

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah di suatu negara merupakan organisasi yang mempunyai kekuasaan dan lembaga yang mengurus masalah kenegaraan, kesejahteraan rakyat dan negara. Pemerintah adalah organisasi yang mempunyai kekuasaannya untuk membuat memaparkan hukum serta undang-undang yang di wilayah tertentu. Dan segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam mengsejahterakan rakyat dan kepentingan negara, serta meliputi tugas termasuk menjalankan eksekutif, legislatif, dan yudikatif.

Pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab I Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN yaitu profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan adanya perjanjian kerja pada instansi Pemerintah. Pada Bab I Pasal 1 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah ada perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan tertentu ataupun diberikan tugas negara dan nuga diberi gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan tugas fungsi dan peran ASN harus di tuntut untuk memberikan kinerja yang baik, Aparatur Negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) maka diperlukannya Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi sangat berperan penting bagi terbentuknya pemerintahan yang bersih, transparan dan mampu menjawab tuntutan perubahan yang secara lebih efektif, serta mewujudkan inspirasi penyediaan data informasi dan media komunikasi yang transparan atau yang bisa disebut *e-Government*.

Berdasarkan ketentuan pasal Peraturan Pemerintah Nomor 17 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1997 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan penilaian kinerja sebagai suatu bagian dari manajemen ASN dengan bertujuan menjamin objektivitas dalam membina ASN yang didasarkan oleh system prestasi dan system karir. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian atau mengevaluasi, kemampuan pegawai dan perkembangan kinerja pegawai agar organisasi bisa mengetahui secara konsisten setiap pegawai. Menurut **Satibi (2012:127)** Penilaian Kinerja Aparatur merupakan suatu penilaian kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang atau organisasi dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menilai atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan oleh seseorang atau organisasi dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Agar melalui pengukuran kinerja tersebut, suatu organisasi harus melakukan dasar yang layak untuk mengambil keputusan-keputusan, baik secara keputusan teknis ataupun strategis. Oleh karena itu, diperlukannya suatu standar objektivitas penilaian kinerja pegawai sebaiknya didukung oleh instrument penilaian kinerja yang transparan, akuntabel, serta mampu menunjukkan capaian kinerja pegawai secara riil dan holistic termasuk konteks perilaku kerja pegawai, agar bisa menggambarkan kinerja pegawai secara utuh.

Hal yang sangat penting bagi penilaian kinerja dalam konteks manajemen ASN yaitu tidak terlepas dari pemanfaatan hasil penilaian yang dimaksud. Penilaian kinerja dalam rangka mengevaluasi kinerja aparatur sangat penting dilakukan, dengan melakukannya penilaian kinerja ini, maka mendapatkan gambaran yang akurat mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang melekat pada pekerjaan, yang dijadikan dasar untuk melakukan upaya peningkatan kinerja. Menurut **Mahmudi (2015:14)** mengemukakan bahwa salah tujuan pengukuran kerja sector public adalah memberikan pertimbangan sistematis terhadap penyusunan keputusan pemberian *reward* dan hukuman kepada karyawan selain

bagian dari akuntabilitas public. Hal ini berkaitan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan kinerja sebagai suatu unsur yang terpenting dibutuhkan dalam proses manajemen dan pengembangan karir ASN serta pengembangan kompetensi selain sebagai dasar penghargaan dan hukuman. Atas dasar tersebut, maka diperlukannya ada kebijakan yang mengatur secara khusus mengenai mekanisme penilaian kinerja pegawai yang relevan dilaksanakannya.

Peraturan yang dimaksud telah direspon oleh beberapa instansi pemerintahan baik tingkat pusat maupun daerah dalam bentuk pemberlakuan kebijakan kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi. Melalui Peraturan Bupati Bandung Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung yang telah diubah menjadi Peraturan Bupati Bandung Nomor 18 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 91 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, membahas tentang Penilaian Kinerja melalui aplikasi Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP).

