

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI SEKRETARIAT DPRD KOTA TASIKMALAYA

Tedi Gunandi\*, Agus Fatah Hidayat, Basuki Rahmat

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: \* gunandi24@gmail.com

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif, dengan pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, termasuk observasi dan wawancara. Analisis data melalui reduksi data, display data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya berhasil menerapkan kebijakan pengelolaan kinerja ASN sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022. Langkah-langkah telah diambil untuk meningkatkan sistem pelaporan kinerja pegawai serta memastikan ketersediaan, aksesibilitas, dan kualitas data dan informasi yang dibutuhkan untuk mengevaluasi kinerja ASN. Dukungan tinggi dari pimpinan dan manajemen terhadap implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam keberhasilan ini. Pemberdayaan pegawai dilakukan melalui program pengembangan, pelatihan, dan sistem reward yang adil. Komitmen yang kuat dari Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik tercermin melalui pengelolaan kinerja pegawai yang efektif, dukungan pimpinan, dan pemberdayaan pegawai secara menyeluruh. Upaya tersebut mencerminkan tekadnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta pemberdayaan individu.*

*Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Aparatur Sipil Negera, Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya*

## PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia bertujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan pelayanan publik dengan mengurangi kompleksitas, korupsi, dan kecepatan birokrasi. Langkah-langkah telah diambil, termasuk pengembangan sistem manajemen kinerja, penetapan sasaran kinerja yang jelas, serta penggunaan teknologi informasi. Revisi aturan dan prosedur penting untuk mempercepat pelayanan. Pengembangan SDM dengan peningkatan kualitas melalui pelatihan, seleksi berbasis kompetensi, dan pembentukan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan penting dalam pemerintahan.

Reformasi birokrasi juga melibatkan pemberantasan korupsi dan partisipasi masyarakat. Dampaknya langsung terkait dengan kinerja pemerintah, dengan peningkatan efisiensi operasional dan transparansi. Pengelolaan kinerja pegawai, seperti yang diatur dalam Peraturan Nomor 6 Tahun 2022, berfokus pada pengembangan, evaluasi, dan pemberian penghargaan berdasarkan kinerja pegawai. Meski demikian, implementasinya di daerah masih menghadapi tantangan, termasuk keterbatasan sumber daya dan kelemahan dalam sistem penilaian kinerja. Komunikasi yang efektif serta dukungan dan kepemimpinan yang baik dari pimpinan sangat diperlukan untuk kesuksesan reformasi ini.

Reformasi birokrasi memiliki kaitan yang erat dengan kebijakan publik karena bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi pelayanan publik. Reformasi birokrasi berupaya untuk mengubah struktur, proses, dan budaya kerja di dalam lembaga pemerintahan agar lebih responsif, transparan, akuntabel, dan efektif dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Melalui reformasi birokrasi, pemerintah dapat meningkatkan kapasitas dan profesionalisme pegawai negeri, menyederhanakan proses administrasi, serta memperkuat mekanisme pengawasan dan evaluasi kinerja birokrasi. Dengan demikian, reformasi birokrasi menjadi fondasi yang penting dalam mengoptimalkan implementasi kebijakan publik, memastikan bahwa keputusan dan layanan pemerintah dapat memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

Selain itu, reformasi birokrasi juga berpotensi untuk memperkuat legitimasi pemerintah dalam mata publik dengan memperbaiki citra dan kepercayaan terhadap institusi pemerintahan serta meningkatkan responsivitasnya terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Sebagai hasilnya, kaitan antara reformasi birokrasi dan kebijakan publik menjadi salah satu pilar utama dalam upaya membangun tata kelola pemerintahan yang baik dan efektif. Istilah kebijakan sendiri dikemukakan Hasswell dan Kaplan (Rusli, 2015) merupakan suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek-praktek yang terarah.

Pendapat tersebut di atas menjelaskan bahwa kebijakan dapat dianggap sebagai suatu program yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, mengimplementasikan nilai-nilai yang diinginkan, dan mempraktikkan tindakan-tindakan yang terarah menuju pencapaian tujuan tersebut. Kebijakan bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini menunjukkan bahwa kebijakan tidak hanya sekedar pernyataan atau panduan, tetapi juga merupakan upaya konkret untuk mencapai sesuatu. Kebijakan tidak hanya berfokus pada tujuan secara praktis, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai yang dipegang oleh entitas atau institusi yang membuat kebijakan tersebut. Nilai-nilai ini bisa bervariasi tergantung pada konteksnya, misalnya, nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, atau efisiensi.

