama mengenai, lamanya waktu penyelesaian tugas dan pemanfaatan waktu kerja. Tujuan yang hendak dicapai adalah ingin mendiskripsikan dan menganalisis penilaian prestasi kerja ASN pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya, baik dilihat dari ukuran kualitas, ukuran kuantitas dan ukuran ketepatan waktu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitafif dengan pendekatan deskriptif dengan langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi telaah kepustakaan dan penelitian Lapangan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Bagian Umum Sekretarat Daerah Kabupaten Kubu Raya. Subjek penelitian ini yaitu Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kababupaten Kubu raya, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Staf Ahli dan Kepegawaian, Perlengkapan, Rumah Tangga dan Staf pelaksana. Teknik Pengumpulan Data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi serta didukung oleh alat pedoman observasi, panduan wawancara dan berupa arsip-arsip, dokumen serta kamera. Tahap analisis data dilakukan melalui

reduksi data, sajian data dan verifikasi data atau kegiatan merumuskan kesimpulan terhadap suatu temuan di lapangan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori penilaian prestasi kerja oleh Dharma (2016:214) menegaskan bahwa penilaian prestasi kerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: 1) Kualitas. 2) Kuantitas. 3) Ketepatan waktu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa prestasi kerja ASN pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya belum sesuai dengan harapan atau belum memuaskan, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator penilaian diantaranya: 1) Aspek kualitas kerja ASN Bagian Umum belum berjalan maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari kualitas SDM yang masih perlu adanya peningkatan pembinaan pada program Pendidikan dan Latihan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga mempengaruhi pelaksanaan program kegiatan guna meningkatkan prestasi kerja ASN, tingkat kemampuan meningkatkan prakarsa belum sampai pada hasil yang maksimal. 2) Aspek kuantitas kerja ASN menunjukkan bahwa jumlah tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan sudah baik namum belum mencapai hasil yang optimal, karena dalam pelaksanaannya belum seratus persen mencapai sasaran, terutama pelaksanaan kegiatan di bidang penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan tugas. 3) Aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, terlihat belum maksimal. Seperti ketersediaan waktu dalam pelaksanan program kegiatan masih relatif kurang, efisiensi jumlah input dan outpun tidak berbanding terbaik, waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan kurang mencapai sasaran, terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan

penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian, maka sebagai rekomendasinya diberikan beberapa saran-saran yaitu untuk peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya dalam melaksanakan tugas dan fungsi, maka perlu dilakukan dengan menambah jumlah SDM sesuai dengan keahlian yang diperlukan dalam melaksanakan program kegiatan di bidang penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelengaraan tugas serta penggunaan waktu dalam melaksanakan tugas dan fungsi harus sebaik mungkin, sehingga pelaksanaan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelengaraan tugas dapat mencapai sasaran Serta perlu dilakukan upaya peningkatan program pendidikan dan pelatihan, program pencapaian motivasi kerja bereprestasi dan program penghargaan kepada ASN.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Arga Riadi
Nomor Induk Mahasiswa	: E1012201039
Program Studi	: Administrasi Publik

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 20 November 2024

Yang membuat pernyataan



Arga Riadi
NIM E1012201039

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Kesuksesan adalah impian yang harus dicapai dengan kerja keras dan doa

(Abraham Lincoln)

"Sesungguhnya, Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri".

(QS. Ar-Ra'd : 11)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Orang tua saya tercinta yaitu Ayahanda **Samijan** dan Ibunda tersayang ibu **Murwati** yang terus memberikan semangat, motivasi, dan memberikan dukungan serta selalu mendoakan kepada saya hingga dalam prosesnya selalu diberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi hingga menyelesaikan studi sampai sarjana.
2. Seluruh saudara kandung saya kakak pertama saya **Yuliyanti**, abang **Abib Rahman** dan kakak **Novi Triani** yang telah memberikan semangat bagi saya untuk menjalani perkuliahan selama ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya**." ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun penulis sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dalam penyusunan kalimat atau kata-kata maupun dalam metodelogi. Sehubungan dengan itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya konstruktif agar kekurangan dan kelemahan dapat diatasi.