Kebijakan SASIKAP memicu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, sehingga secara proses perencanaan dan penilaian prestasi kerja tidak sama signifikan. Sama dengannya peraturan yang lebih spesifik dan memiliki pengaturan instansi lainnya yang telah lebih dahulu memberlakukan penilaian kinerja melalui teknologi informasi, yaitu Sistem Penilaian Kinerja Aparatur (SIKERJA) yang dimiliki oleh Kementerian Dalam Negeri, Sistem Informasi Visum Kinerja (SIVIKA) yang dimiliki oleh Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), *e-performance* yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Surabaya, Tunjangan Remurasi Kinerja (TRK) yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dan beberapa aplikasi yang serupa.

Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) merupakan system penilain kinerja ASN yang menerapkan *e-Government* melalui media pegawasan dan pengukuran kinerja yang dilakukan seorang pejabat penilai terhadap ASN, karena proses pelaporan kinerjanya dilakukan secara berkala yaitu, harian, bulanan dan tahunan secara objektif, terukur akuntabel, partisipatif, dan transparan dengan memperhatikan capaian hasil kerja ASN.

Penilaian kinerja sudah menjadi hal penting untuk diperhatikan, karena hal ini dinilai bagus atau tidaknya saat bekerja yang dilakukan oleh pimpinan. Oleh karena itu, pada saat bekerja kita akan memusatkan perhatian pada penggunaan, jenis, dan penerapan system penilaian kinerja secara formal. Penilaian kinerja dapat memotivasi para pegawai agar jika saat dilakukan evaluasi dapat menyakinkan para pegawai bahwa penilain yang dilakukan adalah baguian dari apa yang mereka harapkan dihubungkan dengan peningkatan karir pegawai. Disisi lain, penilaian kinerja dalam hal manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) bermanfaat untuk pengembangan dan peningkatan motivasi pegawai, walaupun seringkali penilaian kinerja dapat membuat frustasi karena ketidakpastian ambiguitas dalam system penilaian kinerja. Untuk itu, harus dilakukan suatu hal yang menghasilkan objektivitas penilaian kinerja pegawai yang menunjukkan pencapaian kinerja pegawai secara riil termasuk konteks perilaku kerja pegawai.

Peneliti memfokuskan penelitian di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung terdapat beberapa masalah yang terjadi menyangkut pelaksanaan Kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP), yaitu terjadinya kendala di Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu di pola perilaku, kesalahan pengisian sasaran pada saat memvalidasi saat mengisi pelaporan pekerjaan, mengakibatkan kegiatan yang sudah dilaporkan tidak terditeksi oleh *server* sehingga tidak memenuhi target harian atau target pekerjaan dan mendapatkan tunjangan yang berkurang.

Sebagai instrument penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam implementasi kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) yang berbasis teknologi, hal ini masih terkait dengan fenomena terdapat pegawai yang tidak mengisi aplikasi sendiri, ketidakselarasan sasaran kerja individu dengan target kerjanya serta belum optimalnya proses pengawasan dan penilaian kinerja oleh pejabat penilai.

Dari pemaparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti **“Implementasi Kebijakan Penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung”**

1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah

1.2.1 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka focus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Implementasi Kebijakan Penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.
2. Langkah-langkah dalam mencapai efektifitas Implementasi Kebijakan Penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung?
2. Langkah-langkah apa saja dalam mencapai efektifitas Implementasi Kebijakan Penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Memperoleh informasi mendetail dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.
2. Dapat mengetahui langkah-langkah dalam mencapai efektifitas Implementasi Kebijakan Penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. **Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi menambah wawasan serta sumber pengetahuan dalam menerapkan teori-teori selama perkuliahan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan mengembangkan wawasan mengenai Implementasi Kebijakan. Selain itu, konsep kebijakan terhadap implementasi dalam pengisian data, dan penilaian kinerja pegawai menggunakan aplikasi Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP).

2. **Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan pemikiran mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah, khususnya berkaitan dengan Implementasi Kebijakan penggunaan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.