

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran kunci untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang efektif dan akuntabel. ASN tidak hanya dituntut menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi pelaksana kebijakan publik yang adaptif terhadap perubahan sosial dan kemajuan teknologi. Pemerintah Indonesia terus memperkuat reformasi birokrasi melalui berbagai kebijakan yang menekankan profesionalitas, akuntabilitas, dan hasil kerja nyata. Reformasi ini menempatkan kinerja sebagai tolok ukur utama keberhasilan organisasi publik. Dengan demikian, peningkatan kualitas ASN menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan tercapainya tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, apresiasi yang tinggi terhadap kontribusi dan upaya ASN merupakan langkah untuk mendorong motivasi dan kinerja mereka dalam melaksanakan fungsi negara.

Namun, di balik peran penting ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan, ketidaksesuaian antara kompetensi dan jabatan sering kali menjadi hambatan bagi efektivitas birokrasi dan kualitas pelayanan publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja belum sepenuhnya mampu mengarahkan aparatur bekerja sesuai kapasitas dan tanggung jawab yang diemban. Pemerintah terus mendorong penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan berbasis hasil agar pelaksanaan tugas aparatur lebih terarah. Meski demikian, berbagai tantangan seperti penyalahgunaan wewenang, pelanggaran disiplin, dan lemahnya pengawasan internal masih menjadi persoalan yang menghambat terwujudnya birokrasi profesional. Upaya ini perlu diimbangi dengan sistem evaluasi yang terarah agar kinerja aparatur benar-benar sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi pemerintahan.

Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia menghadapi berbagai fenomena yang menjadi tantangan serius bagi efektivitas birokrasi, salah satunya terkait masalah indiscipliner pegawai. Kedisiplinan ASN masih menjadi persoalan

signifikan, ditandai oleh banyaknya pegawai yang tidak hadir tanpa izin, tidak mematuhi jam kerja, atau melakukan intervensi politik dalam pelaksanaan tugasnya. Meskipun aturan disiplin telah ditetapkan, penerapan dan pengawasan terhadap kedisiplinan belum berjalan efektif, disebabkan oleh lemahnya budaya kerja serta mekanisme pengawasan organisasi. Fenomena ini tercermin dalam data (BKN, 2019) yang mencatat sebanyak 991 ASN terlibat dalam pelanggaran netralitas pada periode Januari 2018 hingga Juni 2019, yang menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan memiliki dampak nyata terhadap kinerja birokrasi.

Optimalisasi sistem aplikasi kinerja dan integrasi aplikasi kepegawaian menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas birokrasi. Pemerintah telah mengembangkan platform digital seperti *e-Kinerja* dan *Sistem Informasi ASN (SIASN)* untuk mendorong transparansi serta efisiensi pengelolaan aparatur. Namun, implementasinya masih terkendala oleh kurangnya integrasi data antarinstansi, keterbatasan infrastruktur, dan rendahnya literasi digital pegawai. Laporan BKN (2023) mencatat bahwa 17 dari 529 pemerintah daerah belum mengimplementasikan sistem kepegawaian terpadu, sementara 69,6% data kepegawaian masih belum tersinkronisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa digitalisasi ASN masih parsial dan belum sepenuhnya mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Persoalan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) tampak pada proses pengadaan pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan formasi dan kompetensi instansi. Meskipun pemerintah telah membuka sekitar 1,3 juta formasi ASN pada tahun 2021, realitas di lapangan menunjukkan ketidaksesuaian antara jumlah, kualifikasi, dan kebutuhan riil unit kerja. Banyak instansi masih mengalami kekurangan tenaga teknis di daerah dan kelebihan tenaga administratif di pusat, yang menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja serta menurunkan efektivitas pelayanan publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem perencanaan dan analisis jabatan belum sepenuhnya dijalankan secara optimal.

Meskipun masalah kinerja ASN cukup kompleks, pengelolaan kebijakan terkait ASN, mulai dari perencanaan formasi, rekrutmen, pelatihan, hingga penempatan pegawai, dilakukan melalui lembaga pemerintah resmi, yaitu Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). BKPSDM memiliki tanggung jawab dalam pengadaan, penataan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja aparatur di lingkup pemerintah. BKPSDM juga bertanggung jawab dalam mengembangkan kapasitas aparatur agar mampu menghadapi tantangan birokrasi dinamis yang berorientasi pada pelayanan publik. Keberhasilan reformasi birokrasi daerah banyak ditentukan oleh sejauh mana BKPSDM mampu menerapkan sistem manajemen kinerja secara konsisten dan akuntabel. Tantangan utama bagi BKPSDM terletak pada kemampuan menyeimbangkan kebijakan pusat dengan kondisi sumber daya manusia di daerah yang sering kali beragam dalam hal kompetensi dan kesiapan teknologi.

