

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai suatu wadah yang tentunya di dalamnya terdapat orang – orang yang mempunyai tugas, fungsi serta peranannya masing – masing. Organisasi dapat hidup atau maju karna orang – orang di dalam organisasi tersebut yang menjalankan roda organisasi dengan, maksimal atau bisa disebut dengan kinerja yang maksimal.

Jika sedikit digeser dalam pemerintahan yang juga adalah organisasi yang lebih besar maka yang menentukan penyelenggaraan pemerintahan tersebut adalah Sumber Daya Manusia yang tentunya dituntut memiliki kualifikasi sedemikian rupa agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk meningkatkan kinerja juga diperlukannya aturan kinerja pegawai atau biasa disebut dengan Standar Oprasional Prosedur.

Penyelenggaraan aturan kerja yang efektif sebagai upaya mencapai tujuan- tujuan organisasi dapat mewujudkan kesejahteraan pegawai. Pelaksanaan fungsi- fungsi dengan dukungan sumber daya yang ada secara efektif mempermudah pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh organisasi. Oleh sebab itu, fungsi sumber daya didalam sebuah organisasi menjadi sangat penting sehingga patut untuk di perhatikan. Sumber Daya tersebut terdiri dari empat unsur yaitu: *man, money, material, method*.

Dalam rangka pemenuhan sumber daya dan kelancaran pelaksanaan program serta pelayanan kepada masyarakat pada badan pusat statistik purwakarta, maka perlu dilaksanakan kebijakan-kebijakan yang dapat mempermudah hal tersebut. Sumber daya berperan penting dan strategis dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pegawai yang bertugas di berbagai unit kerja. Oleh karena itu, penting dan strategis peran sumber daya aparatur dalam pelaksanaan fungsi-

fungsi tersebut, maka tak dapat dipungkiri lagi bahwa sesungguhnya kinerja bergantung pada kondisi obyektif sumber daya aparatur.

Manajemen sumber daya di masing-masing unit kerja juga harus terarah untuk memenuhi kebutuhan kerja dan kebutuhan kesejahteraan pegawai itu sendiri. Karena itu, pelaksanaan suatu sistem manajemen sumber daya pada masing-masing unit kerja birokrasi tentu tidak hanya membutuhkan dukungan sistem administrasi kepegawai saja melainkan juga dukungan kebijakan yang jelas. Pada PP No 86 Tahun 2007 di jelaskan bahwa statistik mempunyai peranan yang penting bagi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan berbagai kegiatan di segenap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara dalam pembangunan nasional dan bahwa badan pusat statistik merupakan penyelenggara statistik dasar, yaitu statistik yang pemanfaatannya ditunjukkan untuk keperluan yang bersifat luas, baik bagi pemerintah maupun masyarakat .Berikut ini adalah data yang sangat menunjang dalam pencapaian kinerja dalam meningkatkan capaian kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta



Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Pegawai Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten

Purwakarta

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Presentase pemasukan dokumen (response rate) survei dengan pendekatan rumah tangga	Persen	99,86	64,09	84,02
2	Presentase pemasukan dokumen (response rate) survei dengan pendekatan usaha	Persen	100	98,50	96,50
3	Presentase pemasukan dokumen (response rate) survei dengan pendekatan non rumah tangga	Persen	100	71,08	91,50
4	Presentase konsumen yang menggunakan data BPS dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan nasional	Persen	85	54,05	63,59

Sumber: Subbagian Tata Usaha BPS Purwakarta : 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan terdapat program kerja yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta belum maksimal seperti presentase konsumen yang menggunakan data BPS dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan nasional masih mencapai 54,05% sedangkan target yang ingin dicapai BPS sebesar 85% sedangkan pada indikator lain tentang presentase pemasukan dokumen (response rate) survei dengan metode rumah tangga non usaha hanya terealisasi 71,08% dimana BPS menetapkan target sebesar 100%.

Kemudian dari data tersebutpun terlihat bahwasannya dari pembagian tugas tidaklah optimal dan maksimal, dari hasil survei para pegawai badan pusat statistik pusat statistik bahwasannya pemimpin dari BPS purwakarta kurang melakukan evaluasi terhadap para pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta bahwasannya pemimpin dari BPS

kabupaten purwakarta sendiri kurang melakukan evaluasi terhadap para pegawai. Sehingga kinerja para pegawai belum mencapai target yang harus dicapai.