*Policy* itu adalah suatu tindakan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu dan bukan sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu (Wahab, 2008). Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan (*policy*) tidak sekedar merupakan keputusan untuk melakukan sesuatu, tetapi lebih dari itu, kebijakan adalah suatu tindakan yang teratur atau terpola yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks ini, kebijakan biasanya merupakan panduan atau pedoman yang mengarahkan tindakan atau perilaku dalam suatu organisasi, pemerintahan, atau masyarakat. Terdapat kompleksitas dan ruang lingkup kebijakan yang merupakan instrumen untuk mengarahkan tindakan dan pencapaian tujuan yang diinginkan dalam konteks tertentu, baik itu dalam konteks pemerintahan, organisasi, maupun bidang lainnya.

Menurut Winarno (Kusnandar, 2012) dengan menyatakan: “Implementasi kebijakan mencakup usaha-usaha pada suatu waktu untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi operasional”. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan merupakan tahap penting dalam proses kebijakan publik di mana keputusan yang telah dibuat secara konseptual akan diubah menjadi tindakan nyata dalam ranah operasional, yang melibatkan serangkaian upaya yang dilakukan pada suatu waktu untuk menerapkan keputusan-keputusan tersebut dalam praktik sehari-hari.

Proses implementasi kebijakan melibatkan sejumlah langkah yang penting, dari penyiapan regulasi hingga pengalokasian sumber daya yang tepat, serta pembentukan sistem dan prosedur yang mendukung pelaksanaannya. Selain itu, kerja sama yang efisien antara berbagai entitas, termasuk pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil, menjadi kunci utama untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Dalam hal ini, implementasi kebijakan bukan hanya sekadar tahapan proses, melainkan jembatan vital yang menghubungkan visi kebijakan dengan hasil konkret, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan kinerja pegawai dalam pemerintahan, hasil penelitian menunjukkan penyebab belum optimalnya sistem manajemen kinerja antara lain disebabkan oleh ketidaksesuaian antara sistem dengan standar dan tujuan kebijakan yang berlaku, standar yang tidak diatur dengan jelas, serta pelaksanaan kebijakan yang belum maksimal oleh sumber daya pada setiap tahapannya. Temuan lainnya adalah kurangnya komunikasi yang baik antara pejabat penilai dan bawahan, kurangnya pemahaman terhadap kebijakan oleh sebagian pegawai, namun kondisi sosial dan politik tidak begitu berpengaruh dalam penerapan kebijakan karena adanya komitmen dan dukungan pimpinan yang objektif (Winda Budiarti, 2022).

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan implementasi kebijakan Sistem Informasi Kinerja Aparatur Secara Elektronik (e-SIKAP) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menunjukkan kemajuan yang baik meskipun masih dihadapkan pada beberapa hambatan. Hambatan tersebut mencakup ketiadaan SOP, keterbatasan sumber daya manusia, terbatasnya kemampuan teknologi pegawai, kurangnya sarana dan prasarana kerja yang mendukung, serta kurangnya komitmen pimpinan. Untuk meningkatkan implementasi kebijakan, perlu dilakukan langkah-langkah seperti penguatan kemampuan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan sarana dan prasarana yang mendukung e-SIKAP, penguatan komitmen pimpinan, dan penerapan disiplin yang baik. Dengan demikian, langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan

efisiensi implementasi kebijakan e-SIKAP di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau (Dyna Eka Sari, 2021).

Keberadaan ASN sangat penting dalam menjaga kelancaran dan keberlanjutan pemerintahan, yang menjadi tulang punggung dalam membantu pemerintah untuk mencapai tujuan pembangunan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Penilaian kinerja ASN tidak hanya penting untuk pengembangan individu, tetapi juga untuk pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa dalam implementasi e-Kinerja dalam konteks pelayanan publik, hasilnya dapat menjadi acuan bagi pemerintah Kota Palembang untuk meningkatkan efektivitas sistem e-Kinerja dan mendukung peningkatan kinerja PNS, yang menunjukkan hasil penelitian memberikan kontribusi penting dalam upaya memperbaiki dan mengoptimalkan sistem e-Kinerja serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam layanan publik (Ryan dan Widya (2023).