Pelaksanaan pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Purwakarta memiliki landasan hukum yang berjenjang. Secara konstitusional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sedangkan Pasal 28D ayat (3) menjamin kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Pengaturan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Pasal 2, penilaian kinerja bertujuan menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier, sedangkan Pasal 5 mengatur bahwa penilaian kinerja meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, serta tindak lanjut hasil penilaian.

Pengelolaan kinerja ASN juga diatur secara lebih teknis dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 2 dijelaskan bahwa pengelolaan kinerja bertujuan meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi, sedangkan Pasal 3 mengatur bahwa pengelolaan kinerja dilaksanakan melalui dialog kinerja, penetapan ekspektasi,

pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut hasil evaluasi. Di tingkat daerah, BKPSDM Kabupaten Purwakarta melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja BKPSDM. Meskipun telah memiliki landasan regulasi yang jelas, pelaksanaan kebijakan pengelolaan kinerja di BKPSDM Kabupaten Purwakarta masih menunjukkan fluktuasi capaian pada enam indikator kinerja kunci selama periode 2019-2023, sehingga diperlukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan tersebut.

Meskipun telah memiliki landasan regulasi yang jelas, BKPSDM Kabupaten Purwakarta tentunya mengalami berbagai tantangan kinerja serta menghadapi dinamika capaian yang beragam. Beberapa indikator menunjukkan hasil yang fluktuatif dan tidak konsisten setiap tahunnya. Enam indikator kinerja kunci tersebut meliputi disiplin pegawai, sistem aplikasi kinerja, pengadaan ASN sesuai kebutuhan formasi, penataan ASN berdasarkan kompetensi, integrasi aplikasi kepegawaian, serta pelaporan LHKPN dan LHKASN. Pola fluktuatif ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja BKPSDM Purwakarta masih memerlukan evaluasi berkelanjutan untuk memperkuat stabilitas dan kesinambungan capaian organisasi.

Permasalahan pada enam indikator ini menunjukkan adanya kesenjangan antara target dalam Rencana Strategis (Renstra) dan pencapaian aktual di lapangan. Kesenjangan ini berulang selama periode 2019-2023, di mana target yang ambisius tidak diimbangi dengan implementasi kinerja yang optimal. Kesenjangan antara perencanaan dan realisasi ini menunjukkan perlunya meninjau formulasi target agar lebih realistis dan dapat diukur. Selain itu, perlu memperkuat mekanisme pemantauan dan evaluasi untuk memastikan implementasi program sesuai dengan rencana. Peningkatan sistem perencanaan yang lebih komprehensif akan membantu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah menetapkan target yang dapat dicapai secara efektif dan meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi.

Tabel 1. 1 Presentase Penurunan Indisipliner Pegawai

No	Indikator	Tahun	Target	Realisasi
1	Penurunan Indisipliner Pegawai	2019	3,13	2,86
		2020	3,33	0,64
		2021	3,33	0,43
		2022	3,33	5,88
		2023	3,33	3,33

(Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Purwakarta tahun 2019-2023)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa capaian realisasi penurunan indisipliner pegawai berfluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2019 hingga 2021, realisasi menunjukkan tren penurunan yang cukup signifikan, menandakan meningkatnya kedisiplinan aparatur. Namun pada tahun 2022 terjadi lonjakan hingga 5,88%, yang menunjukkan adanya peningkatan kasus indisipliner dibanding tahun sebelumnya. Meski demikian, pada tahun 2023 realisasi kembali sesuai target sebesar 3,33%, kondisi ini tetap menunjukkan bahwa pembinaan dan pengawasan disiplin pegawai belum berjalan konsisten.

