

BAB I

PENDAHALUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh tingkat ketercapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja yang handal (Wijaya & Fauji, 2021). Manusia sebagai pemeran utama dalam menjalankan segala aktivitas yang terjadi di suatu organisasi, sebab pada hakikatnya SDM dalam sebuah organisasi berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Maka, SDM merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi dan dikatakan sebagai entitas berharga (Herdilah et al., 2023).

Setiap organisasi, baik swasta maupun instansi Pemerintahan tentunya membutuhkan SDM yang memiliki kualitas dan kontribusi yang tinggi untuk mencapai target kinerja organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi dalam suatu organisasi. (Basri & Saman, 2020). Pada sektor Pemerintahan, kedudukan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tercapainya tujuan nasional. Pegawai dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur aparatur

negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata. Kinerja instansi pemerintahan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan (Keputusan Kepala LAN Nomor 239/1x/6/8/2003).

Kinerja pegawai pada sektor Pemerintahan menarik untuk diteliti, karena pada saat ini kinerja organisasi pada sektor Pemerintahan kerap menjadi perhatian publik yang kaitannya dengan banyaknya kasus indisipliner pegawai yang terjadi di lingkungan Pemerintahan. Pada tanggal 28 September 2022, seorang ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Jombang diberhentikan dengan tidak hormat akibat terpidana kasus korupsi penjualan aset milik Pemerintah (Radar Jombang). Pada bulan Pebruari tahun 2023, Pemerintah Kabupaten Bangkalan memberikan sanksi pelepasan jabatan kepada Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 100 hari lebih (Koran Madura). Pada bulan Juni tahun 2023, Pemerintah Kota Mojokerto tercatat telah melakukan pemberian sanksi ringan hingga sanksi berat kepada para pegawainya yang melakukan tindakan indisipliner. Bahkan terdapat juga pegawai yang diberhentikan dengan tidak hormat dikarenakan tersangkut kasus narkoba (Radar Mojokerto). Banyaknya kasus indisipliner ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat

diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang (Deni, 2018). Dengan adanya indikator kinerja organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Tanpa adanya indikator kinerja, sulit bagi organisasi untuk menilai tingkat keberhasilan dan ketidakberhasilan program suatu organisasi (Iptian, 2020).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan salah satu Kantor Pemerintahan di Kabupaten Nganjuk. BPKAD Kabupaten Nganjuk sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah dan pengelolaan aset daerah mulai dari proses hingga pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang mempunyai tugas antara lain pelaksanaan pelayanan administrasi dan kegiatan keuangan daerah serta pengelolaan aset Daerah. BPKAD juga sebagai perwakilan Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk dalam menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD). Selama ini kinerja organisasi BPKAD Kabupaten Nganjuk tergolong baik, karena telah membantu Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk dalam mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) berturut-turut sebanyak 6 kali (2017-2022) (jatim.bpk.go.id). Selain itu, BPKAD juga telah mengimplementasikan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) yang mana dengan menggunakan sebuah sistem yang handal diharapkan

mampu mendukung kinerja pegawai, khususnya di BPKAD Kabupaten Nganjuk. Hal ini menjadikan dasar ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai di lingkup BPKAD Kabupaten Nganjuk.

Tabel 1.1
Opini BPK terhadap LKPD Kabupaten Nganjuk

No.	Tahun	Opini
1.	2017	Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)
2.	2018	Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)
3.	2019	Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)
4.	2020	Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)
5.	2021	Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)
6.	2022	Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)

Sumber : Dokumen BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk memiliki peran dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di Daerah. Oleh karena itu, pegawai dituntut cepat tanggap, handal, potensial dalam bidangnya, bersikap dan berperilaku penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara, pemerintah serta mengutamakan kesatuan dan persatuan, bermental baik, berwibawa, tangguh, berdaya guna, bersih, serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga memiliki kemampuan untuk mengubah tantangan dan hambatan menjadi peluang (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

BPKAD Kabupaten Nganjuk memiliki pegawai berjumlah 60 orang, sebagian besar sudah berpendidikan Strata-1 (S-1), sebagian kecil ada yang telah berpendidikan Strata-2 (S-2), namun masih ada juga pegawai yang hanya berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) bahkan Sekolah

Menengah Pertama (SMP) sehingga hal ini juga berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Selain itu, masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Tabel 1.2
Pegawai BPKAD Kabupaten Ngajuk Menurut Pendidikan Formal
Tahun 2022

No.	Interval Nilai	Predikat
1.	S-2 Pasca Sarjana	6
2.	S-1 Sarjana	32
3.	Diploma IV	2
4.	Diploma III	5
5.	SMA	14
6.	SMP	1
	Jumlah	60

Sumber : Dokumen Rencana Strategis BPKAD Kabupaten Nganjuk

Rajab (2022) melakukan penelitian tentang implementasi PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, hasilnya ialah Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Subulussalam belum sepenuhnya berhasil mengimplementasikan Peraturan Pemerintah tersebut. Implementasi telah berhasil diterapkan dari segi komunikasi dan struktur birokrasi, akan tetapi belum berhasil dari segi sumber daya dan disposisi.

