

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang / Konteks Penelitian

Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) pegawai pemerintah tentunya harus memiliki kinerja yang baik sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang telah ditetapkan baik oleh organisasi atau instansi pemerintah dan juga sebagaimana kinerja yang diharapkan oleh masyarakat. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang berdayaguna, bersih, dan bertanggung jawab maka diterbitkannya Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Kinerja yang dimaksud adalah berupa hasil kerja dari penyelesaian tugas dan wewenang yang telah dicapai oleh pegawai dalam memenuhi tanggung jawab masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standar kualitas kinerja yang ditetapkan.

Laporan penilaian kinerja pegawai pada saat ini diperlukan sebagai hasil capaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, apakah sudah mencapai maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan, ataupun dapat sebaliknya yaitu belum sesuai dengan apa yang ditetapkan pemerintah dan diharapkan oleh masyarakat. Ketidaksesuaian itu dikarenakan adanya beberapa contoh faktor permasalahan dalam penerapan sistem tersebut, dimulai dengan adanya ketidak

setaraan pemberian tunjangan terhadap pegawai yang memang tidak terukur dari kinerjanya, banyak terjadi pengisian sistem pegawai yang di input oleh operator bukan melainkan pegawai itu sendiri, kemudian terdapat penilaian atau validasi nilai yang dihitung subjektif dalam pengisian input aktivitas dan input perilaku pegawai. Dalam hal tersebut, sistem remunerasi kinerja dapat menjadi salah satu alat ukur bagi peningkatan kualitas kinerja pegawai pemerintah daerah. Diawali dengan menimbang gejala-gejala timbulnya permasalahan-permasalahan di dalam upaya penyelenggaraan urusan pemerintahan, oleh pemerintah terkait dengan integritas dan akuntabilitas publik.

Dalam upaya memaksimalkan pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada setiap organisasi perangkat daerah atau instansi pemerintah, maka dari itu dilansir dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Badan Kepegawaian Negara menyatakan bahwa perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Demi mendukung Peraturan Pemerintah (PP) tersebut pemerintah membuat pedoman penghitungan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil dengan sistem remunerasi kinerja, sementara itu remunerasi merupakan sebuah bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan atau kontribusinya. Konsep remunerasi kinerja itu sendiri berupa sistem pembayaran atau penggajian atas jasa yang diserahkan oleh PNS (pegawai negeri sipil) yang juga dipertimbangkan dari penilaian prestasi kerja yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan juga perilaku kerjanya tidak hanya dari jabatan dan pendidikan.

Remunerasi kinerja juga merupakan penggajian berdasarkan kinerja pegawai yang dikeluarkan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan pemerintah kepada PNS (pegawai negeri sipil) atas pemenuhan tugas dan tanggung jawab serta profesionalisme kerja yang dilakukan. Manajemen Kinerja termasuk kedalam upaya pengembangan Sistem Remunerasi Kinerja dan menjadi suatu alat ukur kinerja pegawai yang dipergunakan untuk keperluan laporan penilaian kinerja pegawai juga menjadi suatu bagian yang tidak dapat dihilangkan dari kebijakan reformasi birokrasi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*clean and good governance*). Pada tatanan pelaksanaannya, pemerintah kemudian merubah kebijakan remunerasi kinerja ini beralih menjadi sebuah sistem manajemen kinerja sebagai program pemerintah dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah daerah.

Pada saat ini pemerintah sudah banyak sekali mengeluarkan sebuah kebijakan-kebijakan baru, program-program yang berbasis elektronik berupa sistem/aplikasi untuk terus mempertahankan akuntabilitas publik agar terbilang lebih efektif dalam peningkatan hubungan pemerintah dengan masyarakat. Dalam upaya pencapaian tersebut dapat dilakukan melalui suatu sistem remunerasi manajemen kinerja yang juga adalah salah satu bentuk implementasi kebijakan digitalisasi pemerintah (e-government) dimana para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan masyarakat (publik) yang menerima manfaat dari adanya kebijakan-kebijakan tersebut.

Dilansir dalam instruksi Presiden no.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government. Yang menimbang bahwa kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas dapat

menjadikan proses pemerintahan lebih efektif dan efisien. Walaupun terbilang seperti itu, akan tetapi segala bentuk kebijakan harus terus diimplementasikan dengan baik dan menyeluruh. Tak hanya itu, efektivitas kebijakan e-government ini pun dipertanyakan apakah upaya pemerintah sudah cukup dalam mengimplementasikan kebijakan e-government ini yang masih menjadi sebuah tanda tanya dikalangan masyarakat.

Pemerintah mengeluarkan sebuah kebijakan-kebijakan baru, program-program yang berbasis elektronik berupa sistem/aplikasi untuk terus mempertahankan akuntabilitas publik agar terbilang lebih efektif dalam peningkatan hubungan pemerintah dengan masyarakat, pemerintah pusat maupun daerah sudah menerapkan kebijakan tersebut walaupun belum secara menyeluruh, dan pemerintah Kota Bandung sebagai implementator perlu memaksimalkan sistem pengukuran kinerja pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan adanya remunerasi kinerja yang sudah beralih menjadi suatu sistem manajemen Kinerja yang seharusnya bisa dikatakan efektif untuk diimplementasikan.

Sumber daya manusia menjadi suatu rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi khususnya pada organisasi perangkat daerah atau instansi pemerintahan lainnya sebagaimana suatu unsur yang dipekerjakan dengan jangka waktu dan terlibat dalam perjanjian kerja dengan pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia ini dipergunakan oleh suatu organisasi sebagaimana untuk pengembangan bakat dan potensinya guna meningkatkan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Maka jika dilihat dari uraian diatas terdapat kesimpulan bahwa khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), diperlukan suatu alat ukur penilaian kinerja dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Disinilah urgensi pelaksanaan penelitian ini bahwa adanya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Reformasi Birokrasi yang menjadikan pentingnya suatu upaya peningkatan kinerja pemerintah daerah Kota Bandung. Dimanaperlu adanya analisis terhadap pengukuran efektivitas suatu kebijakan yang berupa sistem remunerasi kinerja pegawai dan pengukuran kualitas kinerja pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah, yang menyasarkan kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pegawai pemerintah baik dalam suatu Organisasi Perangkat Daerah atau Instansi Pemerintah lainnya.

Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) ini di implementasikan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung sebagaimana program dan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota Kota Bandung dan mulai diimplemntasikan pada tahun 2016 yang menimbulkan beberapa perspektif dari para ASN (Aparatur Sipil Negara) sebagai objek dari adanya sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja). Dengan hal itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan memilih judul “Efektivitas Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) Dalam Laporan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung”

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dijadikan fokus penelitian dalam penelitian ini adalah “Efektivitas Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) sebagai alat ukur dalam Laporan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bandung.”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan fokus penelitian yang menggambarkan permasalahan dalam topik penelitian ini, maka penulis mengidentifikasi/merumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam Laporan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)?
- 2) Bagaimanakah Efektivitas Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) dalam Laporan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diimplementasikan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam Laporan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)?
- 2) Untuk mengetahui bagaimanakah Efektivitas Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) dalam Laporan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diimplementasikan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung?

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Harapan dari hasil penelitian ini, semoga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan administrasi publik dan menambah wawasan serta pengetahuan Mengenai Efektivitas Sistem Manajemen Bandung Kinerja Dalam Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, juga diharapkan sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di perkuliahan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Harapan dari hasil pembahasan dalam skripsi ini, semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran serta alternatif rekomendasi atas pertimbangan solusi sebagai pemecahan masalah atau isu yang sedang dihadapi pemerintah khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.