

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara di Republik Indonesia sekarang ini seringkali menjadi sorotan karena terus dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terus meningkat setiap tahunnya, optimalisasi kinerja dibutuhkan oleh setiap instansi pemerintahan untuk menjamin bahwa tujuan instansi dapat dicapai secara konsisten serta dilakukan dengan efektif dan efisien. Optimalisasi dapat diartikan sebagai proses memaksimalkan sesuatu, dengan kata lain yaitu sebuah proses untuk membuat sesuatu itu menjadi yang terbaik dan paling maksimal atau paling tinggi. Optimalisasi kinerja ASN bisa dilakukan melalui sistem merit dalam sebuah instansi pemerintahan, sistem merit diartikan sebagai kebijakan dan pengendalian ASN berdasarkan kinerja, kualifikasi, kemampuan, dan manfaat serta diterapkan secara adil dan merata tidak ada diskriminasi, tujuannya yaitu untuk menjamin bahwa para profesional dan individu yang kompeten dalam menjalankan tugasnya memenuhi jabatan birokrasi pemerintah yang sesuai berdasarkan dasar nilai dan kode etik perilaku ASN. Dalam memenuhi tuntutan keinginan dari pemerintah pusat dan masyarakat untuk memberikan kinerja yang maksimal setiap instansi pemerintahan selalu berupaya untuk melakukan optimalisasi kinerja dalam berbagai bidang yang ada dalam setiap instansi pemerintahan tersebut, tidak terkecuali dalam bidang humas yang akan dibahas dalam penelitian ini. Bidang humas merupakan suatu bidang yang berperan penting dalam sebuah instansi atau organisasi pemerintahan, karena didalam bidang tersebut mengatur hubungan antara instansi pemerintah yang berkaitan dengan masyarakat umum.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh faktor sumber daya manusia, bahkan unsur manusia ini sangatlah berpengaruh bagi organisasi. Dalam upaya mencapai sasaran yang disepakati, suatu organisasi akan memaksimalkan penggunaan sumber daya tertentu yang dimiliki seperti metode, material, uang, mesin, lingkungan, dan tentunya pekerja. Pekerja sebagai sumber daya manusia tentunya

mempunyai peran aktif bagi organisasi. Dewasa ini bukan hanya pegawai kompeten saja yang dibutuhkan, namun yang memiliki komitmen dan berkeinginan kuat dalam mencapai tujuan sangatlah diperlukan. Karena dengan tekad inilah para pegawai menjadi bekerja lebih giat untuk memaksimalkan organisasi.

Kinerja termasuk kepada hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan sebuah fungsi sesuai berdasarkan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan sangat dominan, terlepas dari apakah pekerjaan itu dilakukan oleh karyawan dalam organisasi. Organisasi perlu mengembangkan dan meningkatkan kinerja anggotanya karena keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kinerja pegawai dapat diukur dari hasil pekerjaan, tugas, atau aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Mengoptimalkan kinerja karyawan bisa dijalankan dengan memotivasi karyawan untuk bekerja sekeras mungkin dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap instansi juga perlu meningkatkan kemampuan aparatur perangkatnya. Misalnya meningkatkan kinerja pegawai dengan mengoptimalkan kinerja pegawai untuk mendukung terselenggaranya penyampaian layanan informasi yang terbaik dan peningkatan kinerja pegawai ke berbagai instansi pemerintah terkait yang sejalan dengan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik. Instansi perlu mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing pegawai agar dapat memitigasi kelemahan tersebut dan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kinerja dapat digambarkan sebagai suatu hasil dari dikerjakannya tugas tertentu yang sudah dikerjakan oleh semua komponen dalam organisasi untuk suatu sumber daya (*input*) yang telah dipakai. Selain itu, kinerja termasuk *output* sudah dilaksanakannya rangkaian proses pekerjaan yang dikerjakan supaya bisa mewujudkan tujuan dalam suatu organisasi terkait.

