

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman yang sudah semakin maju, dalam kemajuan *Information and Communication Technology* (ICT) yang semakin berkembang pesat. Kemajuan dalam teknologi informasi ini mendorong dan menuntut perubahan segala bidang-bidang seluruh negara, tidak terkecuali dengan negara berkembang. Salah satu bidang yang terpenting untuk terus berkembang yaitu di bidang pemerintahan, bidang pemerintahan ini dituntut untuk terus berkembang guna merespon dinamika lingkungan dan terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (Saraswati, 2021).

Sejalan dengan pendapatnya Thoha dalam Orde (2000) salah satu bentuk dari *good governance* adalah terciptanya citra atau figure pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, tujuan dari *good governance* itu sendiri adalah untuk mencapai kondisi pemerintahan yang dapat menyeimbangkan manfaat pelayanan publik melalui kerja sama berbagai komponen yang melibatkan negara, masyarakat, lembaga masyarakat, dan kelompok swasta.

Dalam reformasi birokrasi ini tentunya tidak terisolasi, tetapi harus didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini sejalan dengan pendapat Praptiwi & Seran (2018) bahwa: ASN memegang peranan penting dalam mencapai tujuan bernegara sebagaimana diatur dalam alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945 (UUD), yang melindungi segenap bangsa Indonesia,

memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta memelihara ketertiban dunia, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Sementara Triyono (2019) berpendapat bahwa: Organisasi umumnya mengharapkan karyawan untuk melakukan tugas mereka secara efisien, efisien, produktif dan profesional. Organisasi adalah suatu sistem yang berusaha mempertahankan kinerjanya secara koheren dan berkesinambungan dengan lingkungannya untuk mencapai semua tujuan yang direncanakan. Semua ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya berkualitas tinggi. ASN atau PNS penting dalam melaksanakan tata pemerintahan yang baik, bekerja sama dengan dunia usaha dan masyarakat sipil. Ketiga unsur tersebut harus berjalan beriringan dan serempak melalui peran dan tanggung jawab masing-masing.

Pendapat di atas senada dengan Fatmawati (2019) Oleh karena itu, seluruh pegawai ASN harus loyal serta ketaatan pada Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah untuk bersatu padu, bermental baik, berdisiplin, berwibawa, bertenaga, berkualitas tinggi dan juga profesional. Strategi di era pada saat ini sangat diperlukan agar organisasi maju dan berkembang, selain itu strategi sangat dibutuhkan untuk dapat merencanakan dan menetapkan dengan baik apa yang diinginkan organisasi serta juga apa yang direncanakan dapat tercapai dengan cara sistematis dengan juga terencana dengan baik.

Menurut Anshori (2014:20-22) dalam Shavina (2019) Strategi terdiri dari lima bagian yaitu:

1. Klasifikasi berdasarkan ruang lingkup, strategi ini merupakan strategi paling pertama
2. Klasifikasi berdasarkan tingkatan organisasi, misalnya dalam sebuah perusahaan yang terdiri dari beberapa divisi, paling sedikit terdiri dari dua tingkatan, yaitu strategi kantor pusat dan strategi divisi itu sendiri.
3. Klasifikasi berdasarkan sumber berwujud dan tidak berwujud, secara umum strategi sumber daya fisik. Namun, strategi dapat mencakup penggunaan tenaga manajer, ilmuwan. Strategi juga bisa tentang manajemen, kekuatan pemikiran, atau filosofi tentang hal-hal yang menjadi sikap agensi terhadap tanggung jawab sosial saat ini.
4. Klasifikasi berlandaskan sasaran ataupun tanggungjawab, bagaikan sarana inti dari umumnya perusahaan dan terdapat banyak strategi yang dapat dipilih untuk menjamin perumbuhan tersebut.
5. Strategi pribadi pimpinan, biasanya bersifat mendasar, tidak tertulis, dan kerangka untuk mengembangkan strategi instansi.

