

**Mewujudkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN
di Lingkungan Pemerintah Daerah Boyolali**

¹Herjuno Pramudito*, ²Endang Brotojoyo, ³Agus Utomo, ⁴Lukman Ahmad Imron P

Fakultas Ekonomi Bisnis Undha AUB Surakarta

E-mail : Adietbyos@gmail.com*, endangbrotojoyo@gmail.com, agus_utomo@stie-aub.ac.id

Abstrak

Tujuan kegiatan pengabdian adalah untuk membantu ASN pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali dalam proses membangun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), hal ini memiliki tujuan agar ASN mampu secara efektif mencapai SKP yang optimal, seperti pemahaman regulasi perundangan, peraturan pemerintah maupun surat edaran Menteri PAN-RB, Memahami Renstra maupun Renja OPD dan mampu membangun pemahaman ASN untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (OPD). Kegiatan dilakukan di kantor Pemkab Boyolali, yang diikuti oleh perwakilan OPD sesuai dengan penugasan. Proses Pelaksanaan workshop dilakukan meliputi kegiatan; Pre-test; pemaparan materi; praktik dan diskusi serta evaluasi; monitoring atas tugas Mandiri; dan diakhiri pelaksanaan Post-test untuk mengukur tingkat pengetahuan para peserta setelah mengikuti pelatihan. Dengan kegiatan dan metode ini, dipastikan peserta lebih mampu memahami dan menguasai proses penyusunan SKP dan pemahaman akan pentingnya pencapaian target kinerja, serta kesadaran bahwa unsur ASN sangat penting mendukung keterwujutan visi, misi dan tujuan pemerintah Daerah. Hasil yang dicapai diuji secara deskriptif dan uji signifikansi, disimpulkan bahwa apa yang dilaksanakan dalam workshop ini sudah sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Kata kunci: Sasaran Kinerja Pegawai, Visi Misi Pemerintah Daerah.

Abstract

The purpose of the service activity is to assist civil servants in the Boyolali Regency Regional Apparatus Organization in the process of building Employee Performance Targets (SKP), this has the aim that civil servants are able to effectively achieve optimal SKP, such as understanding laws and regulations, government regulations and circular letters of the Minister of PAN-RB, understanding the OPD Strategic Plan and Renja and being able to build an understanding of ASN to help achieve organizational goals (OPD). Activities were carried out at the Boyolali Regency Government office, which was attended by OPD representatives according to the assignment. The workshop implementation process is carried out by various activities; Pre-test; exposure of the material; practice and discussion and evaluation; monitoring of Mandiri's duties; and ended with a Post-test to measure the level of knowledge of the participants after attending the training.

With these activities and methods, it is ensured that participants are better able to understand and master the SKP preparation process and understand the importance of achieving performance targets, as well as awareness that ASN elements are very important to support the realization of the vision, mission, and goals of the Regional Government. The results achieved were tested descriptively and tested significance, it was concluded that what was carried out in this workshop was in accordance with the planned target.

Keywords: Employee Performance Goals, Local Government Vision and Mission.

PENDAHULUAN

Dalam rangka pengembangan karir dosen, melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam bentuk Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Fakultas Ekonomi Bisnis UNDHA AUB Surakarta, melaksanakan kegiatan workshop pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan Sasaran Kinerja

Pegawai (SKP) dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan pemerintah daerah yang telah dicanangkan oleh Pimpinan Daerah, yang dilaksanakan di Kabupaten Boyolali pada awal bulan Juni 2023. Para peserta merupakan ASN perwakilan OPD wilayah Kabupaten Boyolali. Dalam Workshop, selaku ketua penyelenggara Bianto, menyatakan sangat puas atas pelaksanaan kegiatan workshop terkait dengan pemahaman pentingnya SKP untuk mendukung pencapaian visi misi Pemerintah Daerah Boyolali.



Gambar 1. Peserta Workshop

Mengutip Modul Panduan Penyusunan dan Evaluasi SKP JPT dan Pimpinan Unit Mandiri PermenPan RB No. 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. Ekspektasi kinerja sendiri adalah harapan atas hasil dan perilaku kerja dari seorang pegawai. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Nomor 6. Birokrasi, 2022)

SKP adalah sesuatu yang perlu diterapkan untuk setiap pegawai. SKP ini disusun dan dibuat agar perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui kinerja para pegawai yang terpenuhi.

