

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia diartikan sebagai pekerja yang menjadi penggerak dalam organisasi. Sumber daya manusia telah menjadi investasi mahal dan mendasar. Sumber daya manusia menunjang setiap organisasi dengan bakat dan kreativitas yang dimiliki dalam dirinya. Sekalipun pada zaman sekarang ini telah menggunakan teknologi yang canggih, namun manusia tetap dibutuhkan dalam mengoperasikan teknologi yang digunakan. Keberhasilan dalam mencapai target kerja juga tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi menuntut setiap organisasi harus mendapatkan individu-individu yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi, karena kemampuan yang dimiliki akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja dalam menjalankan organisasi tersebut.¹

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri

¹ Delvi Windy Aulia Mani, *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai*, (Medan: Skripsi, Sarjana Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, 2021), h. 1.

Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan Perundang-Undangan.²

Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan penting, karena berhasil atau tidaknya tujuan pemerintah bergantung pada pegawai negeri. Kemudian seorang aparatur sipil negara merupakan aparatur negara yang bertugas dalam menyelenggarakan pemerintahan serta mewujudkan cita-cita negara, hal ini yang menyebabkan aparatur sipil negara memegang peranan yang amat penting untuk menyelenggarakan pemerintahan.

Sebagai seorang abdi negara dan abdi pemerintah aparatur sipil negara memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi pemerintahan karena mereka merupakan salah satu unsur terpenting negara, yang membantu menyelenggarakan tugas pemerintah dan melaksanakan pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Fungsi utama aparatur sipil negara ialah menjadi pelayan yang mengabdikan kepada masyarakat melalui pelayanan publik dalam hal kepemimpinan yang berada di bawah pemerintahan di Provinsi, Kota/Kabupaten, dan Kecamatan/Desa.³

² Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (1) dan (2) tentang Aparatur Sipil Negara.

³ Anggraines Yuas Dara, *Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Tahun 2019*, (Pekanbaru: Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum, 2021), h. 1.

Selain sebagai pelaksana kebijakan dan pelayanan publik, aparatur sipil negara di Indonesia juga memiliki fungsi lainnya, yaitu sebagai perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana dinyatakan pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa ada tiga fungsi aparatur sipil negara yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat serta pemersatu bangsa.

Dalam konteks sebagai pelayanan publik, netralis aparatur sipil negara sangat penting untuk memastikan bahwa birokrat tidak akan berubah dalam penyediaan pelayanan publik, siapapun yang menjadi penguasa pemerintahan. Dengan kata lain, aparatur sipil negara akan terus menjalankan tugas dan fungsinya untuk memberikan pelayanan publik secara profesional dan berkualitas, meskipun terjadi pergeseran kepemimpinan pemerintahan.⁴ Pelayanan publik merupakan suatu kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk fisik.

Menurut Hatifah Sumanto mengemukakan bahwa seorang Pimpinan memiliki peran yang besar dalam suatu proses perubahan. Seiring dengan proses reformasi dan implementasi kebijakan otonomi daerah, pemerintah pusat maupun daerah dituntut untuk dapat meningkatkan Kinerjanya dalam memberikan pelayanan pada berbagai kepentingan masyarakat.

⁴ Fritz Edward Siregar, *Khazanah Peradaban Hukum dan Konstitusi, Aparatur Sipil Negara Dalam Perebutan Kekuasaan Di Pilkada*, (Jakarta: Konpress, 2020), h. 21.

Kinerja birokrasi pelayanan publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis karena perbaikan Kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi politik. Dalam kehidupan politik, publik akan memiliki implikasi luas, terutama dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Buruknya Kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor utama kurangnya kepercayaan masyarakat dan besarnya rasa ketidakpuasan masyarakat terhadap Kinerja pemerintah.⁵

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja.⁶

Dengan adanya upaya perbaikan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara diharapkan akan memperbaiki

⁵ Sedy Tambajong, "Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan", *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 1, No 1 (2017), h. 3.

⁶ Friska Fitri Handayani, *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan*, (Riau: Skripsi, Sarjana Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Sosial, 2022), h. 1.

