

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Evaluasi merupakan salah satu aspek penting yang sangat diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan diselenggarakannya Evaluasi maka organisasi terkait dapat mengetahui sejauhmana perkembangan dari kinerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

Evaluasi kinerja biasanya digunakan untuk mengukur dan membandingkan pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang hendak dicapai, apakah bisa dikatakan berhasil atau mengalami hambatan. Untuk itu dalam pelaksanaannya diperlukan standar penilaian sesuai dengan peraturan atau pedoman yang telah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan suatu aspek yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yang baik, maka akan sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dimana setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi yang dimiliki masing-masing pegawai. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Sebagaimana dimaklumi, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mewajibkan setiap instansi pemerintah dan unit kerja setiap akhir tahun menyusun Laporan akuntabilitas Kinerjanya

(LAKIP) sebagai wujud pertanggungjawaban atas segala tugas dan kewajiban yang diamanatkan kepadanya.(PERPRES, 2014)

Adapun Peraturan Bupati Bandung Nomor 52 Tahun 2018 yang mengatur tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, Tata Cara Reviu Laporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.(PERBUP, 2018)

Berikut adalah nilai Akuntabilitas Kinerja Pegawai (AKIP) yang diperoleh Kecamatan Kutawaringin tahun 2018 dan 2019:

Tabel 1.1
Perbandingan Nilai Akuntabilitas Kinerja Pegawai (AKIP)
Kecamatan Kutawaringin Tahun 2018 dan 2019

Nilai AKIP Kecamatan Kutawaringin	Tahun 2018	Tahun 2019
Perencanaan Kinerja	70,75%	70,19%
Pengukuran Kinerja	87,50%	57,50%
Pelaporan Kinerja	100%	77,82%
Hasil Evaluasi Internal	44,95%	52,29%
Pencapaian Sasaran Kinerja	43,75%	55,47%
Total Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas	62,49%	63,48%

Sumber: LAKIP Kecamatan Kutawaringin Tahun 2018 dan 2019 (diolah Peneliti), 2021.

Dapat dilihat pada tabel tersebut bahwa nilai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja pada tahun 2018 lebih tinggi persentasenya dibandingkan dengan tahun 2019. Begitupun sebaliknya hasil evaluasi internal dan pencapaian sasaran kinerja pada tahun 2018 lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2019 yang memiliki perolehan lebih tinggi. Oleh karena itu, nilai hasil evaluasi akuntabilitas 2018 memperoleh hasil 62%.

Sedangkan, pada tahun 2019 memperoleh 63,48%. Dengan demikian, kinerja Kecamatan Kutawaringin mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya.

Dalam menjalankan kinerja sesuai dengan tupoksi, pemerintah khususnya tingkat Kecamatan tentunya memiliki tuntutan untuk mampu menciptakan kinerja yang efektif, efisien, akuntabel, dan profesional. Melalui hal tersebut keberhasilan pemerintah tentunya akan meningkatkan dan menumbuhkan citra positif bagi pemerintah di mata masyarakat.

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan usaha keras terutama dalam menjalankan program kerja dimasing-masing unit kerja. Dalam menjalankan program-program Kecamatan terutama di Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung. Camat selaku pimpinan tertinggi dibantu oleh Sekretaris Camat dan secara langsung membawahi lima Kepala Seksi. Dan sekretaris Camat membawahi langsung Kasubag Kepegawaian dan Kasubag program dan Keuangan. Sedangkan, lima Kepala Seksi (Kasi) terdiri atas: Kasi Pemerintahan, Kasi Pembangunan, Kasi Pemberdayaan Masyarakat, Kasi Sosial Budaya, dan Kasi Trantibum.

Dalam menjalankan pekerjaan tentunya setiap bidang memiliki tugas, pokok, dan fungsi yang berbeda termasuk program yang berbeda pula. Hal tersebut merupakan upaya organisasi untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun uraian program kegiatan yang menjadi ranah tanggung jawab pada masing-masing bidang seperti terlihat pada **Tabel 1.2 Program Kegiatan Unit Kerja Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung Tahun 2019** (Kutawaringin, 2019a) terlampir.

Dalam menjalankan program-program tersebut, maka para pegawai memiliki beban kerja, agar program-program tersebut dapat terlaksana dengan baik dan berjalan sesuai dengan apa yang ditargetkan. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal tentunya harus diadakannya *controlling* oleh Camat melalui Kasubag dan Kasi selaku pimpinan unit.

Setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai di masing-masing unit tentunya harus dituangkan dalam bentuk laporan, hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memantau sejauh mana kinerja yang dihasilkan untuk menjalankan program tersebut berjalan termasuk berhasil atau tidaknya program tersebut. Semua bentuk laporan tersebut akan diberikan kepada bidang Kesekretariatan khususnya bagian Sub Kepegawaian yang kemudian akan diolah dalam bentuk laporan baik laporan bulanan maupun tahunan dan akan diverifikasi oleh Camat.