Pada dasarnya, penilaian kinerja menjadi kunci keberhasilan pengembangan organisasi yang lebih efektif dan efisien, sebab dengan penilaian kinerja, program kerja dan kebijakan dapat dioptimalkan dan ditingkatkan menjadi lebih optimal sehingga

sumber daya manusia bisa berperan aktif serta dapat mengembangkan organisasi tersebut.

ASN adalah perencana pelaksanaan misi pemerintahan umum beserta pembangunan nasional berdasarkan pelaksanaan kebijakan publik dan pegawai negeri sipil yang memiliki kemampuan ahli, bersih dari intervensi politik dan bebas dari praktik KKN. Pegawai Negeri Sipil merupakan elemen Pancasila, UUD 1945, kesetiaan dan ketaatan bernegara dan pemerintah, organisasi pemerintahan dan bangsa, yang menyelenggarakan misi pembangunan nasional. ASN sebagai perangkat negara memiliki tugas membantu dan mendukung Presiden sebagai Kepala Pemerintahan, dalam arti kata wajib menegakkan peraturan perundang-undangan dan harus berupaya supaya semua aturan perundang-undangan dipatuhi semua masyarakat.

Dasar hukum bagi pegawai sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Republik Indonesia Tahun 2014 tentang ASN. Dimana menerangkan bahwa Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) termasuk profesi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang mendapatkan pekerjaan untuk kerja didalam instansi pemerintahan. Dalam menjalankan tugas dan misinya, ASN harus profesional, jujur dan berintegritas.

Dalam penegakan peraturan dan undang-undang, pegawai negeri sipil diberikan urusan publik untuk melakukan tugas-tugas ini dengan benar. Sebagai abdi negara, semua ASN harus mampu mendahulukan kepentingan nasional dan sosial di atas kepentingan individu dan kelompok. Selaku abdi negara, pejabat negara harus tunduk dan patuh pada Pancasila dan UUD 1945, sebagai dasar dan ideologi Indonesia. Mengenai perihal ini ASN harus bersifat monoloyalitas agar tiap ASN bisa memfokuskan seluruh perhatian dan pemikirannya, mengemban misi pemerintahan dan pembangunan, serta mencurahkan tenaga dan daya untuk efisiensi dan kemakmuran. Kesetiaan dan kepatuhan penuh berarti bahwa pejabat sepenuhnya berada di bawah arahan pemerintah dan menjadi pelayan masyarakat. Staf harus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berkaitan dengan status seorang pegawai negeri, ia tunduk pada kewajiban-kewajiban yang harus

dipenuhi, dan tentunya selain kewajiban-kewajiban itu, ia juga diberikan segala hak yang diperoleh seorang pegawai negeri.

Pendayagunaan ASN merupakan upaya agar ASN mampu meningkatkan kemampuannya ketika melaksanakan pekerjaan umum pemerintahan dan pembangunan. Upaya tersebut tidak terlepas dari upaya pembangunan, antara lain kemampuan mengembangkan kebijakan dan program, kemampuan melaksanakan kebijakan dan implementasi, serta kemampuan melakukan pengawasan dan pengendalian secara efektif dan efisien. Upaya peningkatan pemanfaatan ASN pada hakikatnya adalah supaya bisa mengoptimalkan pelayanan kepada warga negara melalui peran dan fungsinya yang utama dalam melaksanakan pembangunan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Kedudukan ASN berkaitan dengan hubungan loyalitas negara, pemerintahan, Pancasila, dan UUD 1945. Kedudukan ASN khususnya PNS diakui sebagai suatu elemen penentu kelancaran pelaksanaan misi pemerintahan dan pembangunan untuk meraih tujuan pembangunan. Dalam meraih misi pembangunan, kita membutuhkan ASN sebagai elemen masyarakat, elemen lembaga nasional, dan sebagai pegawai negeri, yang memiliki kesetiaan dan kepatuhan penuh pada negara dan pemerintahan. Untuk itu, ASN harus bersatu dengan semangat, wibawa, efisiensi, bersih dari KKN, berkualitas, dan tanggung jawab yang baik dalam mengemban misi nasional pemerintahan dan pembangunan.

