

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BAGIAN
PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

RESDILA ARIANI

NIM. 07011182025037

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI
BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Oleh:
RESDILA ARIANI
07011182025037

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 19 Maret 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

TIM PENGUJI SKRIPSI

Dr. Lili Erina, M.Si
Ketua



Dr. Nurmah Semil,
M.Si Anggota



Dwi Mirani, S.IP.,
M.Si Anggota



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,

Ketua Jurusan



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Oleh:
RESDILA ARIANI
07011182025037

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 19 Maret 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

Dr. Lili Erina, M.Si
Ketua



Dr. Nurmah Semil,
M.Si Anggota



Dwi Mirani, S.IP.,
M.Si Anggota



Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Resdila Ariani

NIM : 07011182025037

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang“ ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan

Palembang, 27 Februari 2024



Resdila Ariani

NIM. 07011182025037

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Besi yang kuat tak akan dihancurkan oleh karatnya sendiri, demikian juga denganmu. Tak ada yang dapat merusakmu lebih dari dirimu sendiri. Maka, belajarlah menjadi satpam yang baik untuk pikiranmu, untuk hatimu. Jangan biarkan masuk selain hal yang dapat menaikkan nilaimu.”

-Ustadzah Halimah Alaydrus-

Atas Rahmat Allah SWT,

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Kedua orang tua saya, Bapak Dahril Yani dan Ibu Doriyah**
- 2. Keluarga Besar Alm. Zainuddin Tanjung**
- 3. Almameter Saya, Universitas Sriwijaya**
- 4. Dosen dan Pegawai FISIP Unsri**
- 5. Teman-teman Seperjuangan**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang. Adanya kekurangan dan hambatan pegawai dalam bekerja yang berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai (ASN) di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan. Penelitian ini dianalisis menggunakan teori indikator kinerja oleh Simanjuntak (2014:108) yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai ASN di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan belum mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Adanya kekurangan sarana dalam pelaksanaan kerja pegawai, ketimpangan pekerjaan yang melimpahkan beban pekerjaan ke pegawai lain, serta pegawai yang tidak taat pada aturan jam kerja. Sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan sarana sebagai pendukung pekerjaan pegawai serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Kata Kunci: Kinerja, Penilaian, Pegawai

Pembimbing

Dr. Lili Erina, M.Si
NIP. 196612301992032001



Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 1969111019994011001

ABSTRACT

This research aims to determine the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Protocol & Communication Section of the Regional Secretariat Leadership of Palembang City. There are employee deficiencies and obstacles in working that affect the achievement of employee performance (ASN) in the Leadership Protocol & Communication Section. This research was analyzed using Simanjuntak's (2014: 108) theory of performance indicators, namely quantity, quality and timeliness. The research method used is qualitative research. The results of this research indicate that the performance of ASN employees in the Leadership Protocol & Communication Section does not support the achievement of optimal work results. Lack of facilities for carrying out employee work, imbalance in work which shifts the workload to other employees, and employees who do not comply with working hours regulations. So it is necessary to make efforts to improve facilities to support employee work and monitor employee work implementation.

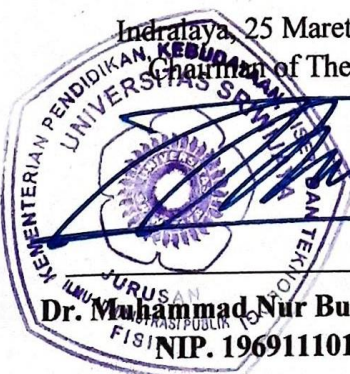
Kata Kunci: *Performance, Evaluation, Employees*