Pentingnya kinerja berkaitan dengan kinerja individu di tempat kerja, dan akhirnya memberi kesan pencapaian pada organisasi dalam mencapai tujuan yang lebih luas. Berkaitan dengan hal tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:191) dalam Fauzi (2019), Organisasi memiliki tujuan untuk memastikan bahwa karyawannya terlibat dalam kegiatan yang sesuai dengan

unit kerjanya. Kualitas alur kerja ini berkaitan dengan perilaku karyawan dalam bekerja. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Aprilian & Wibisono (2017) mengemukakan sebagai berikut: sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk sebagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kemudian Minner (2010:172) dalam Fauzi & Sutrisno (2019:172) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manusia meliputi:

1. Hubungan yang melibatkan keyakinan, perasaan, dan perilaku yang biasa terhadap orang.
2. Komitmen untuk bekerja, atau sejauh mana seseorang lebih memilih untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menempatkan pekerjaan sebagai pusat perhatian dalam kehidupan dan pekerjaan dianggap penting untuk harga diri.
3. Perilaku adalah tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi adalah sejauh mana seseorang benar-benar berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.
5. Penampilan mengacu pada tindakan individu yang membantu dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

Dalam upaya meningkatkan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) stimulasi tenaga kerja sangat diperlukan. Menurut Sutrisno (2014:117), stimulasi tenaga kerja sangat penting untuk tinggi rendahnya produktivitas kinerja. Tanpa motivasi dari aparatur untuk bekerja sama demi kepentingan organisasi, tujuan

yang ditetapkan tidak akan tercapai. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi dan aparatur tinggi, maka hal ini menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam meningkatkan efisiensi ASN.

Praptiwi & Seran (2018) mengemukakan bahwa dalam hal peningkatan kinerja pemerintah, pemerintah tidak menuntut atau menuntut secara langsung, tetapi tetap menjaga keseimbangan pelayanan melalui penghargaan. Di antara bonus yang ditawarkan kepada ASN selain gaji pokok ialah tunjangan kinerja. Menetapkan nilai-nilai tata tertib dan kinerja ASN tentu tidaklah mudah, dan proses ini terkait langsung dengan penggunaan imbalan finansial yang berpotensi menimbulkan konflik. Dalam hal ini Pemerintah Kota Bekasi sudah mengembangkan konsep penggunaan teknologi informasi tercanggih yang diterapkan pada daftar kehadiran elektronik dan penilaian kinerja dengan dukungan Sistem Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur (SIKERJA).

Sehubungan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi serta angka peningkatan kualitas mutu, Pemerintah Kota Bekasi telah melakukan serangkaian kebijakan, salah satunya dengan melakukan penilaian melalui aplikasi. Herlina (2020) berpendapat bahwasanya dalam rangka meningkatkan kinerja ASN Pemerintah Kota Bekasi telah memberlakukan kebijakan untuk mengukur perfoma, efisiensi, dan efektivitas kinerja ASN. Serta ASN yang memiliki kualitas kinerja yang sangat baik perlu diberikan apresiasi oleh organisasi tersebut dan itu dapat dijadikan contoh yang baik bagi rekan-rekannya.

Untuk itu, para Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi memiliki pendapat tentang SIKERJA. ASN beranggapan bahwa SIKERJA itu sebagai alat pencari uang saja. Serta wawasan mereka terhadap kinerja dalam melengkapi aplikasi SIKERJA belum optimal dikarenakan masih terdapat ASN yang kurang memahami teknologi modern di era terkini. Mengenai persoalan tersebut terlihat sejak sebagian indikasi yakni beberapa ASN sedang gencar memenuhi catatan pekerjaan menjelang akhir bulan yang dimana seharusnya pelaporan kinerja itu dilakukan setiap hari oleh para ASN. Inti dari program SIKERJA ini adalah untuk meningkatkan kualitas kerja dan bukan hanya untuk mencapai target bulanan. Kemudian, sarana dan prasarana yang ada di KESBANGPOL masih dikatakan kurang memadai yang dimana alat tersebut untuk mendukung ASN berkinerja dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang optimal dan kurang memuaskan. Oleh sebab itu Pemkot Bekasi perlu memperhatikan sarana dan prasarana yang ada di setiap Dinas dan perlunya memberikan pemahaman kepada ASN agar ASN tersebut mampu mengaplikasikan Aplikasi SIKERJA dengan baik untuk mencapai tujuan dari visi dan misi organisasi.

Sebelum penggunaan strategi aplikasi SIKERJA beberapa ASN jarang terlihat di dalam kantor namun setelah penerapan pencatatan kehadiran elektronik itu berdampak secara signifikan terhadap kedisiplinan ASN, yang dimana setelah penggunaan aplikasi SIKERJA ini para ASN menjadi lebih giat dalam bekerja dan menjadi lebih disiplin dikarenakan terdapat sanksi yang akan mereka terima jika tidak melakukan *fingerprnt* dan tidak melaporkan kinerja

mereka ke dalam aplikasi SIKERJA. Akan tetapi pemerintah menyadari bahwa disiplin saja tidak dapat menentukan kinerja ASN. Kedisiplinan merupakan faktor utama, tetapi bukan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas. Oleh sebab itu, untuk menghitung hasil tersebut, di dirikanlah Aplikasi Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur (SIKERJA).