Peran organisasi dalam mengubah pekerjaan SDM (Sumber Daya Manusia) dan cara berpikir sebagai karyawan yang produktif dan kompeten dalam pekerjaan. Salah satunya adalah penerapan sistem merit berbasis kinerja. Seiring dengan kemauan untuk melaksanakan perubahan organisasi untuk pembangunan lembaga nasional, hal ini tercermin dari keberhasilan yang berkelanjutan dari implementasi bentuk birokrasi di bawah UU ASN No. 5 tahun 2014.

Undang-Undang ASN mengatur berkenaan dengan kinerja pegawai didasarkan pada sistem merit dan kualifikasi yang ditetapkan bagi setiap ASN di pemerintah pusat dan daerah. Sistem merit adalah sistem kinerja berdasarkan kompetensi dan

profesionalisme yang memberikan kesempatan terbuka dan mendukung setiap pegawai untuk mencapai kinerja terbaik bagi organisasinya. Ini merupakan wujud dari perubahan, membimbing setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan kemampuannya.

Pengukuran atas kinerja digunakan sebagai dasar guna menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditentukan untuk mewujudkan visi serta misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja kegiatan merupakan salah satu bagian dari proses penghimpunan data dalam pengukuran kinerja sasaran strategis Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

Setiap organisasi atau instansi pasti ingin berhasil dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan ini tidak dapat dicapai semata-mata atas dasar lembaga atau keterampilan yang ada di dalam instansi tersebut saja. Selain itu juga diperlukan pemahaman, menerima dan partisipasi dari sektor publik umum, yang dimaksud dengan publik umum di sini adalah publik umum internal dan eksternal, yaitu masyarakat. Kehadiran bidang hubungan masyarakat di suatu instansi pemerintahan termasuk pada kebutuhan fungsional dan operasional sebagai usaha untuk mempublikasikan mengenai keberadaan kegiatan, pelaksanaan program dan kebijakan, serta penyebaran dan pengungkapan berbagai informasi lainnya yang perlu untuk dipublikasikan dan diketahui oleh masyarakat umum.

Hubungan masyarakat adalah hubungan penting antara masyarakat dan pemerintah di semua tingkat pemerintahan. Tugas humas adalah memberikan informasi tentang kegiatan pemerintahan. Bidang humas juga melaksanakan penelitian untuk memberikan acuan bagi staf agar menginformasikan tentang kebutuhan orang dan masyarakat. Sarana komunikasi merupakan perangkat yang sangat dibutuhkan bagi kegiatan kehumasan terutama humas pemerintahan.

Kegiatan humas pemerintah tidak terlepas dari media yang digunakan oleh pemerintah. Manajemen media informasi sebuah dunia pemerintahan berasal dari informasi politik dan publik. Informasi yang biasanya disebarluaskan oleh anggota pers

dan wartawan adalah informasi politik. Wartawan membuat dan mempublikasikan berita. Berkaitan dengan informasi publik, di sisi lain yaitu disebarkan oleh departemen informasi publik, departemen layanan publik, yang mendukung penyebaran informasi kepada kelompok sasaran atau individu untuk menerima, meningkatkan kesadaran, menerima informasi, dan akhirnya menggunakannya. Tugasnya yaitu memberikan pengetahuan kepada masyarakat umum tentang hak dan kewajiban, tanggung jawab, hukum dan peraturan, dan pelayanan pemerintah serta membantu masyarakat dalam melakukan sesuatu melalui penyebaran informasi yang dilakukan.

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat memiliki ASN dalam bidang Humas, dimana dalam bidang ini membahas hubungan antara instansi pemerintah dengan masyarakat, dimana bidang humas ini memiliki tugas yang selalu berhubungan dengan masyarakat, berbagai program dan kebijakan senantiasa harus diketahui oleh masyarakat, hal ini menjadi tugas dari bidang Humas untuk menyebarkan informasi kepada masyarakat mengenai adanya program, kebijakan dan informasi lainnya yang telah dikeluarkan oleh pemerintah khususnya pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat ini.

