

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terdorong oleh faktor yang menuntut penerapan reformasi birokrasi pada pemerintahan di Indonesia yang menekankan pada pembaharuan atau perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama segala hal yang menyangkut aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia sebagai aparatur. Dalam menerapkan reformasi birokrasi ini tidaklah mudah, banyak sekali permasalahan yang menghambat dan berdampak pada sistem penyelenggaraan pemerintahan. Reformasi birokrasi ini dilaksanakan demi suatu upaya mewujudkan *Good Governance*, tata kelola pemerintahan yang baik ini salah satunya dengan cara membangun aparatur negara yang berdaya guna dalam menjalankan fungsinya di pemerintahan yang berimbas pada pembangunan nasional.

Dalam hal ini, maka para pegawai negeri sipil (PNS) yang berperan sebagai Sumber Daya Manusia dalam instansi lah yang memiliki peran penting. Sumber Daya Manusia adalah salah satu aspek terpenting di dalam suatu instansi, suatu instansi tidak akan berjalan secara efektif apabila aspek terpenting ini tidak ada. Sumber daya manusia pada hakekatnya tidak bisa digantikan pekerjaannya secara keseluruhan bahkan dengan teknologi canggih sekalipun. Dengan berarti maka suatu instansi harus dapat dan mampu untuk mengelola SDMnya didalam ruang lingkup perusahaannya. Setiap manusia yang tercipta di dunia ini lahir dengan keberagaman karakter yang menyebabkan perilakunya akan beragam di dalam suatu organisasi. Sebuah instansi harus dapat mengelola Sumber Daya Manusianya ini agar dapat mencapai apa yang dijadikan sasaran oleh instansi tersebut. Dengan begitu berarti efisiensi dan efektifitas suatu instansi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkontribusi di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan umum yaitu memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilannya melalui orang. Menurut

Sedarmayanti (2010:13) ada 12 point yang menjadi tujuan khusus manajemen sumber daya manusia yang secara garis besarnya dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan khusus dari manajemen SDM adalah untuk menjaga kinerja yang baik dari para karyawan yang berkecimpung dalam suatu organisasi/instansi.

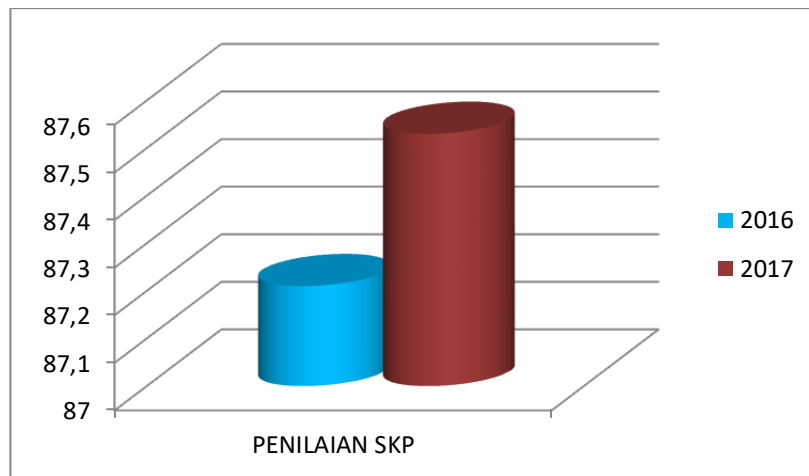
Sumber daya manusia yang berkembang baik dalam instansi akan mempunyai kinerja yang baik juga, kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh sumber daya manusia melalui suatu proses. Melalui perencanaan sumber daya manusia, maka suatu instansi dapat mengelola kinerja yang sudah dimiliki oleh karyawannya. Suatu instansi harus dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik dari para karyawannya, karena jika karyawan yang menurun kinerjanya akan memberikan hasil yang tidak baik untuk instansi, ini juga adalah salah satu indikator menurunnya kualitas kerja (*quality of work*) yang dimana termasuk dalam indikator penting dalam kinerja.

Demi menjaga kualitas kinerja karyawan maka instansi harus dapat mengawasi performa dari karyawannya, instansi harus mengukur kinerja karyawan secara berkala. Menurut Moeheriono dalam Wijayanti (2017:3) menjelaskan bahwa “Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang menjadi tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi”, Maka dari itu untuk menunjang pengawasan kinerja di suatu instansi harus memiliki sebuah sistem yang menjadi pendukung untuk melakukan pengawasan dan pengukuran kinerja. Seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin mumpuni, kemajuan teknologi ini dapat dimanfaatkan oleh sebuah organisasi, salah satunya untuk melakukan pengawasan dan pengukuran kinerja atau dapat disebut dengan sistem penilaian kinerja. Dengan adanya suatu sistem penilaian kinerja ini maka akan mempermudah para atasan untuk melakukan evaluasi terhadap para pegawainya. Setiap pegawai dalam suatu perusahaan berkontribusi dalam setiap proses manajemen kinerja, namun penilaian kinerja sangat memegang peran penting secara signifikan dalam proses ini. Penilaian kinerja adalah

salah satu faktor penggerak dalam mendorong kesuksesan proses manajemen kinerja. Seperti menurut Dessler (2011:322)

“Manajemen kinerja merupakan proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja kedalam suatu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan”.