Tabel 1. 2 Presentase Sistem Aplikasi Kinerja

No	Indikator	Tahun	Target	Realisasi
1	Sitem Aplikasi Kinerja	2019	100	0,00
		2020	100	100
		2021	100	100
		2022	100	100
		2023	100	100

(Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Purwakarta tahun 2019-2023)

Berdasarkan tabel tersebut, penerapan sistem aplikasi kinerja menunjukkan peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, realisasi masih 0% karena sistem aplikasi belum sepenuhnya diterapkan atau masih dalam tahap

pengembangan. Mulai tahun 2020 hingga 2023, capaian realisasi mencapai 100% setiap tahunnya. Namun, keteringgalan pada tahun 2019 menjadi catatan penting agar proses perencanaan dan penerapan sistem serupa di masa mendatang dapat dilakukan lebih cepat sehingga manfaatnya dapat dirasakan lebih merata sejak awal periode.

Tabel 1. 3 Presentase Pengadaan ASN sesuai kebutuhan formasi pegawai

No	Indikator	Tahun	Target	Realisasi
1	Pengadaan ASN sesuai kebutuhan formasi pegawai	2019	3,18	0,00
		2020	0,35	2,58
		2021	0,35	5,58
		2022	0,35	0,27
		2023	0,35	0,35

(Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2019-2023)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa pelaksanaan pengadaan ASN mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019 belum ada realisasi pengadaan pegawai meskipun target ditetapkan 3,18%. Tahun 2020 dan 2021 menunjukkan peningkatan capaian hingga 5,58%, menandakan proses rekrutmen sempat berjalan lebih aktif. Namun, tahun 2022 mengalami penurunan tajam menjadi 0,27% sebelum kembali stabil pada 2023 sebesar 0,35% sesuai target. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan pengadaan ASN belum konsisten dan masih menghadapi kendala, baik dari sisi kebijakan formasi, alokasi anggaran, maupun koordinasi antarinstansi dalam proses rekrutmen.

Tabel 1. 4 Presentase Penataan ASN sesuai dengan Kompetensi

No	Indikator	Tahun	Target	Realisasi
1	Penataan ASN sesuai dengan kompetensi	2019	100	0
		2020	100	90,64
		2021	100	72,00
		2022	100	91,93
		2023	100	100

(Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2019-2023)

Berdasarkan tabel tersebut, presentase penataan ASN sesuai dengan kompetensi menunjukkan tren yang cukup baik meskipun sempat berfluktuasi. Tahun 2019 belum ada realisasi karena proses penataan belum optimal. Tahun 2020 meningkat hingga 90,64%, namun menurun menjadi 72% pada 2021, menandakan masih ada ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dan jabatan. Tahun 2022 kembali naik menjadi 91,93% dan mencapai 100% pada 2023. Secara keseluruhan, meskipun terlihat ada peningkatan, penurunan capaian di tahun 2021 menunjukkan bahwa proses penataan ASN belum sepenuhnya berjalan konsisten.

Tabel 1. 5 Presentase Integrasi Aplikasi Kepegawaian

No	Indikator	Tahun	Target	Realisasi
1	Integrasi aplikasi kepegawaian	2019	0,00	0,00
		2020	100	0,00
		2021	100	0,00
		2022	100	100
		2023	100	100

(Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2019-2023)

Berdasarkan tabel tersebut, pada tahun 2019 belum ada target maupun realisasi karena integrasi sistem kepegawaian belum dimulai. Pada tahun 2020 dan 2021, meskipun target sudah 100%, realisasi masih 0%, menandakan proses integrasi

belum berjalan sesuai rencana. Hal ini diduga dipengaruhi keterbatasan infrastruktur, penyesuaian sistem, dan koordinasi yang belum optimal. Baru pada tahun 2022 integrasi sistem tercapai penuh dan stabil hingga 2023 dengan realisasi 100%. Namun, keterlambatan dua tahun tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan integrasi sistem kepegawaian belum sepenuhnya efektif dan masih menyisakan masalah dalam kesiapan teknologi serta koordinasi antarunit kerja.

Tabel 1. 6 Presentase ASN yang melaporkan LHKPN dan LHKASN

No	Indikator	Tahun	Target	Realisasi
1	ASN yang melaporkan LHKPN dan LHKASN	2019	100,00	100,00
		2020	100,00	0,00
		2021	-	-
		2022	-	-
		2023	-	-

(Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2019-2023)

Berdasarkan tabel tersebut, pada tahun 2019 tingkat pelaporan LHKPN dan LHKASN mencapai 100% sesuai target. Namun pada tahun 2020 realisasi turun drastis menjadi 0%, dan pada 2021 hingga 2023 tidak terdapat data pelaporan. Kondisi ini menunjukkan menurunnya kepatuhan ASN serta belum konsistennya pelaksanaan kewajiban pelaporan harta kekayaan. Hal ini menjadi catatan penting bahwa meskipun kesadaran pelaporan sempat baik, masih ada masalah dalam keberlanjutan dan pengawasan yang perlu diperbaiki agar transparansi dan akuntabilitas ASN tetap terjaga.