Ketika target kinerja tidak terpenuhi, hal ini menandakan pegawai kekurangan motivasi dan dapat berimbas pencapaian tujuan organisasi, utamanya adalah Visi, Misi dan Tujuan Pemerintah Daerah. SKP dibuat dengan tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. SKP ini memuat berbagai target dan nilai yang jelas dalam setiap tugas pokok pegawainya.

Ada tiga unsur yang berlaku dalam SKP. Berikut ini rinciannya: 1. Kegiatan Tugas Jabatan; 2. Angka Kredit dan 3. Target.

Unsur pertama dalam SKP adalah kegiatan tugas dalam jabatan. Dalam lingkungan sekolah misalnya, kegiatan tugas jabatan mengacu pada fungsi, wewenang, dan tanggung jawab guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan. Segala uraian tugas jabatan guru, kepala sekolah, dan guru

yang diberi tugas tambahan, akan mengacu pada unsur utama dan penunjang, sesuai aturan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, serta berkaitan dengan visi misi sekolah dan Rencana Kerja Tahunannya RKT.(Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Nomor 6. Birokrasi, 2022)

Unsur selanjutnya dalam SKP adalah angka kredit. Unsur ini merupakan unsur yang dimasukkan ke dalam formulir SKP sebagai target angka kredit yang perlu dicapai setiap uraian tugas jabatannya. Angka kredit ini meliputi beberapa kegiatan dalam satu tahun bekerja. Angka kredit kegiatan tugas jabatan yang dilaksanakan meliputi angka kredit untuk unsur utama dan angka kredit untuk unsur penunjang.

Sasaran Kinerja Pegawai merupakan gambaran perilaku kinerja pegawai dalam organisasi, Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Robbins & Judge, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Menurut (Fahmi, 2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

ASN harus memahami budaya kerja yang dicerminkan dalam organisasi, mereka harus mampu mewujudkan optimalisasi SKP yang menjadi ciri khas budaya yang melekat pada ASN. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi (Kelley & Brown, 2018). Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi, dan membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, (Umar. Husain, 2010) memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan suksesnya suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi penentu dan penggerak seluruh tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang penting. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi (Hasibuan, 2019).

Idealnya visi misi kepala daerah terpilih memiliki konsistensi dengan RPJPD, RPJMD dan APBD yang merupakan penjabaran dari visi misi kepala daerah pada setiap tahunnya. Konsistensi visi kepala daerah dengan APBD menjadi sangat penting mengingat APBD memiliki enam maka penting, pertama, otoriasi. Anggaran daerah menjadi dasar untuk melaksanakan pendapatan dan belanja pada tahun anggaran bersangkutan. Kedua, perencanaan. APBD menjadi pedoman bagi manajemen dalam merencanakan kegiatan pada tahun yang bersangkutan. (Warsito, 2015).

Semakin baik. Pemerintahan yang mampu memandang jauh ke depan disebut pemerintahan visioner (*visionary governance*), pemerintahan yang memiliki visi. (Labolo, 2007). Dengan demikian membangun pemerintahan yang visioner adalah membangun pemerintahan yang mampu memandang jauh kedepan, dengan segala kekuatan, kelemahan yang dimiliki dan segala peluang dan ancaman yang akan dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan. (Febrian & Handrisal, 2018)

Visi merupakan tujuan atau arah utama. Maka bisa dikatakan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut. Pernyataan misi memberi organisasi panduan yang jelas dan efektif untuk membuat keputusan, sedangkan pernyataan visi memastikan bahwa semua keputusan yang dibuat selaras dengan apa yang ingin dicapai organisasi. Pernyataan visi dan misi menjelaskan tujuan organisasi dan menanamkan rasa memiliki dan identitas kepada karyawan. Hal ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras demi meraih kesuksesan. Pernyataan misi berperan sebagai “North Star Metric”, yang memberikan arahan yang harus diikuti oleh organisasi sedangkan pernyataan visi memberikan tujuan (atau tujuan) yang ingin dicapai dengan mengikuti arahan tersebut. Pernyataan visi dan misi membantu menyelaraskan sumber daya organisasi dengan tepat untuk mencapai masa depan yang sukses.

Pimpinan Daerah sejak menjadi calon kepala daerah, salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah tersedianya dokumen visi-misi calon kepala daerah. Visi-misi calon kepala daerah disusun oleh pasangan calon kepala daerah dengan tim sukses penyusun visi-misi.