Berikutnya, Asmawati (2022) melakukan penelitian tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dengan hasil Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah berjalan dengan baik terbukti dari komunikasi, disposisi, dan struktur birokrasi yang berjalan cukup baik selama dalam bekerja.

Walaupun sumber daya yang terlihat masih kurang dalam pekerjaannya karena masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak ada ditempat ketika dibutuhkan. Tetapi tugas dari masing-masing bagian telah dilaksanakan dengan baik.

Basri & Saman (2020) melakukan penelitian tentang Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar (UNM) dengan indikator kecepatan kerja, kemampuan dan inisiatif. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Fakultas Ilmu Pendidikan UNM dengan indikator kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan ditunjukkan dalam bentuk kedisiplinan pegawai yang cukup tinggi, indikator kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan cukup optimal, dan indikator inisiatif belum optimal.

Yang, Hernawan & Seran (2020) melakukan penelitian serupa, yaitu tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor dengan indikator pengukuran kinerja PNS menurut Robbins yaitu kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*pomptnees*), efektivitas (*effectiveness*), dan kemandirian (*independence*). Hasilnya adalah kinerja pegawai negeri sipil memperoleh skor rerata sebesar 3,6 yang dikategorikan baik. Ini berarti bahwa rata-rata kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Selatan sudah baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehingga dapat membantu pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor.

Temunomiebi & Oyibo (2020) melakukan penelitian tentang hubungan kinerja pegawai dan *work life balance* di Nigeria. Hasilnya menyatakan bahwa dengan melindungi hak-hak pegawai seperti pemberian cuti, penyediaan fasilitas penitipan anak terutama untuk ibu yang bekerja guna mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang mengarah pada kinerja optimal karyawan dan organisasi. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Siswanto (2020) menyatakan bahwa kemampuan pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang diukur berdasarkan pengetahuan dan keterampilan berada dalam kategori cukup baik, motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang diukur berdasarkan faktor intrinsik dan ekstrinsik berada dalam kategori cukup baik.

Wulandari, Murtini dan Sawiji (2020) menggunakan indikator komitmen, inisiatif, kerjasama dan kepemimpinan untuk mengukur kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta. Hasilnya komitmen terhadap pekerjaan maupun organisasi dinilai cukup tinggi, inisiatif masih kurang karena sebagian besar pegawai hanya monoton mengerjakan pekerjaannya, kerjasama masih kurang dilihat dari masih terdapat pegawai maupun bidang yang kurang memperhatikan pegawai lain, kepemimpinan juga kurang optimal karena pengawasan hanya melalui sistem aplikasi e-kinerja.

Penilaian terhadap kerja PNS telah mengalami transformasi dari mulai diberlakukannya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

melalui Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS, kemudian diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, dan yang terakhir dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Dalam dua regulasi terakhir terdapat beberapa perbedaan baik dari segi substansi maupun implementasinya. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Dari segi substansi, antara Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 memiliki beberapa perbedaan yang harus diperhatikan dalam penyusunan sasaran kinerja yang akan menjadi dasar untuk pencapaian target (Rajab, 2022). Dalam penelitian ini, indikator penilaian kinerja didasarkan pada Peraturan Pemerintah terbaru, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan paparan permasalahan dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Nganjuk dengan Judul “Evaluasi Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Tahun 2022 di Kabupaten Nganjuk”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah faktor penghambat dan pendukung kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah jawaban terhadap masalah penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengevaluasi kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Nganjuk.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja dan bermanfaat untuk pengembangan studi mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah. Serta sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Pascasarjana Magister Administrasi Publik.

b. Bagi BPKAD Kabupaten Nganjuk

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Nganjuk.

c. Bagi Universitas Kadiri

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka dan sebagai bahan bacaan mahasiswa Universitas Kadiri khususnya mahasiswa Program Studi Administrasi Publik.