Kesuksesan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini bukan hanya dari diri penulis sendiri melainkan juga dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Herlan, S.Sos, M. Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Erdi, M.Si. selaku Dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penelitian ini berlangsung

3. Martinus, S.Sos, M.Si. selaku Dosen pembimbing pendamping yang sudah memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan kemudahan selama proses penulisan penelitian ini.
4. Dr. Yulius Yohanes, M.Si. selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik sekaligus selaku penguji utama yang telah melauangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan kritik dan saran untuk membantu penulis dalam memperbaiki skripsi ini.
5. Herri Junius Nge, S.Sos, M.Si selaku penguji pendamping yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan kritik dan masukan pada penulisa skripsi ini.
6. Dr. Isdairi, M.AB selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Ilmu Soaial dan Ilmu Politik, Universutas Tanjugpura Pontianak.
7. Wakil Dekan, Bapak/Ibu Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik dan Staf Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
8. Bapak Zulkifli, S.H selaku Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian serta telah bekerja sama.
9. Teman-teman seperjuangan Prodi Administrasi Publik, Geng Pasukan Ngopi, terima kasih kepada Agung Rahmat Julianto, Andika Ezra Manurung, Benediktus Primoi Edo, Didit Oktriawan, Fahmi Erdhian, Gonzaga Uwimaro, Hotman Hasibuan, Irfan Suryadi, Muhammad Faqih, Muhammad Soleh Putra

Ik, dan Rizki Fajarinsyah yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak Angkatan 2020 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dan masih banyak ungkapan rasa terima kasih yang sangat besar yang ingin penulis sampaikan kepada orang-orang yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak untuk kemajuan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Administrasi Publik Kajian Manajemen Publik.

Pontianak, 21 November 2024

Arga Riadi
NIM.E1012201039

DAFTAR ISI

Halaman

SKRIPSI.....
LEMBAR PERSETUJUAN.....
HALAMAN PENGESAHAN.....
ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT .....Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN SKRIPSI ..... **iii**
PERNYATAAN KEASLIAN.....Error! Bookmark not defined.**i**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... **viii**
KATA PENGANTAR..... **viiii**
DAFTAR ISI..... **xii**
DAFTAR TABEL..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN.....**1**
1.1 Latar Belakang Penelitian.....1
1.2 Identifikasi Masalah 9
1.3 Fokus Penelitian 10
1.4 Rumusan Masalah 10
1.5 Tujuan Penelitian.....10
1.6 Manfaat Penelitian.....10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....**12**
2.1 Konsep Prestasi Kerja.....12
2.2 Penilaian Prestasi Kerja.....14
2.3 Hasil Penelitian yang Relevan.....30
2.4 Alur Pikir Penelitian.....34
2.5 Pertanyaan Penelitian 36

BAB III METODE PENELITIAN **37**
3.1 Jenis Penelitian 37
3.2 Langkah-Langkah Penelitian.....38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 38
3.4 Subyek dan Obyek Penelitian.....39
3.5 Teknik Pengumpulan Data 40
3.6 Alat Pengumpulan Data.....41
3.7 Teknik Analisis Data 42

3.8 Teknik Keabsahan Data.....44

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKSI PENELITIAN 46
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Kubu Raya.....46
4.1.1 Sejarah Wilayah Kabupaten Kubu Raya..... 46
4.1.2 Keadaan Geografi 46
4.2 Gambaran Umum Bagian Umum Setda Kab. Kubu Raya.....46
4.2.1 Struktur Organisasi 47
4.2.2 Visi dan Misi Bagian Umum Setda Kab. Kubu Raya..... 49
4.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Umum 49
4.3 Keadaan Pegawai 53
4.3.1 Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan..... 53
4.3.2 Keadaan Pegawai berdasakan Kepangkatan dan Golongan 55
4.3.3 Keadaan Pegawai berdasarkan Jabatan Struktural..... 56
4.3.4 Keadaan Pegawai berdasarkan DIKLAT..... 57
4.4 Sarana dan Prasarana.....59

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 62
5.1 Deskripsi Hasil Penelitian 62
5.1.1 Kualitas Kerja ASN 63
5.1.2 Kuantitas Kerja ASN 76
5.1.3 Ketepatan Waktu Kerja..... 86

BAB VI PENUTUP 93
6.1 Kesimpulan.....93
6.2 Saran.....95
6.2 Keterbatasan Penelitian 96

DAFTAR PUSTAKA.....98
LAMPIRAN.....101

DAFTAR TABEL

Tabel *Halaman*

1.1 Hasil Penilaian LAKIP Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya……..5
1.2 Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja ASN dalam menjalankan Tugas dan Fungsi pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya……..…6
1.3 Pegawai ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kubu Raya yang telah mengikuti Diklat..…….……7
1.4 Identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya …….…….....8
3.1 Waktu Penelitian…….……39
4.1 Jumlah Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin …….……55
4.2 Jumlah Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya berdasarkan Pangkat/Golongan…..…….....56
4.3 Jumlah Pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya yang Menduduki Jabatan Struktural berdasarkan Jabatan, Pendidikan dan Pangkat ……...……..57
4.4 Jumlah Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya yang sudah mengikuti DIKLAT…..…….....58
4.5 Sarana dan Prasarana Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya..…..……60