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Strategi Pemerintah Kota Bekasi terkait Aplikasi Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur (SIKERJA) sebagai upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Bekasi?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pelaksanaan peningkatan kinerja dalam Aplikasi Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur (SIKERJA) tersebut?
3. Bagaimana efektivitas penggunaan aplikasi SIKERJA oleh ASN Pemerintah Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Strategi Pemerintah Kota Bekasi terkait Aplikasi SIKERJA sebagai upaya peningkatan kinerja ASN.
2. Menganalisis faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pelaksanaan peningkatan kinerja dalam aplikasi SIKERJA.
3. Menganalisis efektivitas dari aplikasi SIKERJA oleh ASN Pemerintah Kota Bekasi.

1.4 Signifikansi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang pernah ada sebelumnya, maka penelitian ini membagi signifikansi menjadi dua hal, yaitu signifikansi akademik dan signifikansi praktis.

1.4.1 Signifikansi Akademik

Rujukan pertama dari Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, Universitas Gorontalo Fakultas Hukum, Roy Marthen Moonti, Nurwita Ismail, Julia Kristi. Pemerintah Kabupaten Gorontalo memiliki komitmen tinggi terhadap pemerintahan yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis SIRANSIJA ASN di Dinas Pertanian Gorontalo, serta mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menekan SIRANSIJA ASN di Dinas Pertanian Gorontalo.

Metode yang digunakan adalah deskriptif dan kualitatif, dan peneliti menggunakan wawancara mendalam. Pada hasil yang diperoleh dalam penelitian yaitu: Pengenalan sistem SIRANSIJA ASN efektif dalam meningkatkan kehadiran, tetapi kurang efektif dari segi kinerja, dan diketahui faktor yang mempengaruhi adalah faktor pendukung: *Fingerprint* dan fitur yang mengontrol kinerja lalu faktor penghambat: Sistem *Error*, Mesin *Finger* Rusak, Jarak Lokasi Tugas dan Kantor, Listrik Padam, Tupoksi Tumpang Tindih.

Relevansi yang ada pada penelitian ini memberikan pemahaman tentang pengukuran prestasi kinerja. Lalu, peneliti dapat mengetahui cara kerja SIRANSIJA agar dapat dibandingkan penggunaannya dengan SIKERJA dalam

suatu pemerintahan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti harus dapat membandingkan satu penggunaan teori atau aplikasi lain dengan teori ataupun aplikasi yang akan digunakan oleh peneliti.

Rujukan Kedua Jurnal Eksekutif Tahun 2019 yang berjudul Implementasi Kebijakan Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (E-SAKIP) Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Manado, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi, Priska Sahoming, Johny Lumolos, Fanley Pangemanan. Kualitas perencanaan kinerja masih belum menggambarkan alur logis dari inferensi program dan kinerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manfaat dan hasil kerja yang saat ini berbasis elektronika. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan triangulasi (gabungan). Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan sebagai berikut: Penerapan kebijakan E-SAKIP dengan menggunakan analisis implementasi kebijakan menurut George Edward III dinilai berhasil karena pengukuran kinerja dalam pelayanan kependudukan dan KB meningkat. Dari 2017 hingga 2018, persentasenya mencapai lebih dari 90 atau, bisa dikatakan, sangat tinggi.

Hubungan dalam penelitian tersebut dengan penelitian yang akan saya lakukan ialah kemampuan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan program, dan untuk mengevaluasi kinerja lembaga, merupakan alat penting bagi lembaga pemerintah. Lalu, memperhatikan implementasi dan kebijakan dalam menggunakan E-SAKIP sebagai aplikasi yang dapat memudahkan proses

pemantauan dan pengendalian kinerja pemerintah dalam meningkatkan akuntabilitas.