Bidang Kesekretariatan yaitu Sekretaris Camat (Sekcam), dimana tugasnya adalah mengkoordinasikan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN) serta menyelenggarakan pelayanan umum dan kepegawaian. Sekcam membawahi dua Kasubag yaitu yang pertama Kepala Seksi Subbag Program dan Keuangan, yang kedua adalah Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Adapun tugas yang dimiliki oleh Kasubag Program dan Keuangan, yaitu:

- 1) Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan *Standard Operating Procedure* (SOP) dan standar pelayanan kecamatan, 2) Penyusunan bahan perencanaan dan pelayanan administrasi dan bahan anggaran kecamatan. Sedangkan Kepala Seksi Subbag Umum dan Kepegawaian, tugasnya adalah 1) Penyusunan bahan pelaksanaan pelayanan umum dan kepegawaian, 2) Memberikan

pelayanan/ fasilitas kepada pegawai untuk ujian dinas, izin, dan lain-lain, 3) Melaksanakan pelayanan sistem informasi dan manajemen kepegawaian.

Dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, tentunya tidak lepas dari tuntutan ASN agar berkerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Dari seluruh aturan yang harus dipenuhi, ternyata data di lapangan menunjukkan bahwa ada beberapa standar yang belum dipenuhi oleh beberapa aparatur khususnya di Kecamatan Kutawaringin. Beberapa diantaranya adalah terkait kuantitas dan kualitas kerja yang masih kurang, Kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang belum sesuai dengan jabatan, serta belum optimalnya realisasi program dan kegiatan pembangunan .(Kutawaringin, 2019d)

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel data pegawai, berikut ini:
(Kutawaringin, 2019a)

Tabel 1.3
Jumlah PNS, CPNS dan TKK Kecamatan Kutawaringin Kabupaten
Bandung Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2019

No.	Pendidikan	Status Kepegawaian			Jumlah
		PNS	CPNS	TKK	
1.	SD	-	-	-	0
2.	SMP	-	-	-	0
3.	SMA	2	-	-	2
4.	D2	1	-	-	1
5.	D3	4	-	-	4
6.	S1	11	-	-	11
7.	S2	3	-	-	3
8.	S3	2	-	-	2
Jumlah		23			23

Sumber: Data Pegawai Kecamatan Kutawaringin 2019 (diolah Peneliti), 2020.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di Kecamatan Kutawaringin, masih belum maksimal. Berdasarkan peta jabatan jumlah pegawai di Kecamatan idealnya adalah 33 orang, sedangkan Kecamatan Kutawaringin hanya memiliki 23 orang pegawai. Mengingat banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan, hal ini menyebabkan terjadinya tumpang-tindih pekerjaan, dimana satu sampai tiga pekerjaan dilakukan oleh satu orang yang sama. Sehingga kompetensi dari pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan tupoksi yang diembannya.

Selain itu, masih adanya penempatan SDM di masing-masing Seksi yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan keahlian. Seperti dapat dilihat pada Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan Pejabat Struktural (Kutawaringin, 2019c), di bawah ini :

Tabel 1.4
Latar Pendidikan Pejabat Struktural
Tahun 2019

No.	Nama	Jabatan	Jenjang Pendidikan	Jurusan
1.	Dadang Karsana, S. Pd.	Kasubag Kepegawaian	S1	Administrasi Pendidikan
2.	Siti Komariah Sa'adah, S. Pd. I.	Kasubag Program dan Keuangan	S1	Pendidikan Agama Islam

Sumber: Profil Singkat Pejabat Struktural Kecamatan Kutawaringin 2019 (diolah Peneliti), 2020.

Dari tabel tersebut menggambarkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi Pendidikan dengan jabatan struktural. Idealnya untuk menjadi Kasubag Kepegawaian minimal adalah jurusan administrasi publik atau jurusan manajemen.

Sedangkan untuk Kasubag Program dan Keuangan, minimal adalah jurusan akuntansi.

Selanjutnya adalah belum optimalnya realisasi program dan kegiatan pembangunan. Hal ini disebabkan oleh masih lemahnya pemahaman tupoksi oleh para aparat pemerintah yang mengakibatkan tidak maksimalnya hasil koordinasi. Belum optimalnya program juga disebabkan oleh kurangnya anggaran yang tersedia. Seperti dapat dilihat pada tabel berikut: (Kutawaringin, 2019b)

Tabel 1.5
Rincian Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung
Tahun 2019

No.	Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase
1.	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.	357.355.353	351.838.900	98.46%
	1. Pengadaan peralatan rumah jabatan/dinas.	10.000.000	10.000.000	100%
	2. Pengadaan mebeleur.	10.000.000	10.000.000	100%
	3. Pemeliharaan rutin/berkalagedung kantor	65.000.000	65.000.000	100%
	4. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	25.000.000	20.830.900	83,32%
	5. Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	247.355.353	246.008.000	99,46 %