Sumber: UU No. 25 Tahun 2004 dan UU No. 10 Tahun 2016, diolah.

Gambar 2. Proses Penyusunan Visi Misi Kepala Daerah

Visi dan misi pembangunan lima tahunan (RPJMD) sesuai dengan visi dan misi kepala daerah menjadi tanggungjawab semua unsur OPD dan ASN sebagai bagian dari pemerintahan daerah.

Aparatur Sipil Negara selaku sumber daya manusia merupakan selaku penggerak roda organisasi dalam menggapai tujuan dan mewujudkan tujuan serta target yang sudah ditetapkan organisasi, bila produktivitas sumber daya manusia yang besar. Kebalikannya bila produktivitasnya rendah maka sumber daya manusia tidak merupakan asset lagi, melainkan sebagai beban organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam hal ini pegawai tersebut wajib dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna serta sukses guna dalam menggapai misi serta tujuan organisasi. (Loi & Buulolo, 2021).

Seperti kebanyakan ASN, mereka ingin melakukannya dengan baik dalam pekerjaan. Untuk melakukan itu, ASN memerlukan pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari organisasi. ASN mungkin juga memerlukan dukungan dan pelatihan untuk memenuhi harapan tersebut. Manajemen kinerja bukan hanya evaluasi sekali setahun. Manajemen kinerja yang baik adalah kolaborasi positif yang berkelanjutan antara ASN dan pimpinan organisasi. Dengan tetap terhubung dengan pimpinan dan penyelia sepanjang tahun, ASN dapat melakukan penyesuaian pada kinerja kerja sesuai kebutuhan, dan pimpinan dapat menilai dan mendukung kinerja dan kemampuan ASN untuk memenuhi tujuan tahunan. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan mampu mendukung upaya pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik, hal ini sejalan dengan Core Value ASN.

Core Values "BerAKHLAK" dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara (ASN) "Bangga Melayani Bangsa" resmi diluncurkan oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo. Peluncuran Core Values ini bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar (core values) bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional. Core values BerAKHLAK yang dimaksud merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. (Humas Menpan RB (2021), n.d.). Penataan Kinerja ASN menjadi aspek yang mampu menjamin obyektivitas pembinaan dan pendayagunaan ASN untuk memberikan pelayanan publik yang optimal. Kinerja ASN harus dikelola dengan mendasarkan pada system karier dan prestasi kerja. Maka penilaian perlu dilakukan atas dasar perencanaan kinerja pada tingkat individu serta unit kerja maupun organisasi. Hal ini tentu saja harus memperhatikan antara lain; target, capaian hasil, manfaat yang dapat dicapai serta perilaku ASN dengan merujuk peraturan yang ada.



Gambar 3. Diskusi Peserta Workshop

SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019). Dalam PP tersebut pada pasal 44, menyatakan Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: obyektivitas; terukur; akuntabel; partisipatif; dan transparansi. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: a. perencanaan kinerja; b. pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan pembinaan kinerja; c. penilaian kinerja; d.

tindak lanjut; dan e. Sistem Informasi Kinerja PNS. (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019). Sebagai upaya untuk memaksimalkan kinerja ASN, pemerintah melakukan penyederhanaan birokrasi, salah satunya adalah adanya proses penyetaraan dari jabatan administrasi (JA) ke dalam jabatan fungsional (JF), hal ini dilakukan pemerintah agar birokrasi mampu menciptakan efektifitas kerja pelayanan, ASN yang dinamis dan professional, hal ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Era digital dan cepatnya pergerakan informasi membuat pemerintah juga harus “agile” dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Proses tata Kelola di pemerintahan harus efektif dan efisien agar kita tidak tertinggal dengan negara lain, (Asmarani, 2023). Terkait dengan hal tersebut pola penilaian SKP pada pejabat fungsional harus mempertimbangkan penilaian angka kredit.

METODE PELAKSANAAN

Dalam Pelaksanaan Kegiatan PKM, Metode pelaksanaan telah dilakukan sesuai dengan jadwal pelaksanaan kegiatan, Adapun tahap pelaksanaannya meliputi:

1. Peserta melakukan Proses Pre-test untuk mengukur pengetahuan awal peserta pelatihan
2. Proses Workshop berupa pemaparan materi kepada peserta
3. Proses Praktik dan Diskusi serta Evaluasi
4. Proses Monitoring atas Tugas Mandiri.
5. Pelaksanaan Post-test untuk mengukur tingkat pengetahuan para peserta setelah mengikuti pelatihan.