Advisor



Dr. Lili Erina, M.Si
NIP. 196612301992032001

Indralaya, 25 Maret 2024 Knowing,
Chairman of The Departement



Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 1969111019994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT karena telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta kesempatan yang telah diberikan selama peneliti berproses dalam pendidikan dan dapat menyelesaikan penelitian ini. Shalawat serta salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan petunjuk dan pencerahan atas kehidupan umat manusia. Salam cinta dan kasih kepada kedua orangtua saya Bapak Dahril Yani dan Ibu Doriyah yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi, memberikan energi positif dan mengapresiasi setiap hal yang penulis lakukan selama menempuh pendidikan. Penelitian ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memenuhi pendidikan strata satu (S-1) Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penyusunan proposal skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak yang membantu peneliti dalam menyelesaikan berbagai hambatan serta kesulitan yang peneliti hadapi. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung terkhusus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., dan Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Annada Nasyaya, S.IP., M.Si selaku pembimbing akademik yang telah membantu penulis dalam menempuh pendidikan di masa perkuliahan.

5. Ibu Dr. Lili Erina, M.Si selaku pembimbing magang dan skripsi yang telah memberikan bimbingan, masukan ilmu pengetahuan, motivasi, saran dan kritikan yang sangat bermanfaat sehingga membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan mendidik penulis untuk menjadi lulusan sarjana yang baik.
7. Staf dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang turut membantu dalam proses menjalani pendidikan dibangku perkuliahan.
8. Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan seluruh Staf Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang sekaligus rekan kerja yang turut membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian.
9. Seluruh keluarga besar Alm Zainuddin Tanjung, para sepupu dan saudara dekat yang selalu memberi dukungan, mendoakan dan memberi kasih sayang kepada penulis.
10. Sahabat dan teman dekat penulis yang sangat berpengaruh memberikan dukungan, kekuatan dan hiburan kepada penulis selama menempuh pendidikan dan menyelesaikan penelitian ini.
11. Teman-teman satu bimbingan yang memberikan masukan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari masih jauh dari kata sempurna.

Semua kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi

perbaiki skripsi ini dalam mencapai kesempurnaan. Semoga seluruh bantuan dan partisipasi mendapat kan balasan dari Allah SWT.

Palembang, 13 Maret 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Resdila Ariani', with a stylized flourish at the end.

Resdila Ariani
NIM. 07011182025037

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.2 Indikator Kinerja	12
2.1.3 Aparatur Sipil Negara	16
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Definisi Konsep.....	33
3.3 Fokus Penelitian	34
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.5 Informan Penelitian.....	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	37

3.7 Teknik Analisis Data.....	38
3.8 Jadwal Penelitian.....	40
3.9 Sistematika Penulisan	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.....	42
4.1.1 Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kota Palembang	42
4.1.2 Visi dan Misi Sekretariat Daerah Palembang	43
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Kota Palembang.....	44
4.1.4 Struktur Organisasi.....	45
4.1.5 Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang	47
4.2 Tugas dan Wewenang Pejabat Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	50
4.3 Hasil Penelitian	60
4.3.1 Kuantitas	63
4.3.2 Kualitas	74
4.3.3 Ketepatan Waktu.....	81
4.4 Hasil Pembahasan	90
4.4.1 Kuantitas	90
4.4.2 Kualitas	91
4.4.3 Ketepatan Waktu.....	91
BAB V PENUTUP.....	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran.....	94
5.2.1 Saran Teoritis	94
5.2.2 Saran Praktis	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kinerja PNS di Bagian Protokol & KP	6
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. Fokus Penelitian.....	36
Tabel 4. Jadwal Penelitian	40
Tabel 5. Data Pegawai Bagian Protokol & KP Setda Kota Palembang Tahun 2023.	49
Tabel 6. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Berbasis SKP Pada Bagian Protokol & KP	60
Tabel 7. Jumlah Pegawai Bagian Protokol & KP Setda Kota Palembang.....	67
Tabel 8. Sarana Bagian Protokol & KP Setda Kota Palembang	68
Tabel 9. Rata-Rata Realisasi Target PNS Bagian Protokol & KP Tahun 2023	72
Tabel 10. Analisis Jabatan di Bagian Protokol & KP.....	75
Tabel 11. Rata-rata Capaian Hasil Kinerja Pegawai PNS.....	78
Tabel 12. Jam Kerja/Hari Pegawai di Bagian Protokol & KP	82
Tabel 13. Hasil dan Temuan Penelitian	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	32
Gambar 2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang	46
Gambar 3. Struktur Bagian Protokol & KP Setda Kota Palembang	48
Gambar 4. Ruangan Kerja Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan.....	69
Gambar 5. Pembagian Waktu Pegawai Bagian Protokol & KP	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peranan yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Ramly, 2021:11). Kinerja individu pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Ramly, 2021:13).