Kembali *image* pemerintah dimata masyarakat, karena dengan pelayanan publik yang semakin baik tingkat kepuasan dan kepercayaan masyarakat bisa dibangun Kembali. Jika dalam hal ini bisa dilakukan, pemerintah akan memperoleh legitimasi di mata publik.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai manajemen kinerja merupakan yang sangat penting. Manajemen kinerja menurut Ruky adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Bacal mendefinisikan bahwa manajemen kinerja adalah sesuatu proses komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerja sama antara seseorang karyawan dan atasannya langsung yang melibatkan penetapan, penghargaan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkrit untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkan. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen kerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat bertemu. Dalam hal ini bagi pekerja bukan hanya tujuannya yang

tercapai tetapi juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, yang membuat dirinya termotivasi serta mendapat kepuasan yang lebih besar.⁷

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Meskipun upaya organisasi untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan, tidak serta merta meningkatkan kinerja pegawai karena permasalahan yang terjadi dilapangan sehingga pelaksanaan metode dan materi pendidikan dan pelatihan yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta diklat, karena setiap orang memiliki kemampuan untuk menyerap materi dan metode belajar yang berbeda-beda sehingga dapat menimbulkan ketertarikan terhadap program diklat tersebut. Disamping itu, tenaga pengajar diklat juga harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara profesional agar kualitas sumber daya manusia yang lulus dari diklat dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya.⁸

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, peran masyarakat dan peningkatan daya saing daerah dengan

⁷ Iskandar Dzulqarnain, Muhammad Jamal, Nur Hasanah, "Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Long Ikis Kabupaten Paser", *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 6, Nomor 2, (2018), h. 1042.

⁸ Nona Siska Rorong, Arie Rorong, Alden Laloma, "Studi Tentang Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Essang Selatan Kabupaten Talaud", h. 60.

memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada asas pelaksanaan sistem tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Good governance diartikan sebagai sistem tata kelola pemerintahan yang baik, yang merupakan suatu urgensi dalam mewujudkan pemerintahan daerah yang efektif, efisien, mandiri dan terbebas dari adanya praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Hal ini di dukung dan berkaitan dengan yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Asas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah berpedoman pada asas penyelenggaraan pemerintahan negara yang terdiri atas Kepastian Hukum, Tertib Penyelenggara Negara, Kepentingan Umum, Transparansi, Proporsionalitas, Profesionalitas, Akuntabilitas, Efisiensi, Efektivitas dan Keadilan.⁹

Dalam hal ini Penulis membatasi pembahasan *good governance* asas penyelenggaraan pemerintahan daerah, Penulis hanya akan membahas terkait Akuntabilitas, Profesionalitas, Efisiensi dan Efektivitas.

Aparatur sipil negara melaksanakan kinerja dalam suatu instansi pemerintahan daerah khususnya di Badan

⁹ Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Asas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang harus diwujudkan dengan pelayanan dan etos kerja yang prima, serta memberikan totalitas kinerja yang bermanfaat bagi aparatur yang sedang melaksanakan program diklat dalam pengembangan sumber daya manusia. Aparatur sipil negara yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang memberikan pelayanan berupa pelayanan administrasi pengurusan penyelenggaraan pelatihan, dalam perannya sebagai perencana, pengawas dan penyelenggara pemerintahan umum melalui pelayanan publik. Aparatur badan pengembangan sumber daya manusia daerah diuntut memberikan hasil kerja (kinerja) yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel. 1

Laporan Kinerja Intansi Pemerintah

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif dan Efisien	Capaian Laporan Kinerja Pemerintah Provinsi Banten (Nilai)	85	68,05	80,05
Terwujudnya Kompetensi	Presentase Peningkatan Indeks			

Aparatur	Kompetensi ASN (%)	25	27,28	100
----------	--------------------	----	-------	-----