Gambar 4. Diskusi Peserta Workshop

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Analisis.

Pembagian angket kepada peserta, untuk tujuan Pre-Test, model soal dengan Multiple-Choice, untuk memperoleh data pemahaman awal peserta workshop. Hal ini dilakukan sebelum penyajian materi pelatihan maupun tugas mandiri, sehingga diperoleh gambaran kemampuan awal rata-rata peserta workshop. Adapun angket terdiri 10 butir pertanyaan meliputi:

1. Regulasi yang mengatur tentang SKP saat ini adalah?
2. Prinsip-prinsip penilaian kinerja ASN adalah sebagai berikut, kecuali?
3. Dalam proses penyusunan SKP dilakukan dengan memperhatikan?
4. Indikator Kinerja Individu disusun dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut, kecuali?
5. Target Kinerja ASN Meliputi Aspek?
6. Apakah Bapak/Ibu/Saudara mengetahui Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai?
7. Tahun Pencapaian Visi Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai?
8. Arti kata Visi "BOYOLALI MAJU, MENERUSKAN PRO INVESTASI"?
9. Arti kata Misi "Boyolali Meneruskan Pro Investasi, Maju, Sinergi Dan Berkelanjutan - Boyolali Sehat, Tangguh, Cerdas, Berkarakter Dan Berbudaya - Boyolali Kota Susu, Lumbung Pangan Nasional - Boyolali Menghadirkan Pemerintahan Yang Bersih, Efektif Dan Terpercaya - Boyolali Tersenyum, Tumbuh, Mandiri Dan Berdaya Saing" ?
10. Sesuai dengan OPD Saudara "Tujuan" Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai dalam pencapaian Visi dan Misi?
11. Sesuai dengan OPD Saudara "Sasaran" Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai dalam pencapaian Visi dan Misi?
12. Sesuai dengan OPD Saudara "Strategi" Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai dalam pencapaian Visi dan Misi?
13. Sesuai dengan OPD Saudara "Arah Kebijakan" Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai dalam pencapaian Visi dan Misi?
14. Apakah Bapak/Ibu/Saudara mengetahui dan Memahami Upaya Pencapaian Visi Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai?
15. Bagaimana peran ASN/Bapak/Ibu/Saudara Pencapaian Visi Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai?

Dari pembagian angket kepada peserta, terkait dengan Pre-test dan Pos-test atas 15 butir pertanyaan, dari 32 peserta dalam pelaksanaan Workshop pengabdian pada masyarakat dapat disajikan skor nilai pre-test dan post-test sebagai berikut:

Nomor Peserta	<i>Pre-Test</i>	<i>Post-Test</i>
1.	70	90
2.	80	95
3.	65	90
4.	85	85
5.	60	95

Nomor Peserta	<i>Pre-Test</i>	<i>Post-Test</i>
6.	70	85
7.	80	95
8.	70	85
9.	70	95
10.	90	95
11.	80	90
12.	85	95
13.	75	85
14.	70	85
15.	75	90
16.	75	95
17.	80	90
18.	85	95
19.	70	85
20.	80	90
21.	75	85
22.	75	80
23.	80	95
24.	70	90
25.	80	95
26.	70	90
27.	65	95
28.	75	85
29.	70	85
30.	75	90
31.	75	95
32.	80	90

Sumber: Data diolah 2023

Dari hasil skor tersebut di atas, selanjutnya di analisis perilaku peserta workshop, didapatkan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	PRETEST	75.1563	32	6.65805	1.17699
	POSTEST	90.1563	32	4.48733	.79325

Sumber: Data diolah 2023

Tabel Paired Samples Statistics menunjukkan nilai deskriptif masing-masing variabel pada sampel berpasangan.

Tes Awal mempunyai nilai rata-rata (mean) 75,1563 dari 32 peserta. Sebaran data (Std. Deviation) yang diperoleh adalah 6,65805 dengan standar error 0,1,17699. Tes Akhir mempunyai nilai rata-rata (mean) 90,1563 dari 32 peserta. Sebaran data (Std.Deviation) yang diperoleh 4,48733 dengan standar error 0,79325. Hal ini menunjukkan tes akhir pada data lebih tinggi dari pada tes awal. Namun rentang sebaran data tes akhir juga menjadi semakin lebar dan dengan standar error yang semakin tinggi. Dengan adanya pemberian materi workshop terjadi peningkatan pemahaman. peserta workshop setelah mendapatkan pemaparan materi pelatihan, pemahaman mereka terjadi peningkatan sebesar 15, (90,1563 -75,1563). Dengan workshop yang dilakukan oleh tim PKM FEB Undha AUB Surakarta, peserta workshop semakin memahami dan menguasai regulasi dan manfaat penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi upaya memahami langkah dukungan ASN dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai.