Pada organisasi publik kinerja individu disebut dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi bentuk yang membuktikan tingkat kemampuan untuk melaksanakan kegiatan atau program sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dimaksud dengan kinerja PNS ialah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memberikan pelayanan dengan kinerja yang terbaik kepada masyarakat sebagai bentuk pengabdian masyarakat dan pengabdian pemerintahan.

Dalam perencanaan kinerja memuat indikator kinerja dan target kinerja pegawai. Menurut Simanjuntak (2014:108), terdapat beberapa indikator kinerja yakni: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Indikator kinerja digunakan sebagai tolak ukur penilaian kinerja pegawai. Pengelolaan kinerja ASN ditetapkan dalam Permenpan Rb Nomor 6

Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang juga memuat ukuran keberhasilan atau indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja pegawai yang terdiri dari beberapa aspek, yaitu: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, dan 4) biaya. Dengan indikator tersebut penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan secara objektif.

Pelaksanaan kerja Aparatur Sipil Negara tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja Pegawai dimulai dari penetapan sasaran kinerja, penilaian kinerja, dan penghargaan. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 merupakan bagian dari perencanaan kinerja yang menjadi target dan standar kinerja seorang ASN yang harus dicapai setiap tahun. Adanya standar kinerja juga digunakan untuk mengetahui kinerja pegawai. Standar kinerja menjadi tolak ukur terkait perbandingan antara apa yang dilakukan dan apa yang dipercayakan.

Setiap ASN diwajibkan untuk menyusun SKP dengan melihat rencana kerja tahunan. Menurut Irawati (2019:19), beberapa studi yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja PNS, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS, menyatakan SKP cocok diterapkan pada organisasi pemerintah di Indonesia. SKP pegawai memuat tentang rencana hasil kerja pegawai serta perilaku kerja yang diharapkan. Dalam penerapan SKP juga meliputi beberapa ekspektasi yang harus diterapkan, seperti: sumber daya yang dibutuhkan, skema pertanggungjawaban kinerja dan konsekuensi atas pencapaian kinerja. Penilaian kinerja yang pegawai ASN akan dinilai akan dinilai setiap akhir tahun oleh atasan langsung dengan bentuk *output* berupa dokumen evaluasi kinerja yang memberikan hasil capaian kinerja organisasi dan predikat kinerja pegawai.

Pada pelaksanaannya kinerja ASN dijelaskan dalam beberapa aspek hukum yang menjadi landasan pegawai ASN dalam pengelolaan kinerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
2. Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada Penilaian Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo menunjukkan bahwa pada penilaian prestasi kerja para pegawai masih kurang dalam memahami tugas dan fungsinya. Penyusunan penilaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo masih rendah karena SKP yang digunakan sebagai perencanaan dan hasil penilaian kinerja belum diakui sebagai fungsi perencanaan dalam sistem manajemen kinerja (Prasetya & Riyadh, 2023). Kemudian, Sistem Penilaian Kinerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. Hasil dari penelitian di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. menunjukkan implementasi kebijakan penilaian kinerja PNS belum sepenuhnya sesuai peraturan yang ditetapkan. Selain itu, masih ada pegawai yang menganggap penilaian kinerja hanya dilakukan sebagai kewajiban seorang ASN dan tidak didukung sepenuhnya oleh pimpinan sebagai penilai (Aji, 2022).