Berdasarkan tabel diatas untuk sasaran tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif dan Efisien dengan indikator kinerja Capaian Laporan Kinerja Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang Tahun 2021 terhadap 4 komponen yang menjadi dasar penilaian dari target 85% hanya terealisasi sebesar 68,05 atau 80,05%. dalam hal ini masih dapat di pertanggung jawabkan atas capaian kinerjanya, mengingat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pandeglang merupakan tempat Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan oleh aparatur sipil negara dalam meningkatkan kompetensinya sebagai aparatur negara.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan observasi awal, Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang terkait implementasi peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 58. Dalam hasil wawancara Peneliti mendapati bahwa masih banyaknya pegawai tidak memahami isi dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang terkandung dalam Pasal 58, sebagaimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang merupakan Pemerintahan Daerah yang berpedoman

pada asas penyelenggaraan pemerintahan negara yang berkaitan dengan asas *good governance* yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 58 Tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam hal ini apabila kinerja pegawai tidak ada peningkatan dalam memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh aparatur yang sedang melaksanakan diklat, akan mempengaruhi capaian kinerja instansi serta aparatur sipil negara yang sedang melaksanakan diklat dalam rangka meningkatkan kompetensinya. demikian kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang harus ditingkatkan, serta bagaimana kinerja pegawai di birokrasi dapat memberikan kepuasan pelayanan yang lebih kepada yang menerima pelayanan. Untuk meningkatkan kinerja, seorang birokrat harus mampu mengembangkan inovasi dan lebih responsif terhadap perubahan yang ada di masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menginginkan adanya sebuah penelitian secara mendalam terkait : **Implementasi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Sistem *Good Governance* Berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 Tentang Pemerintahan Daerah** (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang ?
2. Bagaimana Hambatan Dalam Implementasi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang ?

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang akan dibahas terkait penelitian ini sesuai dengan judul yang tercantum tersebut, untuk lebih dalamnya dalam meneliti sejauh mana Implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang beserta Hambatan dalam implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis membuat judul tentang Implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang).

Maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.
2. Untuk mengetahui Hambatan dalam implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Penulis mengharapkan dengan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan pemikiran dalam pengembangan Ilmu Hukum Tata Negara khususnya dalam implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dan dapat bermanfaat pula bagi seluruh civitas akademik fakultas syariah jurusan Hukum Tata Negara UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten sebagai bahan penelitian dan kajian Hukum secara lebih mendalam. Terhadap Hambatan dalam implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

2. Secara Praktis

- a. Selain kegunaan teoritis, hasil penelitian ini juga diharapkan memiliki manfaat praktis yang dapat menginformasikan kepada masyarakat umum dan para cendekiawan khususnya mahasiswa Fakultas Syariah.

Mengenai bagaimana Implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan dan pengetahuan bagi ahli hukum dan masyarakat serta dapat memberikan masukan konstruktif kepada pemerintah daerah dan instansi terkait, mengenai Hambatan dalam Implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang) tidak terlepas dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Menggunakan penelitian terdahulu dapat membantu menentukan tempat penelitian dan juga dapat membantu sebagai pembaruan atau gagasan baru atas rangkaian tema mengenai implementasi

peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Penelitian terdapat beberapa sumber yang dijadikan Referensi penelitian yang relevan, yaitu :

Tabel. 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis / Judul / Perguruan Tinggi / Tahun	Substansi Penelitian Terdahulu	Perbedaan dengan Penulis
1	Suardi / Implementasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pada Kantor Dinas Kedudukan Dan Catatan Sipil Di Kabupaten Jeneponto) / Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar / 2019. ¹⁰	Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini ialah mengkaji implementasi kinerja yang dilaksanakan oleh aparatur sipil negara beserta bagaimana faktor dan solusi terhadap	Penulis lebih mengkaji mengenai bagaimana implementasi upaya dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem tata kelola pemerintahan yang baik (<i>good</i>

¹⁰ Suardi, *Implementasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Hukum Islam* (Studi Pada Kantor Dinas Kedudukan Dan Catatan Sipil Di Kabupaten Jeneponto), (Makassar: Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, 2019).