DAFTAR GAMBAR

Gambar *Halaman*

2.1 Alur Pikir Penelitian……..…. 34
4.1 Struktur Organisasi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya…….…. 48
5.1 Penilaian prestasi kerja ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya……...……..... 71
5.2 Jumlah pegawai ASN bagian Umum Setda Kab.Kubu Raya yang telah mengikuti Diklat……..... 75
5.3 Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Starategis Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Kubu Raya…….…….…….……..79
5.4 Unsur- unsur Penilaian prestasi kerja ASN Setda Kab. Kubu Raya…….....91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berbicara tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah yang terpenting bagaimana fungsi-fungsi tersebut dikelola dengan baik yang melibatkan semua manajemen keputusan dan pelaksanaan secara langsung tentu saja akan mempengaruhi orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, sehingga terdapat pengaruh positif terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada setiap organisasi, insan selain menjadi sumber daya sekaligus pula berperan menjadi pelaksana berdasarkan aneka macam kegiatan yang dijalankan organisasi tersebut. Dalam kiprahnya menjadi pelaksana inilah ASN mempunyai donasi yang sangat akbar bagi perkembangan organisasi yang bersangkutan. Tidak terdapat satupun fungsi pada organisasi (pemasaran, keuangan & produksi) yang bisa beroperasi menggunakannya dengan baik tanpa adanya dukungan ASN yg memadai. Tinggi rendahnya prestasi kerja ASN berdasarkan masing-masing fungsi pada organisasi itu pada akhirnya dipengaruhi oleh prestasi kerja ASN yang berperan mengelola fungsi-fungsi tersebut.

Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 dibuat dengan suatu semangat atau spirit untuk merubah kondisi aparatur. Dalam UU ASN terdapat perubahan yang *significant* dan mendasar dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya. Tantangan baik *local* maupun *global* telah menuntut

aparatur yang kompeten dan profesional sehingga UU ASN ini akan memaksa aparatur untuk bertransformasi dari *comfort zone* menuju *competitive zone*. Undang-undang ini tidak hanya mengatur mengenai masalah administrasi kepegawaian tetapi lebih kepada manajemen kepegawaian mulai dari proses rekruitmen, pendidikan dan pelatihan aparatur serta pembinaan dan pengembangan karir yang jelas.

Efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya yang lainnya itu sangat dipengaruhi oleh seberapa baik prestasi kerja dari ASN yang dimiliki. Sebaik apapun rencana dan program kerja yang telah disiapkan, pada akhirnya dapat menentukan hasil capaiannya. Oleh karenanya, kontribusi yang paling dituntut dari seorang ASN dalam organisasi adalah prestasi kerja yang optimal tersebut. Kerena prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya.

Kemudian di samping itu ASN adalah pelaksana tunggal yang bisa merealisasikan segala bentuk instruksi atau perintah, supaya tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai pelaksana tentunya tidak akan terlepas dengan perilaku untuk mengabdi dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi tanpa mengesampingkan segala bentuk peraturan yang berlaku. Oleh lantaran itu, tentunya tidak terlepas dengan peningkatan kualitas ASN melalui prestasi kerja ASN, lantaran kasus prestasi kerja adalah evaluasi atas kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan target yang sudah ditentukan, termasuk informasi atas penggunaan sumber daya.

Berkaitan dengan prestasi kerja ASN Negeri Sipil (PNS) Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah, Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Prestasi kerja PNS/ASN akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu: *pertama* SKP (Sasaran Kerja ASN), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN dan *kedua* Perilaku kerja**,** yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan Perilaku Kerja sebesar 40%. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan untuk menetapka pengembangan karir atau promosi jabatan, menentukan training, menentukan standar penggajian, menentukan mutasi atau perpindahan pegawai dan mengukur keberhasilan kepemimpinan seseorang.

Mengukur prestasi kerja melibatkan penetapan serangkaian ukuran dan indikator prestasi kerja yang memberikan informasi yang memungkinkan organisasi memantau prestasi kerja dalam produksi suatu produk. Mengukur prestasi kerja membantu pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mengukur prestasi kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting karena dengan mengukur prestasi kerja memungkinkan kita melaporkan dan menjelaskan hasil kerja organisasi untuk dilaporkan dan dipertanggungjawabkan.