Adapun berikut ini merupakan daftar ASN beserta jabatannya yang bertugas pada bidang humas Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 1 Daftar ASN Bidang Humas Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat

NO	Nama	Jabatan
1.	Ratu Siti Chodidjah, SH	Kepala Sub Bagian Kepegawaian Umum & Kehumasan
2.	Asep Setiawan, SH., A.Md	Pengolah Informasi dan Komunikasi
3.	Ajeng Ambar Retno	Front Office
4.	Destya Ayu Lestari, S.Ikom	Pengelola Web
5.	R. Muhammad Denny Herawan, S.E	Pengelola Web
6.	Akhmad Junaedi, S.Kom	Programer
7.	Widya Fauziyyah Hikmah, S.Hut	Pengelola Multimedia
8.	Fadli Qodari	Petugas Data Entry
9.	Rezza Finaldi Wahyudin	Pengelola Dokumentasi
10.	Hasan Nurjaman, S.Kom	Pengelola Jaringan

Sumber: Data Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat

ASN yang bekerja pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat ini mereka bertugas untuk mengatur hubungan antara warga masyarakat Jawa Barat dengan Instansi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat, mulai dari implementasi program, implementasi kebijakan dan rangkaian kegiatan Dinas Kehutanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat serta berbagai informasi yang patut diketahui oleh masyarakat umum. Berbagai informasi yang masyarakat dapatkan mengenai kebijakan atau program-program tersebut didapatkan melalui informasi yang disebarkan atau diinformasikan oleh bidang Humas melalui berbagai media penyebaran informasi seperti melalui website resmi dinas kehutanan dan berbagai akun sosial media resmi milik Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat atau melalui media cetak lainnya seperti koran dan majalah, lalu ada juga pemberian informasi secara langsung seperti melalui rapat, launching program atau kebijakan, kunjungan langsung, kunjungan dinas, ataupun sosialisasi yang dilakukan secara langsung oleh Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada bidang Humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat ini kepada warga masyarakat terkait yang ada di wilayah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan perhitungan pengukuran indikator kinerja diperoleh pencapaian kinerja sebagaimana diuraikan sebagai berikut. Indikator kinerja merupakan barometer ukuran atas keberhasilan atau pencapaian yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan. Penetapan indikator kinerja ini untuk: mendapatkan informasi kinerja yang penting dan diperlukan untuk penyelenggaraan manajemen yang baik dan benar serta untuk mengetahui ukuran atas keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan atas kinerja dan progresivitas akuntabilitas.

Tabel 1. 2 Pengukuran Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Kategori
1.	Presentase Peningkatan Tutupan Hutan	Persen	40,52	45,43	112,11	Sangat Baik
2.	Tingkat Kerusakan Hutan	Persen	0,8	0,59	126,26	Sangat Baik
3.	Persentase peningkatan habitat dan populasi tumbuhan dan satwa liar yang ditangkarkan	Persen	5	-6,9	-139,53	Kurang
4.	Persentase peningkatan produksi hasil hutan	Persen	10	12,45	124,5	Sangat Baik
5.	Persentase peningkatan penerimaan jasa lingkungan	Persen	0	-35,57	0	Kurang
6.	Persentase peningkatan unit pengelolaan hutan rakyat yang dikelola secara lestari	Persen	0	-	-	-

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Kehutanan tahun 2020

Secara keseluruhan tingkat capaian kinerja Dinas Kehutanan tahun 2020 yang dihitung berdasarkan prosentase rata-rata capaian sasaran sebesar 223,34%. Dari 6 indikator sebanyak 3 indikator sasaran tercapainya “sangat baik” dan 2 indikator sasaran ketercapaiannya “kurang” serta 1 indikator tidak ada relisasinya. Indikator yang tidak terealisasi disebabkan karena adanya revisi target setelah anggaran di refocusing.