		hambatan dalam implementasi atas kinerja aparatur sipil negara dalam pelayan publik di tinjau dari perspektif hukum Islam.	<i>governance</i>) berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 pasal 58 tentang pemerintahan daerah, penelitian tersebut lebih mengkaji implementasi kinerja aparatur sipil negara ditinjau dalam perspektif hukum Islam.
2	Ahmad Syam / Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto / Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar /	Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini ialah mengkaji tentang kinerja aparatur sipil negara dalam peningkatan kualitas terhadap buruknya	Penulis lebih mengkaji terhadap implementasi upaya dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem tata kelola

	2018. ¹¹	pelayanan publik yang menjadi salah satu variabel penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.	pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>) berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 pasal 58 tentang pemerintahan daerah.
3	Yulian Prabowo / Tinjauan Hukum Islam Dalam Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> Terhadap Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Kelurahan Way Dadi Baru) / Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung / 2017. ¹²	Pada penelitian ini yaitu mengkaji mengenai pengaruh efektivitas kinerja aparatur sipil negara dalam prinsip (<i>good governance</i>) yang dapat diterapkan	Berbeda dengan penulis, pada penelitian ini penulis lebih fokus mengkaji implementasi upaya dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

¹¹ Ahmad Syam, *Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto*, (Makassar: Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, 2018).

¹² Yulian Prabowo, *Tinjauan Hukum Islam Dalam Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kelurahan Way Dadi Baru)*, (Lampung: Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Syariah, 2017).

		di kelurahan yang menjadikan tantangan dalam penerapannya ditinjau dalam aspek hukum Islam.	berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah.
--	--	---	--

G. Kerangka Pemikiran

1. Negara Hukum

Istilah negara hukum merupakan terjemahan dari istilah *rechtsstaat*. Istilah lain yang digunakan dalam hukum Indonesia adalah *the rule of law*, yang juga digunakan untuk maksud negara hukum.¹³ Dalam literatur hukum Indonesia, selain istilah *rechtsstaat* untuk menunjukkan makna Negara hukum, juga dikenal istilah *the rule of the law*. Namun istilah *the rule of law* yang paling banyak digunakan hingga saat ini.

Menurut pendapat Hadjon,¹⁴ kedua terminologi yakni *rechtsstaat* dan *the rule of law* tersebut ditopang oleh latar belakang sistem hukum yang berbeda. Istilah *Rechtsstaat* merupakan buah pemikiran untuk menentang absolutisme,

¹³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), h. 30.

¹⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, ... h. 72.

yang sifatnya revolusioner dan bertumpu pada sistem hukum kontinental yang disebut *civil law*. Sebaliknya, *the rule of law* berkembang secara evolusioner, yang bertumpu atas sistem hukum *common law*. Walaupun demikian perbedaan keduanya sekarang tidak dipermasalahkan lagi, karena mengarah pada sasaran yang sama, yaitu perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Meskipun terdapat perbedaan latar belakang paham antara *rechtsstaat* atau *etat de droit* dan *the rule of law*, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kehadiran istilah “negara hukum” atau dalam istilah Penjelasan UUD 1945 disebut dengan “negara berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*)”, tidak terlepas dari pengaruh kedua paham tersebut. Keberadaan *the rule of law* adalah mencegah penyalahgunaan kekuasaan diskresi. Pemerintah juga dilarang menggunakan *privilege* yang tidak perlu atau bebas dari aturan hukum biasa. Paham negara hukum (*rechtsstaat* atau *the rule of law*), yang mengandung asas legalitas, asas pemisahan (pembagian) kekuasaan, dan asas kekuasaan kehakiman yang merdeka tersebut, kesemuanya bertujuan untuk mengendalikan negara atau pemerintah dari kemungkinan bertindak sewenang-wenang, atau penyalahgunaan kekuasaan.