Dalam ini saya mengambil objek penelitian saya pada Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah kota Bandung, sampel yang saya gunakan dari bidang pendapatan asli daerah 1 , yang dimana pada bidang ini terdapat 79 orang PNS. Pada tahun 2016 penilaian SKP berada pada angka rata-rata 87,21 dan meningkat pada 2017 menjadi 87,53. Dapat dilihat dalam gambar diagram dibawah ini :



Sumber : data internal bidang PAD1,2016-2017

Diagram 1.1
Diagram Penilaian SKP di bidang PAD 1 Pem. Kot. Bdg.

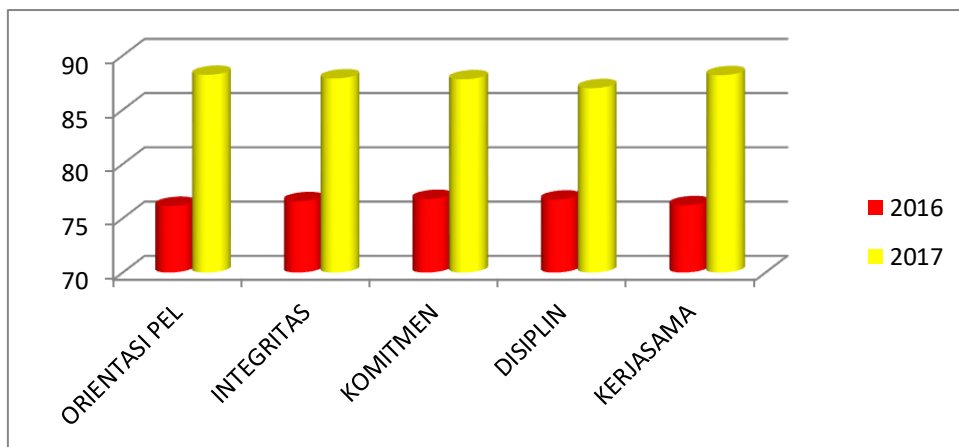
Di lain unsur penilaian SKP ada juga penilaian perilaku, yang dimana sama-sama mengalami peningkatan yang signifikan, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Penilaian Perilaku PNS di bidang PAD1 Pem. Kot. Bdg

NO	PERILAKU	2016	2017
1	ORIENTASI PELAYANAN	76,14	88,22
2	INTEGRITAS	76,57	87,89
3	KOMITMEN	76,78	87,81
4	DISIPLIN	76,72	86,99
5	KERJASAMA	76,21	88,19
RATA-RATA		76,484	87,82

Sumber : data internal Bidang PAD1,2016-2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 tingkat perilaku PNS di Bidang Pendapatan Asli Daerah 1 (PAD1) yang mencakup orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama berada pada rata-rata 76,48 dan meningkat di tahun selanjutnya yaitu dengan rata-rata 87,82. Komponen dari penilaian perilaku PNS yaitu tingkat disiplin pegawai meningkat sebesar 11,34 dari tahun 2016 sampai tahun 2017. Jika dituangkan dalam gambar diagram akan menjadi seperti dibawah ini :



Sumber : data internal bidang PAD1, 2016-2017

Diagram 1.2
Diagram Penilaian Perilaku di Bidang PAD1 Pem. Kot. Bdg.

Dalam lingkungan Pemerintahan kota Bandung, instansi ini memanfaatkan kemajuan teknologi untuk membuat suatu sistem yang berfungsi sebagai alat mengukur dan mengontrol kinerja dari para Pegawai Negeri Sipil di dalam instansi tersebut. Sistem ini disingkat dengan nama E-RK atau Elektronik Remunerasi Kinerja, yang dimana sistem ini sudah berjalan sejak tahun 2017 sampai dengan sekarang. Sistem ini diberlakukan dengan landasan hukum yang mengacu pada Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada Bab I ayat 5 yang berbunyi “Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”, sedangkan pada ayat 6 adalah “Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi”.