Dalam pelaksanaan kebijakan pengelolaan kinerja di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta menunjukkan fluktuasi yang signifikan pada enam indikator kinerja kunci selama periode 2019-2023. Ketidakstabilan dalam mencapai target-target ini menunjukkan adanya masalah mendasar dalam perencanaan strategis, konsistensi dalam implementasi program, dan efektivitas sistem pemantauan dan evaluasi kinerja organisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya studi mendalam terhadap

berbagai faktor yang mempengaruhi stabilitas kinerja, baik dari dimensi kepemimpinan dan manajemen, kompetensi sumber daya manusia, kualitas sistem dan prosedur kerja, maupun kecukupan infrastruktur dan dukungan anggaran, guna merumuskan strategi perbaikan yang komprehensif dan berkelanjutan. Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh tuntutan reformasi birokrasi, yang mengharuskan setiap lembaga pemerintah untuk mencapai kinerja yang konsisten dan akuntabel yang berorientasi pada peningkatan berkelanjutan kualitas layanan publik.

Maka dari itu, berdasarkan permasalahan pengelolaan kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang telah dijelaskan, penelitian ini penting dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta pada periode 2019-2023 dalam menjalankan fungsi dan tugasnya guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam dan komprehensif tentang efektivitas pelaksanaan pengelolaan kinerja aparatur, serta mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan maupun kendala dalam proses pencapaiannya.

B. Identifikasi Masalah

1. Implementasi kebijakan pengelolaan kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta periode 2019-2023 menunjukkan hasil yang belum stabil, ditandai dengan ketidak konsistenan antara target dan realisasi pada beberapa indikator kinerja.
2. Capaian penurunan indisipliner pegawai masih fluktuatif, menandakan pembinaan dan pengawasan disiplin ASN belum berjalan optimal.
3. Pengadaan ASN belum sepenuhnya sesuai kebutuhan formasi dan masih menghadapi kendala dalam proses seleksi serta penempatan.
4. Penataan ASN berdasarkan kompetensi belum terlaksana secara menyeluruh, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia belum maksimal.

5. Penerapan sistem aplikasi kinerja dan integrasi aplikasi kepegawaian belum berjalan optimal akibat keterbatasan infrastruktur digital dan adaptasi pegawai terhadap teknologi.
6. Tingkat kepatuhan ASN dalam pelaporan LHKPN dan LHKASN masih rendah, menunjukkan lemahnya pengawasan dan tindak lanjut administrasi kepegawaian.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana standar dan tujuan kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta pada periode 2019-2023?
2. Bagaimana sumber daya kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta?
3. Bagaimana komunikasi antar organisasi dan penegakan hukum kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta?
4. Bagaimana karakteristik lembaga pelaksana kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta?
5. Bagaimana disposisi atau sikap pelaksana kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta?
6. Bagaimana kondisi sosial, ekonomi, dan politik kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis standar dan tujuan kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta pada periode 2019-2023

2. Untuk mengidentifikasi sumber daya kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta?
3. Untuk menelaah komunikasi antarorganisasi dan penegakan hukum kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta
4. Untuk mengkaji karakteristik lembaga pelaksana kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta
5. Untuk menilai disposisi atau sikap pelaksana kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta
6. Untuk menganalisis kondisi sosial, ekonomi, dan politik kebijakan pengelolaan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara ilmiah (teoritis) maupun secara (praktis) diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam bidang implementasi kebijakan dan pengelolaan kinerja aparatur sipil negara. Memberikan kontribusi empiris terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lembaga kepegawaian daerah, sehingga dapat memperkuat atau memberikan perspektif baru terhadap teori implementasi kebijakan yang sudah ada.

2. Menjadi Manfaat Praktis

- a. Bagi BKPSDM Kabupaten Purwakarta, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan kebijakan, koordinasi antarunit, serta pengelolaan sumber

daya manusia dan memberikan rekomendasi untuk periode renstra selanjutnya.

- b. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan masukan strategis bagi pembuat kebijakan dalam menyusun program kerja yang lebih tepat sasaran, berkelanjutan, dan responsif terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan politik di Kabupaten Purwakarta.