2. Pemerintahan Daerah

Pemerintahan daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 2 yang menyatakan

bahwa, Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip negara kesatuan republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945.¹⁵

Pengertian pemerintah daerah menurut C.F Strong merupakan suatu organisasi dimana diletakan hak untuk melaksanakan kekuasaan berdaulat dan tertinggi. Pemerintah daerah yang merupakan sub-sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintah nasional memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangga tersebut mengandung tiga hal utama antara lain :

- a. Pemberian tugas dan wewenang untuk menyelesaikan suatu kewenangan yang sudah diserahkan kepada Pemerintah Daerah.
- b. Pemberian kepercayaan dan wewenang untuk memikirkan, mengambil inisiatif dan menetapkan sendiri cara-cara penyelesaian tugas tersebut.
- c. Dalam upaya memikirkan, mengambil inisiatif dan mengambil keputusan tersebut mengikutsertakan masyarakat baik secara langsung maupun DPRD. Lebih

¹⁵ Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 2 tentang Pemerintahan Daerah.

lanjut, dalam penjelasan UU Pemda dijelaskan bahwa Penyelenggaraan pemerintahan daerah berbeda dengan penyelenggaraan pemerintahan di pusat yang terdiri atas lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif, penyelenggaraan pemerintahan daerah dilaksanakan oleh DPRD dan kepala daerah. DPRD dan Kepala Daerah berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang diberi mandat rakyat untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang diserahkan Kepala Daerah. Dengan demikian, maka DPRD dan Kepala Daerah berkedudukan sebagai mitra sejajar yang mempunyai fungsi yang berbeda. DPRD mempunyai fungsi pembentukan Perda, anggaran dan pengawasan, sedangkan kepala daerah melaksanakan fungsi pelaksanaan atas Perda dan kebijakan Daerah. Dalam mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah tersebut, DPRD dan kepala daerah dibantu oleh Perangkat Daerah.¹⁶

3. *Good Governance*

Istilah *Good Governance*, berasal dari bahasa Inggris yang berarti tata kelola pemerintahan yang baik. Penggunaan istilah ini pertama kali digunakan oleh Widrow Wilson Presiden Amerika Serikat ke 27, sekitar 125 tahun yang lalu,

¹⁶ Mega Wijaya Putri, *Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Di Kota Denpasar*, (Jember: Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Syariah, 2021), h. 46-47.

yang mengatakan bahwa pemerintah harus dijalankan berdasarkan tata kelola yang baik.¹⁷

Dalam kaitannya dengan kewenangan pemerintah melaksanakan *Good Governance*, tidaklah harus disandari oleh peraturan Perundang-Undangan. Oleh P.De-Haan dikatakan bahwa wewenang pemerintah itu tidak jatuh dari langit, tetapi ditentukan oleh hukum (*overheids-bevoegheden komen niet uit de lucht vallen, zij worden door het recht genormeerd*). (Tidak hanya melalui peraturan perundangan tetapi juga melalui asas-asas umum pemerintahan yang baik) yang sekarang ini telah berkembang menjadi tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Perkembangan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) menjadi paradigma dalam penyelenggaraan pemerintahan, telah menjadi program bagi pemerintah untuk mewujudkan dalam berbagai kegiatan dan tugas-tugas pemerintah, yang harus sejalan dengan prinsip-prinsip *Good Governance*.¹⁸ seperti dikutip Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengajukan kembali prinsip-prinsip *Good Governance* sebagai berikut : *Participation, Rule of law, Transparency,*

¹⁷ Wijaya, Emiliana Sri Pudjiarti, Aris Toening Winarni, *Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (GOOD GOVERNANCE)*, (Demak: Pustaka Magister, 2018), h. 2.

¹⁸ Wijaya, Emiliana Sri Pudjiarti, Aris Toening Winarni, *Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (GOOD GOVERNANCE)*, ... h. 8.

*Responsiveness, Concensus orientation, Equity, Effectiveness and efficiency, Accountability, Strategic vision.*¹⁹

H. Metode Penelitian

Agar memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan judul yang penulis tetapkan maka penulis akan usahakan dalam mendapatkan data-data yang relevan, dalam penelitian ini penulis mengambil langkah-langkah berikut:

1. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis data berupa penelitian lapangan (*field research*). Dengan metode penelitian ini, penulis akan memberikan gambaran mengenai implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Sosiologis. Yuridis merupakan konsep normatif yang berupa Perundang-Undangan, dan Sosiologis merupakan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan terjun langsung ke objeknya.