Rujukan Ketiga Jurnal Administrasi Publik Tahun 2017 Tentang Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara, Kao, Sisilia, Patar, Femmy. Puskesmas Desa Daro dalam upaya meningkatkan pelayanan publik belum memanfaatkan mesin pekerjaan umum secara optimal, dan masalah ini dipengaruhi oleh ketidakdisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam kinerja. Permasalahan dalam penelitian ini apa upaya meningkatkan kinerja ASN dalam menaikkan penyajian di Puskesmas. Metode yang digunakan pada pengkajian tersebut melalui teknik analisa data deskriptif kualitatif, serta teknik pengumpulan datanya melalui data primer, wawancara, observasi, dan untuk data sekundernya melalui perpustakaan dan dokumentasi. Berlandaskan hasil penelitian yang mengenai kinerja ASN ketika melakukan pelayanan mengungkapkan pasien yang ingin mendapatkan pelayanan medis dari puskesmas tidak dilaksanakan karena kualitas pelayanan tidak memberikan hasil yang terbaik.

Penelitian ini berkaitan dengan penelitian saya karena terdapat keterkaitannya dengan peningkatan kerja akan tetapi melalui etos kerja. Dalam hal ini, peneliti dapat membandingkan suatu kondisi kinerja ASN dengan menggunakan aplikasi SIKERJA. Sedangkan, pemerintahan yang tidak memakai SIKERJA sebagai aplikasi untuk melaporkan kinerja ASN di Puskesmas Daru, Kabupaten Halmahera Selatan.

Rujukan Jurnal Keempat Jurnal Sangkareang Mataram Tahun 2019 Berjudul Analisis Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Fakultas Ekonomi UNTB, Sulaeman, Ma'ruf Al Gifari. Otoritas Perindustrian Nusa Tenggara Barat telah merumuskan beberapa kebijakan program yang ditujukan untuk meningkatkan dan mengurangi yang terkait dengan konflik dengan meningkatkan motivasi kerja dan melatih setiap karyawan sesuai dengan keterampilan dan tanggungjawabnya. Metode penelitian ini menggunakan metode campuran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar minat karyawan terhadap pekerjaan maka semakin tinggi pula hasil aktivitas karyawan saat ini. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh minat atau motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan karyawan saat ini

Keterkaitannya dengan penelitian ini karena terdapat keterkaitannya dengan upaya dalam meningkatkan kinerja akan tetapi meningkatkannya melalui pelatihan kerja. Dalam jurnal rujukan ini terdapat laporan kinerja yang dapat terealisasi dan juga ada yang tidak terealisasikan karena adanya tugas yang dilakukan secara tumpang tindih.

Rujukan kelima Manajemen Pembangunan Daerah Tahun 2017 Tentang Strategi Peningkatan Kinerja Menggunakan *Balanced Scorecard* Pada Pemerintah Kota Jakarta Utara, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB, Lufhti Faturahman Alamsyah, Muhammad Firdaus, Lukman Baga. Setelah kajian evaluasi kegiatan pemerintah dengan memakai *Balanced Scorecard* selesai dilakukan, dibutuhkan langkah selanjutnya demi meningkatkan kemampuan finansial pemerintah. Sasaran pengkajian tersebut ialah menyusun kegiatan

untuk meningkatkan kemampuan finansial Pemerintah. Metode kajian memakai metode kualitatif, sampling dan metode wawancara. Hasil penelitian ini dikembangkan rencana melalui pengoordinasian sebagai penanggungjawab. Kebijakan hendak diterapkan dengan cara berantara bagi menyederhanakan pemantauan dan menjaga kesinambungan.

Kaitannya penelitian ini dengan penelitian saya karena adanya pengukuran kinerja sesuai konsep *Balanced Scorecard* yang mengukur pada empat perspektif yaitu *financial perspective*, *customer perspective*, *internal business*, dan *learning and growth perspective*. Jadi disini penilaian kinerja tidak hanya dari keuangan saja akan tetapi penilaian dari non keuangan. Dan peneliti dapat membandingkan antara pemerintah menggunakan *Balanced Scorecard* dengan aplikasi SIKERJA yang melaporkan absensi kehadiran, tugas pokok, target kinerja, dan laporan kinerja ASN.

Rujukan Keenam Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Administrasi Negara Tahun 2019 Tentang Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Dan Perlengkapan Sub Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Trenggalek, Prodi Administrasi Publik, Fakultas Sosial Dan Politik, Universitas Kadiri, Erna Fatmawati, Mashuri. Tugas dan tanggungjawab Organisasi Perangkat Daerah (OPD) relatif berat serta tidak bisa dilakukan dengan praktis. Dalam menciptakan pemerintahan yang efektif perlu waktu untuk memikirkan bagaimana rencana tersebut dapat mencapai kesatuan kerja sama dan meningkatkan kepercayaan publik. Peneliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian strategi peningkatan kinerja pegawai

mampu dilaksanakan dengan baik sesuai dengan harapan dan prosesnya dapat terpenuhi sehingga kinerja tersebut mampu mendorong terhadap kinerja organisasi.