Dari teori yang dikemukakan Rivai(2005) bahwasannya dalam pembagian tugas didalamnya harus terdapat evaluasi kerja terhadap pegawai, dimana tujuan untuk melakukan evaluasi terhadap kekurangan-kekurangan dari hasil kerja para pegawai. Sehingga dari pembagian tugas dan data hasil kerja lapangan Badan Pusat Statistik tidak sepenuhnya terealisasi dengan apa yang di harapkan dengan tujuan. Sehingga visi misi yang diterapkan oleh BPS kabupaten purwakarta tidak terealisasikan sepenuhnya.

Namun disamping itu, implementasi kebijakan pembagian kerja pegawai yaitu hal penting untuk dipertimbangkan dalam peningkatan kinerja pegawai. Pembagian kerja yang direncanakan oleh BPS dalam bentuk aturan harus diimplementasikan sebagai bentuk kebijakan yang diharapkan dapat meningkatkan kerja pegawai.

Implementasi kebijakan pembagian kerja pegawai dimanifestasikan dengan dimensi yang terdapat dalam implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Keempat dimensi tersebut berperan dalam proses implementasi kebijakan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, penting untuk dijaga dan diperhatikan guna tercapainya visi dan misi organisasi.

Dari *study* pendahuluan yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa permasalahan kinerja yang terdapat di BPS Kab Purwakarta yang tentunya membuat penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut agar mengetahui apa penyebab permasalahan tersebut dan bagaimana cara penyelesaiannya. Berdasarkan pemaparan diatas dijelaskan judul penelitian yaitu: **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN KEPALA BPS NO 38 TAHUN 2020 TENTANG KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PURWAKARTA.**



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada masalah yang telah disebutkan, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat program kerja peningkatan pegawai yang belum tercapai.
2. Kurangnya evaluasi dari pimpinan terhadap para pegawai.
3. Kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga tidak tercapainya program kinerja.
4. Kurangnya sarana dan prasarana yang yang disediakan sehingga tidak tercapainya program kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi menjadi salah satu masalah dalam penerapan kebijakan kepala bps no 38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten

purwakarta?

2. Apakah sumber daya menjadi salah satu masalah dalam penerapan kebijakan kepala bps no 38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten purwakarta?
3. Apakah disposisi menjadi salah satu masalah dalam penerapan kebijakan kepala bps no 38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten purwakarta?
4. Apakah struktur birokrasi menjadi salah satu masalah dalam penerapan kebijakan kepala bps no 38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten purwakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi dalam implementasi kebijakan kepala bps no 38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta
2. Untuk mengetahui bagaimana sumber daya dalam implementasi kebijakan kepala bps no 38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta
3. Untuk mengetahui bagaimana disposisi dalam implementasi kebijakan kepala bps no 38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta
4. Untuk mengetahui bagaimana struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan kepala bps no 38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat mengembangkan teori dan konsep dalam disiplin ilmu administrasi publik, khususnya ilmu kebijakan publik yang berkaitan dengan implementasi kebijakan. Dan penelitian ini dapat muncul berlatarkan ketidakpuasan atau keraguan terhadap teori yang sudah ada sehingga dilakukan penyidikan kembali
2. Secara praktis, kegunaan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pertimbangan upaya pemecahan masalah dalam implementasi kebijakan, serta untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata.

F. Kerangka Penelitian

Adanya peraturan Kepala BPS NO.38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di lingkungan BPS Purwakarta.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, peneliti menggunakan teori model implementasi kebijakan dari Edward III (Anggara 2018: 250) yang menyebutkan ada empat *factor* yang menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu implementasi kebijakan yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

1. Komunikasi

Komunikasi yaitu hal penting dalam menjalankan suatu implementasi karena berjalannya implementasi salah satunya ditentukan oleh baik buruknya komunikasi.

2. Sumber daya

Sumber daya sangat diperlukan karena yaitu motor penggerak dalam berjalannya suatu perogram yang akan di jalankan, selain itu sumber daya juga bisa berupa sarana prasarana maupun informasi.