Prestasi kerja pada dasarnya dapat menggambarkan fakta yang penting tentang pekerjaan seorang ASN seperti uraian-uraian tentang kewajiban-kewajiban, tanggung jawab, kondisi kerja dan syarat-syarat yang mereka miliki. Disamping itu prestasi kerja ini sebagai arah dari uraian tugas, dapat mengurangi segala hambatan –hambatan seperti terjadinya duplikasi pekerjaan, komunikasi tidak lancar (*Miss Comunication*) serta laporan tidak tepat waktu.

Bagian Umum Sekretaris Daerah (Setda) Kabupaten Kubu Raya sesuai dengan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor: 107 Tahun 2019 tentang, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja. Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas pokok penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan tugas dibidang Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian, Perlengkapan dan Rumah Tangga dengan fungsi yaitu penyelenggaraan kegiatan, fasilitasi, koordinasi dan pembinaan sesuai dengan lingkup tugasnya dan pembagian tugas, pemberian petunjuk kerja, penyeliaan dan mengatur penyelenggaraan tugas di Bagian Umum sesuai lingkup tugasnya;

Prestasi kerja ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya dituntut untuk dapat lebih optimal. Sebagai instansi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya yang sangat konsen pada peningkatan prestasi kerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang diukur dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak yang terjadi. Pemerintah Kabupaten Kubu Raya khususnya Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kubu Raya saat ini sedang giat-giatnya melakukan upaya dalam rangka peningkatan

prestasi kerja ASN dengan berbagai cara yang salah satunya dengan memperhatikan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Namun demikian secara keseluruhan prestasi kerja ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya dirasakan belum terwujud sesuai dengan harapan. Berdasarkan kenyataan fakta dan data di lapangan, menunjukkan bahwa belum optimalnya prestasi kerja ASN yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1

Hasil Penilaian LAKIP Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya

No	Komponen Yang Dimulai	Bobot	Nilai Tahun 2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,50
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,50
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55
4	Evaluasi Kinerja	25,00	18,75
Nilai Hasil Evaluasi		100	75,30
Predikat			**BB**

Sumber: LAKIP Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya 2023

Keterangan :

a. 90 – 100 : AA (Sangat Memuaskan)

b. 80 – 90 : A (Memuaskan)

c. 70 – 80 : BB (Sangat Baik)

d. 60 – 70 : B (Baik)

e. 50 – 60 : C (Cukup)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa hasil dari Penilaian LAKIP Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu raya tahun 2023 dilihat dari tabel tersebut menunjukan bahwa nilai hasil evaluasi 75,30 terhitung sangat baik, tetapi pegawai belum dapat memberikan hasil yang memuaskan. Pegawai juga belum menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya dilihat dari tabel 1.1 target yang dicapai seharusnya 100, sedangkan yang dihasilkan yaitu 75,30. Berikut ini unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya:

Tabel 1. 2

Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja ASN dalam menjalankan Tugas dan Fungsi pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya

No	Dimensi	Kreteria Penilaian		Kriteria
		Nilai	Nilai Target	
1	Kualitas kerja	80	100	Baik
2	Hasil kerja	79	100	Cukup
3	Ketepatan Penggunaan Waktu	77	100	Cukup
4	Ketepatan Penggunaan Fasilitas	85	100	Baik
5	Ketepatan Penggunaan Biaya	86	100	Baik
6	Tanggung jawab	85	100	Baik

Sumber: Bagian Umum Setda Kab. Kubu Raya 2023.

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa unsur-unsur penilaian prestasi Kerja ASN Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, dapat dideskripsikan masih belum

maksimal. Dilihat dari unsur-unsur penilaian prestasi kerja masih ada kriteria nilai capaian pegawai yang nilainya terendah dari nilai target. Terdapat tiga dimensi yang capaian nilainya terendah yaitu kualitas kerja, hasil kerja dan ketepatan penggunaan waktu yaitu rata-rata kriteria kinerja pada dimensi ini hanya memperoleh kriteria cukup artinya belum mencapai target yang maksimal karena nilai yang diperoleh masih dibawah target yang ditetapkan. Hal tersebut disebabkan dari unsur kualitas kerja yang masih belum optimal pada kemampuan untuk memikirkan dan mengevaluasi suatu situasi, informasi, atau masalah dengan akurat dan tepat. Unsur hasil kerja yaitu kuantitas atau jumlah kerja yang dikerjakan belum sampai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Unsur ketepatan penggunaan waktu, yaitu kurangnya kemampuan untuk merencanakan kegiatan atau tugas dengan baik, sehingga dapat mengakibatkan penggunaan waktu yang tidak efisien. Hal ini dapat mengakibatkan penundaan atau pengabaian terhadap tugas dan kewajiban seorang ASN.