Relevansi penelitian saya dengan penelitian ini adalah komunikasi dan mengadakan sebuah organisasi yang dapat meningkatkan kinerja antar kepala organisasi dan pegawai yang lainnya. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka pegawai bisa membuat *teamwork* yang baik dan harmonis serta dapat membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien.

Rujukan Ketujuh Dari Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Tahun 2016 Tentang Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. Tahun 2014 Di Kementerian Hukum Dan Ham, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Rr. Susana Andi Meyrina. Kiprah organisasi untuk mengubah mentalitas karyawan SDM sebagai karyawan yang produktif dan kompeten dengan memperhatikan tanggung jawab dan manfaat mereka melalui penerapan sistem merit-based merit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai kesediaan menerapkan merit system untuk meningkatkan kinerja di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kajian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif serta menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Sistem Merit, belum pernah di sosialisasikan di unit-unit lingkungan Kementerian Hukum, HAM dan Pejabat di seluruh Indonesia membutuhkan pengetahuan untuk mengatasi masalah

memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan secara bertahap untuk memastikan pelatihan staf terealisasi.

Hubungan penelitian saya dengan penelitian sebelumnya adalah peningkatan kinerja melalui kompetensi pegawai. Dalam merit sistem, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mengemban tugasnya sesuai dengan bidangnya. Oleh sebab itu peningkatan kinerja yang terjadi pada ASN dapat meningkat dikarenakan ASN tersebut di tempatkan sesuai dengan bidang yang mereka kuasai.

Rujukan Jurnal Kedelapan Dari Jurnal Visioner Tahun 2020 tentang Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pasca Pemindahan Ibu Kota, Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Reza Adi Sucipto Damopoli, Ermaya Surdinata, dan Irawan. Sebagai implikasi dari pemekaran daerah tersebut, Ibu Kota Kabupaten Bolaang yang semula berlokasi di Wilayah Kotamobagu, harus pindah ke wilayah yuridiksi atau ke cakupan wilayahnya. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kinerja aparatur pemerintah daerah, menganalisis pendukung dan penghambat, menganalisis strategi peningkatan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan penelitian deskripsi dan penelitian eksploratif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendapatkan suatu pemaknaan bahwa proses kerja yang dilakukan di Sekretariat Daerah selama ini belum menjadikan standar operasional pekerjaan sebagai acuan dalam

pelaksanaan pekerjaan, hanya menjalankan rutinitas pekerjaan yang telah menjadi tradisi di unit kerja masing-masing.

Penelitian sebelumnya berelavansi dengan penelitian saya ialah mampu mengukur penurunan pelayanan publik dan bagaimana cara meningkatkan pelayanan publik. Dalam hal ini, pemerintah harus fokus terhadap kinerja ASN, apakah kinerja ASN tersebut dapat mengakibatkan penurunan terhadap pelayanan publik atau tidak ada.

Rujukan ke Sembilan dari Jurnal Governance Ilmu Pemerintah Tahun 2019. Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Pontianak, Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak, Enriko Yuda Prabowo. Konflik yang ada dengan menurunnya taraf kinerja ASN juga dapat terlihat dari beberapa aspek antara lain: di waktu melakukan proses rekonsiliasi, masih ada hambatan aplikasi serta waktu dalam melakukan update aplikasi memerlukan proses yang relatif lama dan belum berjalan sesuai hukum. Metode ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa dalam perbaikan yang dilakukan secara berskala dengan tujuan untuk berupaya meningkatkan kinerja ASN haruslah dijalani secara kontinuitas dan juga secara berskilus. KPKNL sudah berusaha memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat,

Relevansi dalam penelitian yang akan dilakukan ialah dengan adanya *Good Governance, Corporate Governance, Civil Society ASN* dapat memaksimalkan potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Dalam hal ini, pemerintah juga dapat mengimplementasikan langsung aplikasi yang dapat mendukung laporan kinerja ASN guna mengetahui berapa banyak ASN yang dapat memenuhi kriteria dan sebaliknya.