Melalui hasil analisis pada beberapa penelitian terdahulu tersebut menerangkan bahwa masih adanya permasalahan kinerja ASN terkait pengelolaan dan penilaian kinerja di Indonesia. Kinerja menjadi salah satu daya tarik peneliti untuk membahas lebih dalam karena permasalahan mengenai kinerja juga terjadi pada Bagian Protokol dan

Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang. Pegawai ASN di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang juga menerapkan system perencanaan kinerja berbasis SKP. Pengisian SKP pegawai di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan dilakukan sebagai pemenuhan kewajiban semata dan tidak menjadi acuan dalam melakukan pekerjaan sehari-sehari sehingga tidak mempengaruhi peningkatan kinerja.

Sekretariat Daerah Kota Palembang merupakan salah satu bagian dari struktur pemerintahan kota yang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan di tingkat kota. Dalam lingkup Sekretariat Daerah terdapat salah satu bagian yang bertanggung jawab dalam hal keprotokolan dan urusan pimpinan. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan terdiri dari 29 pegawai PNS yang meliputi Sub Bagian Protokol, Sub Bagian Komunikasi Pimpinan dan Sub Bagian Dokumentasi Pimpinan. Pada bagian ini terdiri dari 29 pegawai PNS yang terdiri dari: Sub Bagian Protokol sebanyak 10 orang, Sub Bagian Komunikasi Pimpinan 9 orang dan Sub Bagian Dokumentasi Pimpinan sebanyak 6 orang.

Pada dasarnya kinerja yang dilakukan oleh pegawai ASN di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan harus sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada Surat Edaran Kepala Bagian Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja PNS menjelaskan mengenai ketentuan penilaian kinerja yang diawali dengan penyusunan SKP dan wajib dilakukan oleh seluruh PNS termasuk pejabat pimpinan kerja tinggi, pimpinan unit kerja mandiri, pejabat administrasi dan pejabat fungsional. Dalam hal ini Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan merupakan salah satu bagian yang tergolong ke dalam pejabat administrasi dan

pejabat fungsional. Sehingga para pegawai ASN di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan juga wajib melakukan penyusunan SKP setiap tahunnya.

Dalam pelaksanaan kerja pegawai ASN harus memenuhi tiga indikator kinerja yang terdiri dari: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh pegawai pada awal tahun dilakukan dengan memperhatikan sasaran strategis yang tercantum dalam Rencana Strategis Instansi dan Perjanjian Kerja pegawai. Pada indikator kuantitas, pegawai harus menetapkan target dengan memperhatikan kemampuan yang dapat dihasilkan dalam memenuhi keinginan dan harapan pimpinan atau pihak yang bersangkutan. Pada indikator kualitas, pegawai harus memperhatikan pekerjaan yang mendukung peningkatan kinerja melalui proses pekerjaan yang akan dilakukan beserta hasil kerja. Pada indikator ketepatan waktu, para pegawai menetapkan target waktu serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Masing-masing indikator kinerja yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja juga dituangkan dalam dokumen perencanaan kinerja pegawai yang disebut dengan SKP. Pada hasil penilaian SKP menunjukkan hasil kerja pegawai selama satu tahun yang dinilai berdasarkan empat aspek indikator kinerja. Melalui hasil penilaian tersebut dapat dilihat baik buruknya hasil kinerja yang dilakukan pegawai.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kinerja PNS di Bagian Protokol & KP