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai (LAKIP) Kecamatan Kutawaringin 2019 (diolah Peneliti), 2020.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa anggaran yang ditargetkan dan realisasi pada program pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional yaitu hanya memperoleh 83,32 % , dari hasil tersebut terdapat selisih dikarenakan kurangnya anggaran, maka realisasi dari program tersebut pun menjadi menurun. Termasuk untuk program Rehabilitas sedang/berat gedung kantor yang hanya

memperoleh 99,46%. Seharusnya capaiannya 100% tetapi menjadi berkurang karena kurangnya anggaran.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KUTAWARINGIN KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2019.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi dan membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM yang sesuai dengan standar kebutuhan suatu unit kerja.
2. Masih adanya penempatan SDM di masing-masing Seksi yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan keahlian.
3. Belum optimalnya realisasi program dan kegiatan pembangunan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan evaluasi kinerja Pegawai di Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung?
2. Strategi apa yang dilakukan oleh pemerintah kecamatan agar hasil kinerja dapat maksimal ?
3. Faktor pendukung, penghambat serta motivasi untuk keberhasilan kinerja di lingkungan pemerintah kecamatan ?

D. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung Tahun 2019.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dan rekomendasi bagi Kinerja pegawai di Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung. Kegunaan secara spesifik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis, untuk memperoleh gambaran terkait kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap publik, sehingga dapat menciptakan suatu pelayanan yang berkualitas;
2. Kegunaan Teoretis, untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa masalah-masalah kinerja pegawai, dan menerapkan teori-teori yang telah diperoleh ketika kuliah di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi terkait Evaluasi kinerja pegawai dalam pemberian pelayanan publik;
3. Kegunaan bagi penulis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambahkan wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam mengevaluasi suatu fenomena kinerja pegawai dan membandingkan dengan teori yang diperoleh sebelumnya.

F. Kerangka Pemikiran

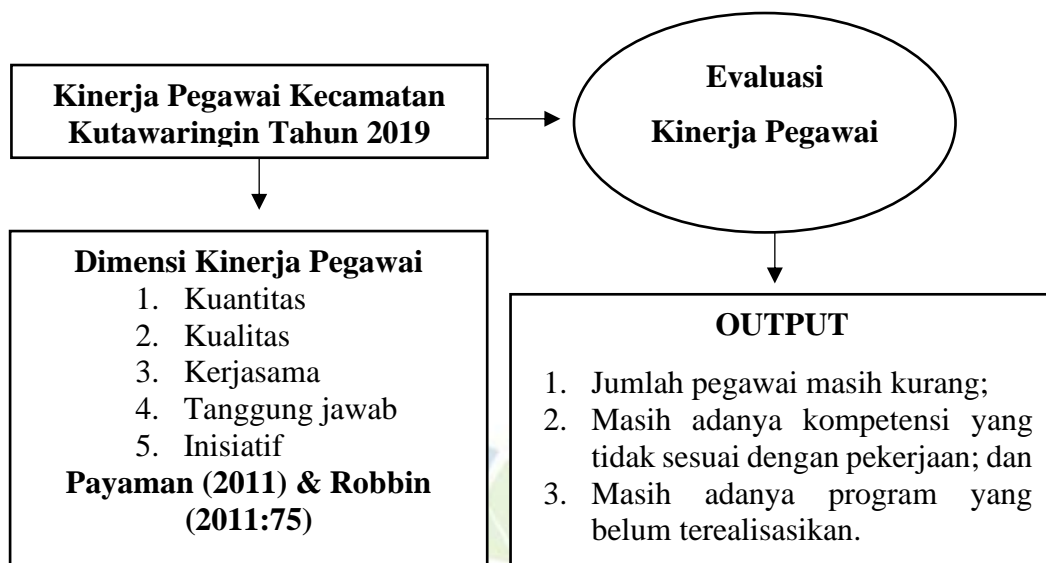
Evaluasi merupakan salah satu aspek penting yang sangat diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan diselenggarakannya Evaluasi maka organisasi terkait dapat mengetahui sejauhmana perkembangan dari kinerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

Evaluasi kinerja biasanya digunakan untuk mengukur dan membandingkan pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang hendak dicapai, apakah bisa dikatakan berhasil atau mengalami hambatan. Untuk itu dalam pelaksanaannya diperlukan standar penilaian sesuai dengan peraturan atau pedoman yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai merupakan suatu aspek yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yang baik, maka akan sulit untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat terutama dalam pelayanan publik. Di mana dalam pelayanan publik ada sebuah tututan kebutuhan dari masyarakat, yang perlu dipenuhi oleh para petugas penyelenggara pelayanan publik. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan masalah tersebut di atas, peneliti bermaksud untuk mengevaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung. Evaluasi kinerja yang peneliti lakukan berdasarkan pada teori evaluasi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Payaman dan Robbin (2011;75). Evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian yang dilakukan individu atau kelompok

maupun suatu organisasi menggunakan standar kinerja tertentu agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil Penelitian (diolah peneliti),2020

G. Proposisi

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan proposisi dalam penelitian ini bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Kutawaringin akan berjalan optimal jika diukur berdasarkan: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kerjasama, Tanggung jawab, dan Inisiatif.