Namun meskipun sudah melakukan sosialisasi mengenai pengenalan program atau kebijakan kepada masyarakat tetap saja masih terdapat beberapa program atau kebijakan yang belum diketahui oleh masyarakat, dimana warga masyarakat tersebut masih ada yang belum mengetahui atau belum sepenuhnya mengetahui mengenai adanya atau berjalannya suatu program atau kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Jawa Barat melalui Dinas Kehutanan. Pemberian dan penyebaran informasi yang dilakukan oleh bidang humas juga dirasa masih belum optimal dilakukan yang menyebabkan penyebaran informasi yang dilakukan kepada masyarakat masih belum merata. Pada kegiatan sosialisasi yang dilakukan dengan cara langsung ataupun yang dilakukan dengan cara tidak langsung masih kurang efektif untuk dilakukan dikarenakan terdapat beberapa hambatan.

Aktivitas sosialisasi mengenai berbagai informasi yang dilakukan secara langsung atau aktivitas terjun langsung ke lapangan yang dilakukan oleh ASN pada bidang humas masih kurang efektif terutama ditengah masa pandemi seperti sekarang ini. Lalu seringkali terdapat keterbatasan dan hambatan dalam penyebaran informasi yang dilakukan oleh ASN pada bidang humas dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mengatur hubungan dan menjalin komunikasi dua arah antara instansi dan masyarakat umum terutama ditengah masa pandemi seperti sekarang ini. Berkaitan dengan keterbatasan dan hambatan yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut menyebabkan produktivitas kinerja dari ASN yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat menjadi terganggu. Sehingga peneliti menduga adanya permasalahan mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

Didalam lingkungan kerja setiap instansi pemerintah tentu akan selalu berusaha dan dituntut untuk memberikan kinerja atau hasil kerja yang optimal dan mengalami peningkatan setiap tahunnya, sebab karena itu tentunya Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat ini pastinya akan melakukan hal yang sama yaitu melakukan peningkatan kinerja pada seluruh ASN yang ada di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat. Tujuan dari dilakukannya penelitian saat ini yaitu untuk menambah pengetahuan mengenai kinerja dari ASN bidang Humas pada kantor Dinas, lalu juga untuk memperoleh pengetahuan berkenaan dengan optimalisasi kinerja ASN bidang humas melalui sistem merit yang dilakukan ASN yang ada di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

B. Identifikasi Masalah

Melalui hasil observasi seperti di uraikan dalam latar belakang penelitian, peneliti menduga adanya permasalahan mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat. Sehingga peneliti mengidentifikasi adanya masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh ASN pada bidang humas mengenai berbagai informasi kepada masyarakat sehingga masih adanya program-program dari Dinas Kehutanan yang masih belum diketahui oleh masyarakat.
2. Kurangnya presentase ketercapaian indikator kinerja utama bidang humas Dinas Kehutanan pada Tahun 2020.
3. Aktivitas sosialisasi mengenai berbagai informasi yang dilakukan secara langsung atau aktivitas terjun langsung ke lapangan yang dilakukan oleh ASN pada bidang humas masih kurang efektif terutama ditengah masa pandemi seperti sekarang ini.
4. Terdapat keterbatasan dan hambatan yang dihadapi oleh ASN pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat dalam dalam mengerjakan tugas dan fungsinya yang menyebabkan produktivitas kinerja jadi terganggu.
5. Koordinasi dan konsultasi terkait hasil kajian tutupan lahan yang dilaksanakan secara swakelola hanya dapat dilakukan melalui daring sehingga hasilnya kurang optimal.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Melalui uraian dalam latar belakang yang ada, peneliti membuat perumusan masalah seperti dibawah ini:

1. Bagaimana kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana produktivitas kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana kualitas layanan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana responsivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana responsibilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana akuntabilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi berkaitan dengan hubungan masalah yang dikaji didalam penelitian ini. Tujuan dari dilakukannya penelitian, dijelaskan dibawah ini:

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana produktivitas kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kinerja kualitas layanan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

4. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana responsivitas kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana responsibilitas kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana akuntabilitas kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Melalui hasil penelitian yang dilakukan diharapkan bisa mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis untuk berbagai pihak, adapun manfaat dari penelitian dijelaskan dibawah ini:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana kinerja dari ASN yang ada pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat dan bagaimana optimalisasi kinerja yang dilakukan oleh ASN pada bidang Humas melalui sistem merit di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana tepat yang bermanfaat dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki peneliti tentang kinerja ASN.