Tabel 1. 3

Pegawai ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kubu Raya yang telah mengikuti Diklat

No	Jumlah pegawai	Nama Diklat	Pegawai yang mengikuti diklat		Jumlah
			Sudah	Belum	
1	10	- PIM IV - Prajaba Gol. III - Prajab Gol.II	1 1 2	6	10

Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa belum optimalnya prestasi kerja PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya dari segi kualitas SDM, dari kesuluruhan jumlah ASN yaitu 10 ada 4 yang sudah mengikuti Diklat dan 6 orang pegawai yang belum pernah mengikuti Diklat pegawai ASN. Kurangnya pelatihan atau pengembangan keterampilan yang dapat mengakibatkan kualitas prestasi kerja yang belum optimal. Karena jika pegawai PNS masih kurang optimal dalam keterampilan atau pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan maka kualitas kerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Tabel 1. 4

Identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

No	Bidang	Standar yang digunakan	Permasalahan Internal dan Eksternal	Bagian
1	Staf Ahli, Tata Usaha dan Kepegawaian	Perbup Kubu Raya tentang Tupoksi	Kurangnya data pengelola kepegawaian, jumlah tugas tidak berbanding terbaik dengan jumlah SDM, Perubahan aturan pada pengisian SKP dan kurangnya sosialsisasi sehingga terjadi keterlambatan pengisian SKP	Bagian Umum
2	Rumah Tangga dan Perlengkapan	Perbup Kubu Raya tentang Tupoksi	Kurangnya Personalia dalam pelaksanaan pelayanan pimpinan dan tenaga lapangan	Bagian Umum

Sumber: Renstra Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas di lihat dari permasalahanl kuantitas, ialah distribusi tugas yang tidak sesuai atau tidak seimbang antara ASN yang dapat mengakibatkan beberapa ASN menanggung beban kerja yang lebih berat

daripada yang lain, sehingga mengurangi kuantitas atau jumlah kerja yang dapat diselesaikan, salah satu faktornya adalah karena keterbatasan jumlah SDM. Selain itu, dilihat dari penggunaan waktu, yaitu penggunaan waktu yang tidak efektif yang disebabkan adanya perubahan aturan terhadap SKP, penundaan atau keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat mengganggu alur kerja dan mengurangi produktivitas hasil kerja yang akan di capai. maka dari itu perlu adanya peningkatan kualitas kerja, kauntitas kerja dan ketepatan waktu kerja guna meningkatkan prestasi kerja ASN.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian di Bagian Uumm Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya, Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Belum optimalnya kualitas atau mutu hasil kerja yang dicapai, disebabkan kurangnya pelatihan atau kesempatan untuk pengembangan keterampilan yang dapat menghambat kemampuan ASN untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

b. Belum optimalnya kuantitas atau jumlah hasil kerja yang dihasilkan, karena beban kerja yang terlalu banyak atau tidak seimbang dibandingkan jumlah SDM yang tersedia.

c. Ketepatan waktu kerja, dimana ASN belum optimal dalam menyelesaikan prioritas tugas atau menyelesaikan tugas, sehingga masih terjadi penundaan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

1.3 Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah atau terfokus maka fokus dari penelitian ini adalah Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya, baik dilihat dari ukuran kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian, sebagai suatu kerangka dasar pemikiran dalam penelitian ini yang konsisten dengan kajian mengenai permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana penilaian prestasi kerja ASN pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang terjadi sebagaimana dalam uraian tersebut, yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu: ingin mendiskripsikan dan menganalisis penilaian prestasi kerja ASN pada Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya, baik dilihat dari ukuran kualitas, ukuran kuantitas dan ukuran ketepatan waktu.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, kiranya dapat memberikan berbagai manfaat diantaranya:

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik konsentrasi manajemen publik.

2. Manfaat praktis,

   a) Bagi Bagian Umum Setda Kabupaten Kubu Raya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang kebutuhan pelatihan atau pengembangan keterampilan bagi ASN di Bagian Umum. Ini bisa termasuk pelatihan dalam manajemen waktu, penggunaan teknologi informasi, atau pengembangan kompetensi dalam pengelolaan asset.

   b) Bagi ASN hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan, atau teknik dalam melaksanakan tugas-tugas administratif. Ini dapat membantu ASN mengoptimalkan keterampilan mereka dalam manajemen waktu, penggunaan teknologi informasi, atau dalam pengelolaan administrasi secara efisien.

   c) Bagi peneliti lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan atau reverensi oleh peneliti selanjutnya yangmengambil kajian, topik atau permasalahan yang sama dengan peneliti.