BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berlakunya Undang-Undang (UU) Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, telah tercipta paradigma baru dalam pelaksanaan pemerintahan di Indonesia. Daerah kini diharuskan untuk menyelenggarakan pemerintahan secara mandiri dan mengelola wilayahnya dengan tujuan mempercepat tercapainya kesejahteraan masyarakat. Pemerintah daerah memiliki hak untuk mengeluarkan berbagai kebijakan publik demi mencapai tujuan tersebut, namun harus tetap sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Secara prinsip, otonomi daerah bertujuan untuk meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat sehingga pelayanan tersebut lebih terkontrol dan terarah.

Melalui otonomi daerah, pemerintah daerah diharapkan dapat lebih berperan aktif dalam menentukan seluruh kegiatannya. Pemerintah daerah juga harus mampu membuka peluang untuk memajukan daerah dengan melakukan reformasi birokrasi, mengidentifikasi potensi sumber pendapatan, serta menetapkan belanja daerah yang ekonomis, wajar, efisien, dan efektif. Selain itu, perangkat daerah harus mampu meningkatkan kinerja mereka serta mempertanggungjawabkannya baik kepada pemerintah pusat maupun kepada masyarakat. Seiring dengan pemberian kewenangan untuk mengelola urusan daerah melalui otonomi daerah, pemerintah daerah kini berlomba-lomba membuat Peraturan Daerah (Perda) dengan tujuan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Kebijakan sendiri merupakan tindakan terstruktur yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, di mana tujuan tersebut berkaitan dengan kepentingan masyarakat, karena itulah hakikat dari sebuah kebijakan. Keberhasilan kebijakan dapat dilihat dari sikap masyarakat, apakah mereka menerima, mendukung, dan bersedia melaksanakan kebijakan tersebut, atau sebaliknya, menolak dan tidak mendukungnya. Perwujudan kebijakan pemerintah dapat berupa peraturan perundang-undangan, pernyataan pejabat negara, atau seluruh aktivitas pemerintahan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di masyarakat.

Perkembangan teknologi informasi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berbagai sektor, termasuk di dalamnya sektor pemerintahan. Pemerintah Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah, dituntut untuk terus beradaptasi dengan teknologi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Dalam konteks manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), sistem informasi menjadi salah satu alat yang sangat penting untuk mendukung proses penilaian kinerja secara transparan, objektif, dan terukur. Pengelolaan kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Kabupaten Gorontalo, sebagai salah satu daerah yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas birokrasi, telah menerapkan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini dimaksudkan untuk membentuk sebuah sistem yang mendigitalisasi proses penilaian kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Sistem informasi kinerja diharapkan mampu memberikan kemudahan dalam pengumpulan data, pemantauan, serta evaluasi kinerja ASN secara berkala. Selain itu, sistem ini juga diharapkan dapat mempercepat proses pengambilan keputusan terkait dengan pembinaan, pengembangan, serta penghargaan atau sanksi yang diberikan kepada ASN berdasarkan hasil kinerja mereka.

Namun, dalam implementasinya, masih terdapat berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya pemahaman serta keterampilan sumber daya manusia (SDM) dalam mengoperasikan sistem, dan resistensi terhadap perubahan dari metode manual ke digital. Tantangan-tantangan tersebut dapat mempengaruhi efektivitas implementasi Peraturan Bupati ini, serta berpotensi menghambat pencapaian tujuan dari penerapan sistem informasi kinerja ASN.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan hal-hal yang cenderung tatanan aturan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 61 tersebut seperti pegawai yang tidak hadir tepat di jam kerja. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan adalah ketidaktepatan kehadiran pegawai di jam kerja. Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo, meskipun sudah ada aturan dan sistem informasi kinerja yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor

61 Tahun 2019, masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau tidak hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan. Masalah ketidaktepatan kehadiran ini dapat berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja di lingkup pemerintahan. Kehadiran yang tidak sesuai dengan ketentuan menyebabkan penundaan dalam pelaksanaan tugas, menghambat pelayanan publik, serta berdampak pada proses koordinasi antar pegawai. Selain itu, dalam jangka panjang, ketidaktepatan dalam kehadiran dapat mempengaruhi penilaian kinerja individu serta menurunkan tingkat akuntabilitas dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab masalah ini adalah kurang optimalnya pengawasan serta monitoring yang dilakukan, meskipun telah tersedia sistem informasi kinerja. Ketidaktepatan penerapan teknologi atau kurangnya kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan yang ada juga berkontribusi terhadap permasalahan ini.

Selain itu, pada saat observasi juga ditemukan bahwa kurangnya kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan merupakan salah satu elemen penting dalam menjaga kualitas kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan di kalangan pegawai, seperti pelanggaran jam kerja, ketidakpatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab, serta lemahnya komitmen terhadap aturan organisasi, menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian khusus. Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo, masalah kedisiplinan pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain lemahnya pengawasan internal, kurangnya penegakan sanksi bagi pelanggaran, serta rendahnya motivasi pegawai. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, kurangnya sosialisasi terkait pentingnya kedisiplinan dan penilaian kinerja berbasis teknologi yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 juga bisa menjadi penyebab. Pegawai yang tidak memahami pentingnya penerapan sistem informasi kinerja, serta tidak mendapatkan dorongan yang cukup dari atasan atau lingkungan kerja, cenderung abai terhadap pentingnya disiplin kerja. Dengan adanya masalah-masalah ini, penting untuk melakukan kajian terhadap penyebab mendasar kurangnya disiplin dan kehadiran yang tidak tepat waktu, serta bagaimana sistem informasi kinerja yang ada dapat lebih dioptimalkan untuk mengatasi permasalahan ini. Implementasi

yang baik dari sistem informasi kinerja diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan serta mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan dan jadwal kerja yang ditetapkan.

Secara umum, tingkat kedisiplinan di kantor bupati dalam tiga bulan terakhir dapat dikatakan cukup tinggi. Rata-rata keterlambatan hanya sekitar satu hari per bulan per karyawan, dan mayoritas karyawan selalu hadir di kantor dengan waktu yang tepat.

Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019, khususnya dalam lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan penjelasan mengenai masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas ada beberapa identifikasi masalah yang akan menjadi bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai yang tidak hadir di tepat jam kerja;
2. Kurangnya kedispilanan pegawai;

1.3 Fokus Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi fokus masalahdalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Implementasi Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis
    - Dapat menambah wawasan bagi peneliti kemudian dapat dikaji lebih dalam sebagai bahan penelitian berikutnya.

- Sebagai salah satu untuk memperoleh gelar sarjana (strata 1) pada Program Studi Adminstrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

2. Bagi Akademik

   Hasil penenlitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademisi dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.