

ABSTRAK**PENGEMBANGAN MODEL SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIDOARJO PROVINSI JAWA TIMUR**

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk mengembangkan kualitas Aparatur Sipil Negara dengan menerapkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 1 Tahun 2013. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dua aspek yang dianalisis adalah bagaimana pelaksanaan SKP dan bagaimana pengembangan model SKP di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode deskripsi kualitatif didukung dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Untuk mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan SKP di Sekretariat Daerah Sidoarjo, maka dipilih *key informant* yang memahami kondisi objek penelitian yaitu BKD yang menangani SKP Kabupaten dan Bagian Organisasi yang menangani SKP Sekretariat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan SKP dengan empat aspek penilaian yaitu Kuantitas, Waktu, Biaya, dan Kualitas sudah menunjukkan kesesuaian antara indikator pengukuran dengan *uotput* penilaian terhadap masing-masing pegawai. Namun penilaian kualitas melalui sistem SKP berbasis *online* kurang efektif karena penilaian pejabat cenderung subjektif dan hanya melihat *output* kinerja sedangkan *outcome* pekerjaan pegawai cenderung terabaikan. Sementara itu, Perilaku Kerja dengan aspek penilaian (a) Orientasi pelayanan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo cukup memuaskan akan tetapi belum diselaraskan dengan IKM berbasis *survey* dimana masyarakat dapat menilai langsung orientasi pelayanan tersebut, (b) Integritas menunjukkan bahwa para pegawai secara keseluruhan memiliki integritas yang baik, (c) Komitmen pegawai berada pada kategori baik dimana para pegawai sudah menunjukkan kinerja yang baik didasarkan pada tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) maupun objektivitas penilaian Perilaku Kerja dari atasan pegawai yang dinilai, (d) Disiplin pegawai berada pada kategori baik dimana pegawai rata-rata sudah memahami ketentuan normatif tentang kedisiplinan pegawai (e) Kerjasama menunjukkan kategori baik dimana antara pegawai sudah berupaya menciptakan hubungan kerja yang baik, (f) Kepemimpinan berada pada kategori baik, tetapi aspek kepemimpinan cenderung lebih menunjukkan masalah khususnya terkait *assesment* pejabat struktural yang belum mampu mengembangkan pegawai.

Kata Kunci: Sasaran Kerja Pegawai, Kinerja ASN, Sekretariat Daerah

ABSTRACT***THE DEVELOPMENT OF THE WORKING TARGET MODEL IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVICE (ASN) IN THE ENVIRONMENT OF SECRETARIAT REGENCY OF SIDOARJO DISTRICT EAST JAVA PROVINCE***

The problems discussed in this research is how the efforts of the Regional Secretariat of Sidoarjo Regency to develop the quality of the State Civil Apparatus by applying the Employee Work Objectives (SKP) in accordance with the provisions of Government Regulation Number 46 Year 2011 Regulation of the Head of Personnel Agency Number 1 of 2013. Based on these problems then two aspects analyzed is how the implementation of SKP and how SKP model development in Sekretariat Daerah Sidoarjo District.

Approach in this research is qualitative description method supported by data collecting technique of interview, observation, and document review. To obtain information about the implementation of SKP in the Secretariat of the Sidoarjo Region, then selected key informant who understand the condition of the object of research is the BKD Section that handles SKP Kabupaten and Section Organization that handles SKP Sekretariat.

The results showed that the implementation of SKP with four aspects of the assessment of Quantity, Time, Cost, and Quality have shown the suitability between the measurement criteria indicators with the assessment output on each employee. However, quality assessment through an online-based SKP system is less effective because officials' assessments tend to be subjective and only look at output performance whereas employment outcomes tend to be neglected. Meanwhile, the Working Behavior with the assessment aspect (a) The orientation of the employee service in the Regional Secretariat of Sidoarjo Regency is satisfactory but not yet harmonized with survey-based IKM where people can directly assess the service orientation, (b) Integrity shows that the employees as a whole have integrity good, (c) Employee commitment is in the good category where employees have performed well based on the main tasks and functions (Tupoksi) as well as the objectivity of the Job Behavior assessment of the supervised employee, (d) Employee discipline is in good category where the average employee already understands the normative provisions of employee discipline (e) Cooperation shows the good category where the employee has tried to create a good working relationship, (f) Leadership is in good category, but leadership aspect tends to show more problems especially related to the assessment of structural officials who have not been able to develop employees.

Keywords : Employee Work Objectives, ASN Performance, Regional Secretariat