- b. Bagi Dinas kehutanan Provinsi Jawa Barat

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi referensi untuk melakukan evaluasi kinerja dalam melakukan optimalisasi dan peningkatan kinerja.

c. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai bagaimana kinerja dan bagaimana optimalisasi kinerja ASN bidang Humas melalui sistem merit di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

F. Kerangka Pemikiran

Pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat memiliki ASN yang bekerja berdasarkan tugas serta fungsinya pada masing-masing bidang.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah melalui kontrak kerja yang ada dalam instansi pemerintahan dan dibebankan tugas melalui suatu jabatan pemerintah atau diberikan tugas negara serta selanjutnya untuk mendapatkan gaji berdasarkan pada ketentuan aturan undang-undang yang diberlakukan.

Setiap lembaga ataupun instansi pemerintah tentu sangat ingin berhasil mencapai tujuannya. Tujuan tersebut tidak akan bisa dicapai hanya dengan mengandalkan pada kemampuan yang dimiliki pada suatu lembaga atau instansi tersebut saja. Selain dari itu diperlukan terdapatnya suatu pengertian, penerimaan, dan partisipasi publiknya, dimaksudkan mengenai publik disini merupakan publik internal ataupun eksternal yaitu masyarakat. Adanya bidang humas didalam suatu lembaga dan instansi pemerintahan menjadi suatu kewajiban yang secara kegunaan fungsional dan operasional mengenai upaya untuk menyebarkan atau melakukan publikasi mengenai adanya suatu kegiatan atau aktivitas, pelaksanaan program dan kebijakan, dan berbagai informasi lainnya yang perlu untuk dipublikasikan dan diketahui oleh masyarakat umum.

Dalam mengerjakan tugas dan fungsinya dalam suatu bidang, sebagai ASN mereka didorong untuk bisa menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Optimalisasi kinerja dari Aparatur Sipil Negara perlu untuk dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintahan, berkenaan dengan ini Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat

melakukan optimalisasi kinerja ASN melalui sistem merit. Berdasarkan UU ASN No. 5 Tahun 2014, Sistem merit adalah sistem kinerja berbasis kompetensi serta profesionalisme yang memberikan peluang terbuka dan mendukung setiap pegawai untuk mengembangkan kinerja terbaik bagi organisasinya. Ini adalah perwujudan perubahan dan membimbing setiap karyawan untuk mencapai produktivitas dan kemampuan untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2002: 67), menyatakan mengenai sebuah kinerja termasuk suatu hasil kerja yang diperoleh berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, yang telah diperoleh seorang pegawai ketika telah mengerjakan tugas dan fungsinya yang berhubungan dengan beban tanggungjawab yang dibebankan kepada dirinya.

Keberhasilan suatu tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari kualitas, kuantitas, dan kedisiplinan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, sehingga selalu memungkinkan bagi semua organisasi untuk bisa mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja dari anggotanya. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil penyelesaian suatu tugas, atau hasil penyelesaian suatu aktivitas dalam jangka waktu tertentu.

Dalam mengukur kinerja dari ASN pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat ini digunakan teori kinerja dari Agus Dwiyanto (2006), dimana menjelaskan bahwa tercantum indikator yang bisa dipakai sebagai ukuran untuk mengukur suatu kinerja birokrasi publik, meliputi: (1) produktivitas, (2) kualitas layanan, (3) responsivitas, (4) responsibilitas, serta (5) akuntabilitas.

Berdasarkan kepada apa yang telah dipaparkan, maka bisa dibuat gambaran mengenai kerangka pemikiran seperti berikut:

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



G. Proposisi

Melalui gambaran yang sesuai dengan kerangka pemikiran diatas, suatu kinerja dari Aparatur Sipil Negara Pada bidang humas di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan baik apabila sudah sesuai dengan teori kinerja yang telah dinyatakan oleh Agus Dwiyanto (2006), yang didalamnya menjelaskan bahwa terdapat indikator yang bisa digunakan sebagai ukuran untuk mengukur kinerja bikokrasi publik, diantaranya meliputi: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, serta akuntabilitas.