No.	Nama Pegawai PNS	Indikator Kinerja		
		Kuantitas	Kualitas	Waktu
1	Adrianus Amri, S.STP.,M.Si	✓	✓	✓
2	Hefniato, SH., MM	✓	✓	✓
3	Fitra Anugra, SH., MM	✓	✓	✓
4	Larasati, S.IP, M.Si	✓	✓	✓
5	Yetti Yulian Mirda, SE.Ak, MM	✓	✓	✓
6	Herlina, S.Sos, M.Si	✓	✓	✓
7	Febrian Azhar, S. Kom., M.Si	✓	✓	✓
8	Sandra Mirdalisa, S.Kom	✓	✓	✓
9	Amrul Mukminin, SH.,M.Si	✓	✓	✓
10	Estitika Laras Hati, SE	✓	✓	✓
11	Eko Dian Afrian, S.Kom	✓	✓	✓
12	Rina Rianti, SP	✓	✓	✓
13	Arius Joanata Perankila, S.STP., MPA	✓	✓	✓
14	M. Dwi Wahyu Syahputra, S.STP	✓	✓	✓
15	Imam Masa, S.STP., M.A.P	✓	✓	✓
16	M. Wilian Syahputra. S.STP., M.Si	✓	✓	✓
17	Riky Meydy, S.STP.,M.Si	✓	✓	✓
18	Andri Yogi Saputra, S.STP,M.Si	✓	✓	✓
19	Rachiman Amawide, Amd	✓	✓	✓
20	Meko Novrandy, A.Md	✓	✓	✓
21	Nabila Putri Ramadhani, S.STP	✓	✓	✓
22	Fajar Santoso, S.STP	✓	✓	✓
23	Mohd. Tondi Rais Lubis, S.STP	✓	✓	✓

24	Kilat Purna Yudha, S.IP	✓	✓	✓
25	La Ode Reyhans Zharief, S.STP	✓	✓	✓
26	Yuridha Sakinah, S.STP	✓	✓	✓
27	Arief Satria Wibowo, S.Tr.IP	✓	✓	✓
28	Rina Apriana, S.Kp	✓	✓	✓
29	Darsun	✓	✓	✓
Total Indikator Terpenuhi		29	29	29

Sumber: Diolah Penulis dari Data Hasil SKP Tahun 2023

Keterangan:

- ✓ : Indikator terpenuhi
- : Indikator tidak terpenuhi

Dalam perencanaan kinerja pegawai ASN menetapkan target hasil kerja yang harus dilakukan dalam waktu satu tahun pada masing-masing indikator kinerja dan dituangkan di dalam dokumen perencanaan SKP. Berdasarkan data hasil SKP pegawai ASN Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan Tahun 2023 pada tabel diatas menunjukkan hasil indikator kinerja pegawai. Pada hasil penilaian rata-rata indikator kuantitas, kualitas, dan waktu menunjukkan hasil yang baik dan memenuhi capaian target. Sesuai dengan hasil SKP Tahun 2023 pada indikator kuantitas rata-rata pegawai ASN di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan telah memenuhi indikatornya dalam mewujudkan kinerja yang baik. Pada indikator kualitas target yang ditetapkan berupa pencapaian persentase hasil kerja yang dilakukan pegawai sudah sesuai dengan rencana kerja sehingga indikator kualitas terpenuhi. Pada indikator waktu menunjukkan bahwa penyelesaian hasil kerja pegawai yang ditentukan dengan target waktu pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu juga sudah terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Analis Humas Bagian Protokol pada 5 September 2023, mengatakan bahwa sejumlah target perencanaan kerja pegawai ditentukan dengan cara memperkirakan jumlah dokumen dan kegiatan yang harus dilakukan pegawai dalam satu tahun. Dalam menetapkan target pegawai tidak melihat aturan yang mutlak ataupun melalui dialog kinerja bersama pimpinan. Meskipun, rata-rata hasil penilaian indikator kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik. Namun, hasil wawancara dengan Staf Analis Humas Bagian protokol pada 5 September 2023, juga mengatakan bahwa penilaian kinerja di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan tidak dilakukan sesuai aturan sebagaimana ditetapkan pada Surat Edaran BKN No.1 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja PNS yang seharusnya dilakukan oleh atasan pimpinan langsung. Pada bagian ini penilaian kinerja tidak dilakukan oleh pimpinan langsung dan pegawai tidak menunjukkan bukti target kinerja yang sudah dilakukan.