Dalam implementasi kebijakan terkait dengan pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya, beberapa faktor penghambat telah teridentifikasi dari hasil observasi awal. Pertama, kurangnya kemampuan Sekretaris DPRD dalam memberikan informasi kepada para pegawai, terutama dalam hal penjelasan yang jelas mengenai tujuan dan sasaran kinerja. Akibatnya, pemahaman para pegawai tentang apa yang seharusnya dicapai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka menjadi terbatas. Kedua, terdapat keterbatasan dukungan sumber daya di Sekretariat DPRD, termasuk anggaran yang tidak mencukupi untuk pelatihan dan pengembangan pegawai. Hal ini mengakibatkan kurangnya kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti yang terlihat dari capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2022 dalam bidang pelayanan publik yang hanya mencapai 90,06% dari target 90,10%. Ketiga, potensi yang dimiliki oleh pegawai kurang berkembang karena minimnya dukungan terhadap peningkatan kompetensinya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Analisis implementasi kebijakan tentang pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya sangat penting untuk beberapa alasan yang mendasar. Pertama-tama, analisis tersebut membantu mengevaluasi sejauh mana kebijakan tersebut telah diterapkan dalam konteks praktis di lapangan. Hal ini mencakup pemahaman terhadap sejauh mana tujuan dari kebijakan tersebut telah tercapai dan sejauh mana implementasinya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian, analisis implementasi dapat memberikan wawasan tentang efektivitas kebijakan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Kedua, melalui analisis implementasi, dapat diidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi proses implementasi kebijakan pengelolaan kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi hambatan teknis, organisasional, budaya, dan kebijakan yang memperlambat atau menghambat pelaksanaan kebijakan. Dengan demikian, analisis implementasi memberikan

pemahaman yang lebih baik tentang konteks di mana kebijakan tersebut diimplementasikan, serta membantu dalam mengidentifikasi solusi atau strategi yang tepat untuk mengatasi hambatan yang muncul.

Selain itu, analisis implementasi juga berperan dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam proses pemerintahan. Dengan mengevaluasi implementasi kebijakan, pihak terkait dapat mempertanggungjawabkan kinerja mereka dalam menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini juga membantu membangun kepercayaan publik terhadap proses pengelolaan kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. Terakhir, analisis implementasi juga merupakan bagian integral dari siklus kebijakan yang baik. Melalui evaluasi yang berkelanjutan terhadap implementasi kebijakan, dapat dilakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kebijakan tersebut. Dengan demikian, analisis implementasi bukan hanya sekadar alat evaluasi, tetapi juga merupakan sarana untuk pembelajaran organisasi yang berkelanjutan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengkaji implementasi kebijakan tentang pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara mendalam. Melalui observasi, peneliti dapat secara langsung mengamati situasi dan kondisi yang terjadi dalam implementasi kebijakan. Sementara itu, wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dari perspektif para pelaku kebijakan dan pegawai yang terlibat.

Adapun teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, display data, serta kesimpulan dan verifikasi data. Reduksi data dilakukan untuk mengurangi kompleksitas informasi yang terkumpul, sementara display data membantu dalam menampilkan informasi yang relevan secara sistematis. Kesimpulan dan verifikasi data digunakan untuk memastikan keabsahan temuan serta memperkuat validitas hasil penelitian. Dengan menggunakan metode dan teknik ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Regulasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022, yang membahas Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), menjadi pijakan penting bagi pelbagai aspek manajemen kinerja pegawai di Indonesia. Terfokus pada Pasal 2, regulasi ini menegaskan orientasi Pengelolaan Kinerja Pegawai dengan menyoroti beragam aspek penting, seperti pengembangan kinerja pegawai, pemenuhan harapan pimpinan, dialog kinerja yang intensif antara pimpinan dan pegawai, pencapaian kinerja organisasi, serta evaluasi hasil kerja dan perilaku pegawai.

Fokus pengelolaan kinerja pegawai ditujukan kepada dua kelompok utama, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tahapan penting dalam komponen pengelolaan kinerja pegawai terdiri dari beberapa proses. Pertama, perencanaan kinerja yang mencakup penetapan dan klarifikasi ekspektasi terhadap kinerja pegawai. Ini melibatkan penentuan tujuan dan standar kinerja yang jelas untuk memandu pegawai dalam pencapaian hasil yang diinginkan. Selanjutnya, proses pelaksanaan memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dijalankan sesuai dengan rencana yang telah disepakati. Tahap pemantauan memungkinkan pengawasan terhadap kinerja pegawai secara berkala untuk mengevaluasi progres dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Di samping itu, pembinaan kinerja pegawai termasuk dalam tahap ini, yang mencakup dukungan dan bimbingan untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi pegawai. Ini juga melibatkan dokumentasi kinerja yang baik, pemberian umpan balik secara berkelanjutan, dan pengembangan kinerja pegawai. Selanjutnya, terdapat penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja secara menyeluruh. Hasil evaluasi kinerja ini menjadi dasar untuk tindak lanjut yang tepat, termasuk pemberian penghargaan atas pencapaian yang baik serta penerapan sanksi jika diperlukan sebagai upaya perbaikan. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai menjadi sebuah proses yang holistik dan berkelanjutan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

Regulasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, peraturan tersebut juga bertujuan untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas di lingkungan Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia. Dengan demikian, diharapkan bahwa implementasi peraturan ini akan membawa perbaikan signifikan dalam tata kelola dan manajemen kinerja pegawai, khusus pada Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. Pengukuran implementasi kebijakan ini didasarkan pada faktor kemampuan organisasi, informasi, dukungan dan pembagian potensi.