Rujukan Kesepuluh Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Tahun 2019 jurnal terakhir ini membahas tentang Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Melayani Masyarakat. Widyaiswara, Ahmad Fauzi. Aparatur sipil negara menempati posisi strategis yang sangat penting dan memberikan kontribusi yang tegas bagi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sejenis survei dengan pendekatan deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian untuk masalah kinerja ASN terkait dengan kinerja layanan ASN. Produktivitas adalah hasil yang dihasilkan oleh pekerjaan atau indikator pekerjaan atau pekerjaan dari waktu ke waktu. Empat aspek asal mula produktivitas adalah kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kolaborasi.

Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ialah peningkatan kinerja dengan cara adanya kontribusi individu terhadap pencapaian kinerja organisasi. Dalam hal ini, kinerja ASN tidak hanya dapat dilihat dari aplikasi saja melainkan dari organisasinya juga. Akan tetapi, dapat dibandingkan pula laporan kinerja ASN dalam menggunakan suatu aplikasi tersebut.

Penelitian yang sudah ada sebelumnya membahas tentang Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja (Moonti & Karepoan, 2018). Ada juga yang membahas tentang Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Aplikasi (Meyrina, 2016; Sahoming, 2019). Namun ada juga yang membahas tentang Strategi Peningkatan Kinerja Menggunakan *Balanced Scorecard* (Alamsyah, 2017). Kemudian ada yang membahas tentang Upaya Peningkatan Kinerja (Koda, 2017). Lalu ada yang membahas tentang Analisis Strategi Dalam Peningkatan Kinerja (Sulaeman & Gifari, 2019). Selanjutnya ada yang membahas tentang Meningkatkan Kinerja ASN (Fauzi, 2019). Dan ada juga yang membahas tentang Strategi Peningkatan Kinerja (Damopolii, 2020; Fatmawati, 2019; Triyono, 2019).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, kebanyakan dari penelitian sebelumnya mendeskripsikan peningkatan kinerja pegawai, lalu meningkatkan kinerja melalui aplikasi yang digunakan berdasarkan landasan kebijakan yang ditetapkan di setiap instansinya dan penelitian sebelumnya mendeskripsikan kegunaan aplikasi yang digunakan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Sedangkan, dalam penelitian ini berfokus pada Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Aplikasi Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur (SIKERJA) Di Pemerintah Kota Bekasi. Adapula persamaan dari penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas dalam hal strategi peningkatan kinerja ASN. Penelitian sebelumnya ini menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperoleh berbagai teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penelitian dalam perkembangan Ilmu Pengetahuan Administrasi Negara, khususnya mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui SIKERJA Di Pemerintah Kota Bekasi. Dan memberikan tambahan data mengenai SIKERJA.

1.4.2 Signifikansi Praktis

1. Bagi Pemerintah Kota Bekasi
 - Menjadikan bahan evaluasi untuk kedepannya.
 - Menjadi penimbangan bagi Pemerintah Kota Bekasi untuk memerhatikan kembali Aparatur Sipil Negaranya.
 - Menjadi masukan bagi Pemerintah Kota Bekasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.
2. Bagi Aparatur Sipil Negara
 - Diharapkan penelitian yang dilakukan ini mampu memberikan kesadaran terhadap Aparatur Sipil Negara akan pentingnya disiplin dalam bekerja dan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk Kota Bekasi.
3. Penulis
 - Menjadi penambah wawasan dan pengetahuan terhadap penilaian kinerja Aparatur dengan melalui digital yaitu aplikasi SIKERJA di Pemerintah Kota Bekasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penulisan laporan penelitian berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Aplikasi Penilaian Kinerja

Jabatan Aparatur (SIKERJA) Di Pemerintah Kota Bekasi, penulis membuat sistematika dalam lima Bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berupa gambaran umum yang berisikan tentang Latar Belakang masalah, pertanyaan penelitian, manfaat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berkenaan dengan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian untuk membahas teori-teori yang berkaitan dengan Strategi Peningkatan Kinerja ASN Melalui SIKERJA Di Pemerintah Kota Bekasi. Serta peneliti dalam bab ini juga menjelaskan kerangka berfikir dan asumsi penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode atau cara yang digunakan dalam penelitian untuk menghasilkan suatu data agar dapat diolah.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil yang didapatkan dari proses pencarian data dan pengelolaan data sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan penelitian dan rekomendasi yang diberikan kepada pihak tertentu dengan dilakukannya penelitian ini.