F. Kerangka Berfikir

Masalah utama dalam penelitian ini berfokus pada implementasi kebijakan pengelolaan kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta. Permasalahan muncul karena terdapat fluktuasi antara target dan realisasi indikator kinerja kunci (IKK) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta selama periode 2019-2023. Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja belum sepenuhnya konsisten dengan target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses pelaksanaan kebijakan, terutama yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai, koordinasi antarbagian, pemanfaatan sumber daya, serta komitmen pelaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk memahami permasalahan ini, penelitian menggunakan teori implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975) sebagai pisau analisis. Menurut keduanya, implementasi kebijakan dapat didefinisikan sebagai serangkaian langkah yang diambil oleh individu atau kelompok (pemerintah atau swasta) untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam suatu keputusan kebijakan sebelumnya, dengan fokus pada enam variabel kunci yang memengaruhi kinerja implementasi kebijakan publik. Van Meter dan Van Horn menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh enam dimensi utama, yaitu:

1. Standar dan Tujuan Kebijakan

Kejelasan dan konsistensi tujuan kebijakan menjadi dasar bagi pelaksana untuk memahami arah dan sasaran yang ingin dicapai. Tujuan yang tidak terukur atau

berubah-ubah dapat menghambat pelaksanaan kebijakan. Dalam konteks BKPSDM Purwakarta, perbedaan antara target dan realisasi IKK menunjukkan perlunya kejelasan dalam standar kinerja agar pelaksana dapat bekerja lebih terarah dan hasilnya dapat diukur secara objektif.

2. Sumber Daya

Pelaksanaan kebijakan sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia, alokasi anggaran, dan fasilitas serta infrastruktur yang diperlukan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, pelaksanaan program akan terhambat. Di BKPSDM, kualitas aparatur, kemampuan teknis, serta ketersediaan fasilitas kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi capaian kinerja.

3. Komunikasi antar Organisasi dan Penegakan Hukum

Komunikasi yang efektif antarbagian dan antarinstansi sangat penting agar setiap pelaksana memahami peran, tanggung jawab, serta arah kebijakan secara seragam. Komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan salah persepsi dan ketidaksinkronan tindakan. Selain itu, penegakan aturan menjadi faktor penentu agar kebijakan dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Karakteristik Lembaga Pelaksana

Struktur organisasi, budaya kerja, dan sistem birokrasi dalam lembaga pelaksana berpengaruh besar terhadap efektivitas implementasi kebijakan. Struktur yang terlalu kaku atau pembagian tugas yang tidak proporsional dapat menghambat pencapaian target kinerja. BKPSDM perlu memiliki karakteristik organisasi yang fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada hasil agar pelaksanaan kebijakan berjalan lebih efisien.