Menurut Kasubag Komunikasi Pimpinan melalui wawancara 5 September 2023, pada bagian ini beberapa pegawai dalam kesehariannya memiliki tugas untuk menyiapkan kegiatan pimpinan. Pada beberapa tugas pekerjaan lainnya yang seharusnya menjadi tanggung jawab individu pegawai menjadi beban kerja pegawai lain. Kesibukan pribadi para pegawai menjadi penghalang dalam memenuhi tugas pekerjaan sehingga seringkali terjadi perubahan pegawai yang ditugaskan dengan yang berada di lapangan. Menurut Staf Analis Humas Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan, sebagian pegawai masih tidak memahami dalam membuat surat dan laporan dalam hal pekerjaan sehingga juga membebankan pekerjaan kepada pegawai lain.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk mendeskripsikan lebih dalam mengenai bagaimana kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Bagian Protokol & Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang. Penelitian ini dapat dilihat

melalui keadaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan hasil kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang. Dengan demikian diharapkan hasil yang dirumuskan dapat menjadi umpan balik bagi pegawai untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja serta membantu dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dilihat rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang?”

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Palembang.

1.3.2 Manfaat

1. Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bahwa teori Kinerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah dapat menambah pengetahuan dan mengembangkan pemikiran di bidang ilmu pengetahuan khususnya Administrasi Negara tentang kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan suatu instansi atau pemerintah dalam menetapkan strategi-strategi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan memberikan masukan dalam mencapai keberhasilan perencanaan kinerja organisasi pemerintahan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047–1064. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i1.717>
- Aisy. A. R. (2022). Assessment Of Work Behavior Of State Civil Apparatur (ASN) In The Employee Performance Target (SKP) At The Bureau Of Government And Regional Autonomy Of The Regional Secretariat Of East Java Province. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(1), <https://doi.org/10.30996/mapo.v2i01.6533>
- Chusminah, S. M., & Haryati, A. (2019). Analisis Penilaian Kineja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta*, 3(1), <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2014). *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*. In STAIN Jember Press.
- Fannani, A., Putra, W. H. N., & Herlambang, A. D. (2019). Evaluasi Kesuksesan Implementasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Model DeLone and McLean.
- Hakim, B. R. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. In Aswaja Pressindo.
- Hartanto, S. (n.d.). *Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat*.
- Hazrati, K. (2017). Peran sasaran kinerja pegawai (skp) dan sertifikasi terhadap kinerja pustakawan. *IQRA` : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi (e-Journal)*, 11(2), 17. <https://doi.org/10.30829/iqra.v11i2.1247>
- Kadir, A. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 205. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v10i2.11386>

- Karmilasari, W. N., & Pahlevi, T. (2021). Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kantor Pemerintah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 503–509. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i1.14168>
- Kefvin mustika. (2022). Manajemen Kinerja SDM | kefvimustikalukmanarief (Issue March). <https://kefvimustikalukmanarief.wordpress.com/manajemen-kinerja-sdm/>
- Linton, J. D., Klassen, R., Jayaraman, V., Walker, H., Brammer, S., Ruparathna, R., Hewage, K., Thomson, J., Jackson, T., Baloi, D., Cooper, D. R., Hoejmose, S. U., Adrien-Kirby, A. J., Sierra, L. A., Pellicer, E., Yepes, V., Giunipero, L. C., Hooker, R. E., Denslow, D., ... Anane, A. (2020). Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 14, Issue 2).
- Lutfiani, M., Maarif, M. S., & Purnawarman, T. (2019). Analisis Pendukung Keputusan Penilaian prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja dan Perilaku Kerja tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), [dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i1.002](https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i1.002)
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In Dr. Dedi Rianto Rahadi.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Tengku Ramly, A. (2021). Manajemen Kinerja SDM.
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Managemen.
- Wibowo. (2020). Buku Manajemen Kinerja: MANAJEMEN KINERJA: CV. Nata Karya. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Issue 3).

Widyaiswara., & Rahmadi. H. (2020). Assessment Of Civil Servants Work Achievement In Human Resources Development Agency, South Kalimantan Province. *JournalNX*, 6(7), <https://bit.ly/JournalNX>

Yudi Astuti, R., Hafcar Nasution, M., & Rifaldi, M. (2007). *MANAJEMEN KINERJA*.

Simanjuntak, P.J., *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. In Jakarta LP-FEUI

Dharma, Surya., *Manajemen Kinerja*. In Jakarta: Pustaka Pelajar