¹⁹ Wijaya, Emiliana Sri Pudjiarti, Aris Toening Winarni, *Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (GOOD GOVERNANCE)*, ... h. 18-19.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Penulis senantiasa datang secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan informasi dan mendapatkan data dari pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

b. Wawancara

Penulis akan melaksanakan wawancara terbuka dengan narasumber, yaitu dengan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang atau pihak pegawai lainnya untuk mengetahui informasi mengenai implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

Selain kepada narasumber, maka penulis juga akan melakukan wawancara mengenai Hambatan dalam Implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan suatu data atau arsip yang relevan. Dokumentasi akan dilampirkan oleh penulis berupa gambar penulis dengan narasumber yang bersangkutan dalam melaksanakan penelitian mengenai implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

4. Teknik Pengolahan Data

Dari hasil penelitian yang sudah terkumpul oleh penulis mengenai data yang dibutuhkan, maka dibutuhkannya suatu metode yaitu mengenai pengolahan data yang dimulai dengan menelaah secara keseluruhan data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, gambar atau foto dan lainnya. Dan mengadakan redaksi data dengan melakukan abstraksi. Abstraksi yaitu usaha untuk membuat sebuah rangkuman secara inti.²⁰

5. Teknis Penulisan

- a. Buku Pedoman Skripsi Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Tahun 2020.

²⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), h. 243.

- b. Kitab Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- c. Kitab Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

I. Sumber Data dan Pengumpulan Data

A. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data diperoleh. Data merupakan sekumpulan informasi atau juga keterangan- keterangan dari suatu hal yang diperoleh dengan melalui pengamatan atau juga pencarian ke sumber-sumber tertentu. Data yang diperoleh namun belum diolah lebih lanjut dapat menjadi sebuah fakta atau anggapan. Sebagai contoh, data yang diperoleh dari sebuah penelitian dengan menggunakan metode-metode tertentu, dapat menjadi lebih kompleks untuk menyajikan sebuah informasi baru atau bahkan solusi untuk menyelesaikan masalah tertentu.²¹

a. Bahan Hukum Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari wawancara dengan informen yang ditemukan pada sumber primer di lapangan. Dalam hal ini, sebagai sumber bahan dan informasi dari hasil wawancara pihak

²¹ <https://wageindicator-data-academy.org/countries/data-akademi-garmen-indonesia-bahasa/teknis-menganalisa-data-hasil-survei/pengertian-data>
Diakses Pada Tanggal 29 Desember 2022 Pukul 12:58 WIB.

yang terlibat dalam penelitian penulis. Informasi primer diperoleh dari informan melalui wawancara, yang memberikan informasi secara jelas dan akurat tentang implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang No. 23 tahun 2014 Pasal 58 tentang Pemerintahan Daerah (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten).

b. Bahan Hukum Sekunder

Data sekunder adalah bahan hukum yang terdiri dari buku (*teksbooks*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, situs web, Undang-Undang, peraturan pemerintah dan hasil wawancara pra penelitian penulis.

J. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, maka penulis menentukan sistematika pembahasan yang mencakup dalam penyusunan. skripsi ini menguraikan secara umum rumusan cara berpikir peneliti dalam menguraikan pembahasan memudahkan pembaca untuk mengenal isi penelitian ini, yang meliputi beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut:

Bab Kesatu, bab ini berisikan tentang latar Belakang, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, metode penelitian, sumber data dan pengumpulan data, sistematika pembahasan.

Bab Kedua, bab ini berisikan mengenai tinjauan teoritis yang meliputi, pengertian, prinsip-prinsip, dan Perundang-Undangan *good governance*. pengertian, status, fungsi tugas kewajiban, dan disiplin aparatur sipil negara. Serta definisi pemerintahan daerah, otonomi daerah dan asas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Bab Ketiga, bab ini berisikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, yaitu objektif Kelembagaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang, fungsi dan kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang dalam aturan Perundang-Undangan, gambaran umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang, dan lingkup kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Pandeglang.

Bab Keempat, bab ini berisikan mengkaji mengenai implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 pasal 58 tentang pemerintahan daerah beserta hambatan dalam implementasi peningkatan kinerja aparatur sipil

negara dalam sistem *good governance* berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 pasal 58 tentang pemerintahan daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Pandeglang.

Bab Kelima, bab ini berisikan tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