5. Kondisi Ekonomi, Sosial, dan Politik

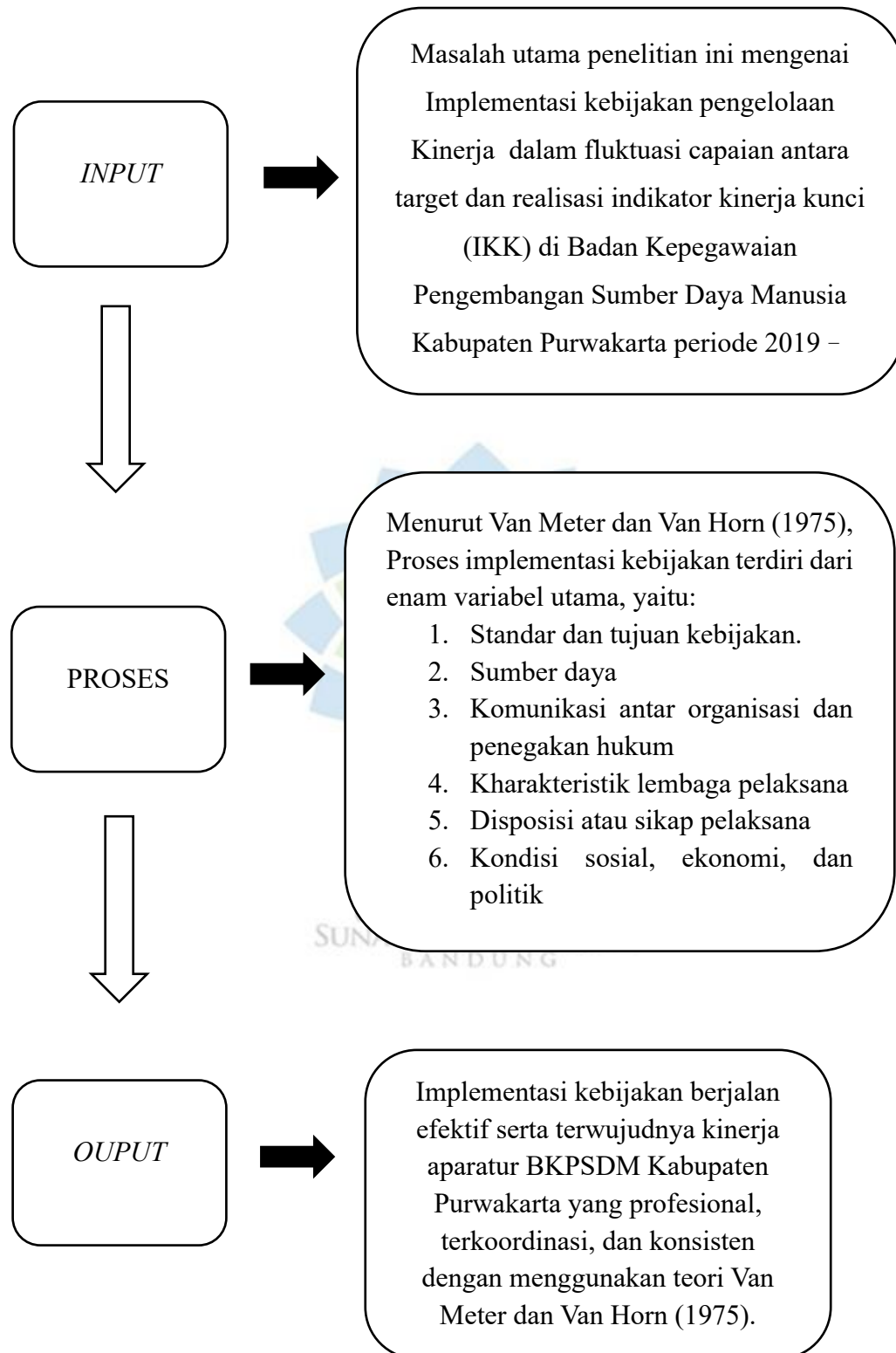
Faktor eksternal seperti situasi ekonomi daerah, dukungan sosial masyarakat, dan stabilitas politik juga turut menentukan keberhasilan implementasi. Lingkungan yang kondusif akan memperkuat pelaksanaan kebijakan, sedangkan kondisi yang tidak stabil dapat menghambat pencapaian kinerja. Di Purwakarta, dukungan sosial dan kondisi politik yang relatif stabil menjadi modal penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

6. Disposisi Pelaksana

Sikap, motivasi, dan komitmen pelaksana kebijakan merupakan aspek krusial dalam keberhasilan implementasi. Meskipun struktur organisasi dan sumber daya sudah tersedia, tanpa komitmen yang kuat dari pelaksana, pelaksanaan kebijakan tetap tidak akan optimal. Disposisi yang positif akan mendorong pelaksana untuk bekerja dengan tanggung jawab dan semangat mencapai tujuan organisasi.

Melalui keenam dimensi tersebut, teori Van Meter dan Van Horn (1975) memberikan kerangka analisis yang komprehensif untuk menilai sejauh mana kebijakan di BKPSDM Kabupaten Purwakarta diimplementasikan secara efektif. Teori ini memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara kebijakan yang telah dirumuskan dengan hasil pelaksanaannya di lapangan, serta menelusuri sejauh mana standar kebijakan, ketersediaan sumber daya, komunikasi antarorganisasi, karakteristik lembaga pelaksana, kondisi eksternal, dan disposisi pelaksana saling berinteraksi dalam memengaruhi capaian kinerja. Melalui pendekatan ini, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya fluktuasi antara target dan realisasi kinerja pegawai, serta sejauh mana efektivitas pelaksanaan kebijakan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, hasil yang diharapkan dari pelaksanaan kebijakan tersebut adalah terwujudnya sistem kinerja aparatur yang profesional, terkoordinasi, dan konsisten dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan dan selaras dengan tujuan kebijakan yang telah dirumuskan.



*Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir
(Sumber: Diolah oleh Peneliti 2025)*