Tabel 2. Tabel Paired Samples Correlations

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	PRETEST & POSTEST	32	.215	.237

Sumber: Data diolah 2023.

Berdasarkan hasil Tabel Paired Samples Correlations menunjukkan nilai korelasi yang menunjukkan hubungan kedua variabel pada sampel berpasangan. Hal ini diperoleh dari koefisien korelasi Pearson bivariat (dengan uji signifikansi dua sisi) untuk setiap pasangan variabel yang dimasukkan.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi

Paired Samples Test									
Paired Differences									
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	PRETEST - POSTEST	-15.00000	7.18421	1.27000	-17.59018	-12.40982	-11.811	31	.000

Sumber: Data diolah 2023

Tabel Paired Samples Test merupakan tabel utama dari output yang menunjukkan hasil uji yang dilakukan. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi (2-tailed) pada tabel.

Nilai signifikansi (2-tailed) dari contoh kasus ini adalah 0.001 ($p < 0.05$). Sehingga hasil test awal dan test akhir mengalami perubahan yang signifikan (berarti). Berdasarkan statistika deskriptif tes awal dan tes akhir terbukti test akhir lebih tinggi. Dapat disimpulkan pelatihan pemahaman SKP dapat meningkatkan pemahaman upaya pencapaian visi, misi dan tujuan Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolai.

TINDAK LANJUT PELATIHAN.

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan perwujudan teknis dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang semula berbasis poin kegiatan, pada peraturan terbaru ini berbasis pada outcome.(Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Birokrasi No. 8, 2021)

Pengaturan mengenai penilaian kinerja dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019)Peraturan Pemerintah ini mengatur antara lain perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, dan penilaian Kinerja pegawai serta mengatur terkait tindak lanjut hasil penilaian kinerja pegawai. Penilaian Prestasi Kerja (PNS) dan Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Memiliki urutan yang berkaitan satu sama yaitu : terlebih dahulu menyusun SKP yang kemudian diukur hasilnya melalui Penilaian Prestasi tersebut. Penyusunan SKP dilakukan pada awal tahun anggaran (awal Januari), sedangkan Penilaian Prestasi Kerja tersebut dilakukan pada akhir tahun anggaran (akhir Desember). SKP memiliki kontribusi sebesar 40% untuk melakukan Penilaian, sedangkan 60% adalah Perilaku Kerja Pegawai. Dengan Materi Pelatihan SKP yang meliputi: Pengantar Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS; Ruang Lingkup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja PNS; Aspek-Aspek Dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja PNS; Kriteria Dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja PNS; Penyelarasan Tujuan dan sasaran instansi/unit kerja/atasan langsung ke dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP); Pengukuran, Pemantauan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja; Penentuan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Kinerja; Tahap-Tahap Penyusunan SKP dan IK; Praktek/Simulasi Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penyusunan Indikator Kinerja; Study Kasus.

Pentingnya Sasaran Kinerja Pegawai dan hubungannya dengan Indek Kinerja Utama (IKU) dari OPD, berikut beberapa tujuan proses penyusunan SKP agar efektif: Organisasi perangkat daerah harus secara maksimal melakukan sosialisasi berbagai regulasi terkait dengan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP); Memaksimalkan sosialisasi Visi, Misi dan Tujuan Pimpinan Daerah

Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali telah memiliki visi misi sesuai dengan perkembangan global dan relevan kearah perkembangan pembangunan Daerah di Indonesia. Rumusan visi yang telah disepakati, dan menjadi rancangan awal RPJMD Pemerintah Kabupaten Boyolali, bahwa RPJMD tersebut akan mewujudkan visi misi Bupati dan Wakil Bupati Boyolali, yakni Boyolali Maju, Meneruskan Pro Investasi, Melangkah dan Menata Bersama Penuh Totalitas (METAL). (Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026, 2021) sehingga visi tersebut menjadi milik bersama, oleh karena itu harus didukung menjadi komitmen dari seluruh stakeholders. Untuk bisa dipahami dengan baik dan dijadikan pedoman, panduan dan rambu-rambu bagi semua pemangku kepentingan internal dan eksternal, maka perlu ada sosialisasi dan survey pemahaman visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi. Sosialisasi visi misi di lakukan secara sistematis, berkala dan berkelanjutan kepada semua pemangku kepentingan. Hasil sosialisasi visi misi ini akan menjadi salah satu dokumen formal penyelenggaraan pemerintahan.