Dengan adanya sistem ini diharapkan akan mampu memperbaiki citra Pegawai Negeri Sipil dimata masyarakat. Sudah bukan menjadi hal yang aneh ketika sebuah media masa memberitakan oknum PNS yang terjaring razia oleh satuan polisi pamong praja dalam inspeksi yang dilakukannya disaat jam kerja, SatPol-PP ini biasa melakukan razia dijam kerja dengan menyisir tempat-tempat umum, seperti dilansir dari :

Detik.News pada selasa, 6 April 2010

“SatPol-PP kota Bandung melakukan razia di 4 titik untuk menjaring Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mangkir saat kerja, pada razia ini SatPol-PP berhasil menjaring 19 orang PNS yang berkeliaran di Mal kota Bandung”.

Setelah beberapa tahun kemudian masih dengan berita yang sama, yang dilansir dari :

Sindonews.com pada Selasa, 10 Juni 2014

yang memberitakan “2 PNS di lingkungan Pemerintahan kota Bandung terjaring razia Gerakan Disiplin Aparat (GPA) yang dilakukan oleh tim gabungan dari inspektorat, Badan Kepegawaian

Daerah (BKD) dan SatPol-PP di mal yang berdekatan dengan Balai Kota Bandung”.

Dengan mangkirnya PNS dari pekerjaannya maka otomatis akan menurunkan kinerja yang dihasilkan. Dari tahun ke tahun Pemerintah kota Bandung berupaya mengurangi tingkat PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, salah satu bentuk upayanya adalah dengan memberlakukan sistem E-RK ini, sistem E-RK dijadikan sebagai sarana untuk mengawasi dan menilai kinerja dari para PNS di lingkungan Pemerintahan kota Bandung,

Di dalam sistem ini dimana para PNS harus melaporkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang sudah disusun dalam Rencana Kerja Tahunan dari masing-masing dinas. Setiap pekerjaan yang dilakukan mempunyai bobot penilaian tersendiri yang nantinya akan berpengaruh terhadap pemberian TKD (Tunjangan Kerja Dinamis). Dilansir dari DetikNews hasil wawancara dengan Walikota Bandung yaitu Bapak Ridwan Kamil pada 29 Mei 2017,

"Ini contoh bagaimana kami terus meningkatkan pelayanan publik, kinerjanya harus maksimal. Minimal harus membuktikan 6.000 menit bekerja sebagai ASN di Kota Bandung. Kalau 6.000 menitnya efektif mendapat tunjangan yang sangat tinggi. Ini jadi evaluasi kepala dinas agar bekerja baik," ujar beliau.

Komponen yang menjadi penilaian dalam E-RK ini adalah unsur SKP dan Perilaku , yang dimana masing-masing memiliki bobot yang berbeda. SKP memiliki bobot 60% sedangkan unsur penilaian Perilaku memiliki bobot 40%. Setelah diberlakukannya sistem e-RK di lingkungan Pemerintahan kota Bandung terbukti kinerja PNS meningkat dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017.

Pada tahun 2017, kota Bandung meraih penghargaan sebagai kota terbaik se-Indonesia dalam manajemen SDM Aparatur Sipil Negara. Disamping itu, faktor lain yang mendorong seseorang berkinerja baik adalah kompetensi, kompetensi memiliki pengertian menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2012:299) yang menyatakan bahwa “Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau memprediksikan kinerja dengan sangat baik”.

Berikut adalah data pendidikan PNS pada bidang Pendapatan Asli Daerah 1 (satu) :

Tabel 1.2
Data Pendidikan PNS di Bidang PAD1

PENDIDIKAN	JUMLAH
SD	1
SMA/SMK	19
D1	1
D3	13
S1	45
TOTAL	79

Sumber : data internal bidang PAD1, 2016-2017

Dalam tabel diatas menunjukan bahwa dari 79 orang jumlah PNS di Bidang PAD1 masih ada pegawai dengan tingkat pendidikan yang hanya tingkat Sekolah Dasar, dan masih dalam jumlah yang cukup banyak juga PNS dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 orang, meskipun lulusan S1 mendominasi sebanyak 45 orang. Untuk mencapai kinerja yang optimal maka instansi harus mampu mendorong pegawainya agar dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan dari pegawainya. Dalam instansi pemerintahan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap golongan yang disandangnya, hal ini diatur dalam UU no 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 69 Ayat 3 Poin a yang berbunyi “Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis”. Dalam pemerintahan golongan terbagi menjadi golongan 1, 2, 3 dan 4. Golongan ini adalah tingkat kepangkatan pada Pegawai Negeri Sipil. Berikut adalah data golongan pada BPPD bidang Pendapatan Asli Daerah 1 (PAD) yang berjumlah 79 orang :