3. Disposisi

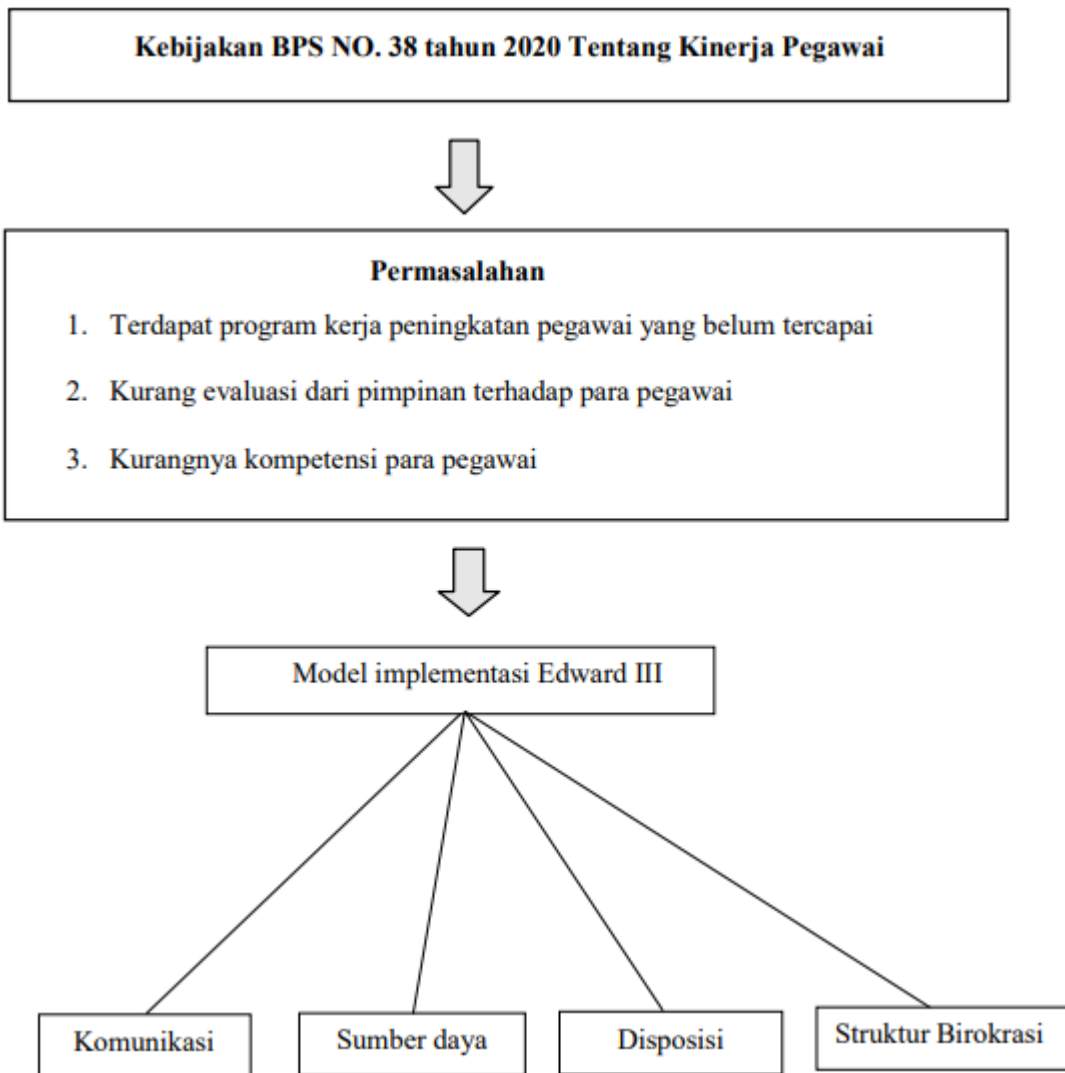
Disposisi yaitu salahsatu sikap atau komitmen dalam menjalankan implementasi yang harus dimiliki oleh setiap elemen, disposisi juga bisa berupa pelimpahan sebagian wewenang kepada pihak lain tujuannya agar implementasi dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi iya lah mekanisme sistem kerja, atau bisa dikatakan sebagai Standar Operasional Pegawai. Yang mana mengatur bagaimana nantinya implementasi tersebut agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat dijadikan pokok acuan dalam berjalannya implementasi.

Sehingga dari penelitian ini akan mendeskripsikan implementasi BPS NO.38 tahun 2020 tentang kinerja pegawai dan juga dapat memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai.





Gambar 1. 1 Skema Kerangka Pemikiran

UNIVERSITAS ISLAM NIGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

G. Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah penulis gambarkan diatas tersebut, maka proposisi penelitian ini yaitu: implementasi kebijakan BPS nomor 38 tahun 2020 tentang

kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purwakarta, akan diketahui dengan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Disposisi
4. Struktur Birokrasi