Visi Misi Pemerintah Kabupaten Boyolali akan menjadi acuan bagi visi misi OPD. Visi Misi OPD menjadi ujung tombak pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan. Jadi tidak ada visi misi di OPD. Tugas OPD saat ini yaitu memikirkan cara mengembangkan OPD agar mampu mewujudkan kinerja yang optimal dalam pelayanan dan penyelenggaraan pemerintahan. Visi ini berarti melanjutkan dari RPJMD yang lampau meneruskan kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan oleh Bupati Wakil Bupati sebelumnya di RPJMD sebelumnya. Oleh karena itu ASN menjadi ujung tombak OPD untuk berperan aktif dalam menukseskannya.

Tim pengabdian masyarakat FEB Undha AUB Surakarta, juga merekomendasikan pada kegiatan workshop, memberikan saran agar ASN tingkat OPD secara berkala melakukan kajian dalam bentuk kegiatan penelitian yang terprogram, terkait dengan Kinerja Pegawai (Employee Performance); FGD terkait pencapaian SKP ASN pada masing-masing OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali, dan kegiatan workshop lainnya.

KESIMPULAN

Dalam pelaksanaan Workshop yang diselenggarakan oleh Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Fakultas Ekonomi Bisnis UNDHA AUB Surakarta, melaksanakan kegiatan workshop untuk membantu ASN pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali dalam proses membangun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), hal ini memiliki tujuan agar ASN mampu secara efektif mencapai SKP yang optimal, seperti pemahaman regulasi perundangan, peraturan pemerintah maupun surat edaran Menteri PAN-RB, Memahami Renstra maupun Renja OPD dan mampu membangun pemahaman ASN untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (OPD). Kegiatan di lakukan di kantor Pemkab Boyolali. Diharapkan mampu menjadi ASN yang memiliki semangat berkarya demi pembangunan daerah utamanya adalah Pemerintah Kabupaten Boyolali.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Fakultas Ekonomi Bisnis UNDHA AUB Surakarta, Mengucapkan banyak terima kasih kepada P2M Undha AUB Surakarta, Rektor Undha AUB Surakarta dan Organisasi Perangkat Daerah Wilayah Surakarta yang telah mengirimkan utusan dalam workshop ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama, Vol. 1). Alfabeta.
- Febrian, R. A., & Handrisal. (2018). Akuntabilitas Pencapaian Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih (Studi Bidang Kehutanan pada RPJMD 2014-2019 Provinsi Riau). *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1).
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed., Vol. 4). Penerbit Bumi Aksara.
- Humas Menpan RB (2021). (n.d.). Presiden Jokowi Luncurkan BerAKHLAK Untuk Percepatan Transformasi ASN. *Majalah Menpan RB Edisi 1, Bulan Juli Tahun 2021*.
- Kelley, D., & Brown, T. (2018). An introduction to Design Thinking. *Institute of Design at Stanford*.
- Labolo, M. (2007). *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Kelapa Gading Permai.
- Loi, R. R., & Buulolo, G. (2021). Peran Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan pelayanan Publik (Studi Kasus Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Governance Opinion*, 6(2), 176–186.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi No. 8, Pub. L. No. 8, Humas MenpanRB Indonesia (2021).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 6. Birokrasi, Humas MenpanRB Republik Indonesia (2022).
- Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026, Humas Pemerintah Daerah Boyolali (2021).
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. 5, Menkumham RI (2014).
- Peraturan Pemerintah RI. 30. (2019). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019, Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. In *Pemerintah Republik Indonesia*. Peraturan Pemerintah.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Umar. Husain. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. SUN.
- Warsito, W. (2015). Konsistensi Visi Kepala Daerah Dengan APBD Dalam Peningkatan Kesejahteraan Rakyat di Jawa Tengah. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 1(1). <https://doi.org/10.14710/jiip.v1i1.790>