Tabel 1.3
Data Golongan Kepangkatan di Bidang PAD1

GOLONGAN	JUMLAH
2B	3
2C	17
3A	16
3B	25
3C	15
3D	3
TOTAL	79

Sumber : data internal bidang PAD1 2016-2017

Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bidang Pendapatan Asli Daerah 1 (PAD1) masih didominasi oleh PNS dengan golongan kepangkatan 3B yang berjumlah 25 orang, dan pada bidang ini juga masih ada PNS dengan golongan kepangkatan pada golongan 2B yang berjumlah 2 orang dan digolongan 2C sebanyak 17 orang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen E-RK dan Kompetensi terhadap Kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintahan kota Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada seperti meningkatnya penilaian kinerja PNS kota bandung di bidang PAD1 dalam unsur SKP pada tahun 2016 sebesar 87,21 ke tahun 2017 menjadi 87,53. Disisi lain bobot angka pada penilaian perilaku kerja mengalami peningkatan yang signifikan, dari kelima komponen penilaian yang termasuk dalam penilaian perilaku kerja masing-masing mengalami peningkatan dengan rata-rata penilaian 76,48 ditahun 2016, dan 87,82 ditahun 2017. Peningkatan kinerja pada PNS di bidang PAD1 akan memberi pengaruh terhadap peningkatan pendapatan pajak di kota Bandung, sehingga akan berpengaruh juga terhadap pembangunan-

pembangunan di kota Bandung. PNS identik dengan kinerja yang kurang baik, karena seringnya muncul pemberitaan-pemberitaan negatif di media masa. Tetapi pada tahun 2016 ke 2017, kinerja PNS di lingkungan pemerintahan kota Bandung semakin baik dan mengalami peningkatan bahkan kota Bandung dinobatkan sebagai kota terbaik se-Indonesia dalam Manajemen SDM Aparatur Sipil Negara (ASN).

Selanjutnya, penulis mengidentifikasi permasalahan pada sisi kompetensi PNS di pemerintahan kota Bandung pada bidang PAD1 karena berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh PNS masih ada PNS yang hanya berlatar belakang pendidikan SD yaitu sebanyak 1 orang dan SMA/SMK masih mendominasi sebanyak 19 orang, dan dari sisi kepangkatan PNS masih terdapat PNS dengan golongan kepangkatan pada golongan 2 yaitu sebanyak 20 orang dari jumlah 79 orang. Karena kompetensi merupakan bahan atau modal dasar seorang PNS dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa hal yang menjadi rumusan masalah, diantaranya adalah :

1. Bagaimana tanggapan para pegawai mengenai penerapan Sistem Informasi Manajemen E-RK bagi PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung?
2. Bagaimana tanggapan para pegawai mengenai kompetensi PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung?
3. Bagaimana tanggapan para pegawai mengenai kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen E-RK terhadap kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung?

6. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen E-RK dan Kompetensi terhadap kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui tanggapan para pegawai mengenai penerapan Sistem Informasi Manajemen E-RK bagi PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung.
2. Mengetahui tanggapan para pegawai mengenai Kompetensi PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung.
3. Mengetahui tanggapan para pegawai mengenai Kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen E-RK terhadap Kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Manajemen E-RK dan Kompetensi terhadap Kinerja PNS di bidang PAD Satu Pemerintah kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini jika tercapainya tujuan-tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan penelitian ini pun nantinya dapat di jadikan sebagai

dasar dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, secara khusus dalam teori yang berkaitan dengan penggunaan aplikasi penilaian kinerja berbasis Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja SDM di perusahaan.

2. Secara praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan akan mampu menambah ilmu bagi penulis yang akan di gunakan dalam dunia kerja, dan penelitian ini juga adalah salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Program Sarjana Jurusan Manajemen di Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia.

b. Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan ajar ilmu Sumber Daya Manusia khususnya mengenai penilaian kinerja berbasis Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya manusia, untuk mengawasi performa dan kompetensi SDM.

c. Manfaat penelitian yang dilakukan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi, monitoring, dan evaluasi sehingga dapat memiliki manfaat yang luas.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat untuk penelitian adalah Instansi Pemerintahan kota Bandung pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah, bidang Pendapatan Asli Daerah 1 (satu), yang berada di Jalan Wastukencana No. 2 Bandung. Pemilihan lokasi penelitian tersebut karena terdapat aspek pendukung untuk penelitian ini agar berjalan lancar.

Penelitian ini dilakukan dimulai dari 11 April 2018 sampai dengan 11 September 2018 (5 bulan). Dengan alokasi sebagai berikut :

Tabel 1.4
Waktu Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan 2018									
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT
1	Pengumpul an judul										
2	Penyusunan proposal										
3	Pelaksanaan penelitian										
4	Bimbingan skripsi										
5	Seminar skripsi										
6	Sidang akhir										
7	Revisi skripsi										

Sumber : olah data penulis, 2018