Implementasi kebijakan mengenai manajemen kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya menunjukkan kesungguhan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan harapan manajemen, dengan mengutamakan komunikasi yang intensif mengenai kinerja antara pengelola dan pegawai. Proses ini tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja individu, tetapi juga pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendekatan ini mencakup evaluasi terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai, baik mereka yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Langkah-langkah yang dilakukan meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, evaluasi, dan tindak lanjut berdasarkan penilaian kinerja. Penegasan ekspektasi dilakukan melalui perjanjian kinerja pegawai yang jelas dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang mencakup rencana kinerja, alokasi sumber

daya, sistem akuntabilitas, dan konsekuensi dari pencapaian kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian, pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan akuntabel bagi semua pegawai, serta untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Aspek perilaku kerja pegawai, dukungan sumber daya, skema pertanggungjawaban, dan konsekuensi pencapaian kinerja merupakan bagian penting dari implementasi tersebut. Faktor pendukung mencakup kemampuan organisasi yang terstruktur, sistem manajemen kinerja yang efektif, dukungan pimpinan, ketersediaan data dan informasi yang relevan, serta pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil. Sementara itu, faktor penghambat termasuk struktur organisasi yang tidak sesuai, sistem manajemen kinerja yang tidak efektif, kurangnya sumber daya manusia, keterbatasan data dan informasi, kurangnya dukungan pimpinan, serta ketidaksesuaian pembagian tugas dan tanggung jawab.

Implementasi kebijakan tentang pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya dievaluasi berdasarkan beberapa aspek kunci. Pertama, dari segi kemampuan organisasi, evaluasi mencakup tingkat kesesuaian struktur organisasi dengan tujuan pengelolaan kinerja ASN, efektivitas sistem manajemen kinerja yang diimplementasikan, dan kesiapan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mengelola kinerja ASN. Kedua, aspek informasi menjadi fokus berikutnya dengan mempertimbangkan ketersediaan data dan informasi yang relevan untuk mengukur kinerja ASN, aksesibilitas informasi yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, serta kualitas dan akurasi informasi yang digunakan dalam menilai kinerja ASN.

Selanjutnya, dukungan dari pimpinan dan manajemen terhadap pelaksanaan kebijakan pengelolaan kinerja pegawai menjadi hal penting, bersama dengan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung untuk pelaksanaan pengelolaan kinerja ASN, serta tingkat partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam proses pengelolaan kinerja. Terakhir, pembagian potensi juga menjadi aspek kunci, termasuk adilnya pembagian tugas dan tanggung jawab di antara pegawai, kesesuaian pembagian potensi dengan kemampuan, kompetensi, dan kebutuhan pekerjaan, serta tingkat pemberdayaan pegawai untuk mencapai potensi maksimal dalam kinerjanya. Dengan demikian, analisis implementasi kebijakan ini mencakup dimensi organisasi, informasi, dukungan, dan pembagian potensi untuk memastikan efektivitas pengelolaan kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya.

Dengan memperhatikan dan mengatasi faktor penghambat tersebut, implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya diharapkan dapat berjalan lebih efektif dan efisien, hal tersebut akan membantu meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan optimalisasi pelayanan publik yang diberikan oleh instansi tersebut. Berdasarkan analisis implementasi kebijakan tentang pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah yang telah diambil menunjukkan upaya yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai ASN. Implementasi kebijakan ini mencerminkan

komitmen pemerintah daerah untuk memperbaiki sistem manajemen kinerja dengan menggunakan pendekatan yang lebih transparan dan akuntabel.

Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam implementasi kebijakan ini, seperti kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya manajemen kinerja, serta kebutuhan akan pelatihan dan pembinaan yang lebih intensif bagi para pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya upaya terus-menerus dalam meningkatkan pemahaman, komitmen, dan keterampilan pegawai ASN untuk memastikan keberhasilan jangka panjang dari kebijakan pengelolaan kinerja ini. Dengan demikian, implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya merupakan langkah awal yang positif menuju peningkatan kualitas layanan publik dan pemerintahan yang lebih baik di tingkat lokal.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya telah berhasil menerapkan struktur organisasi yang mendukung pengelolaan kinerja ASN dengan baik, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Langkah-langkah perbaikan sistem pelaporan kinerja pegawai serta memastikan ketersediaan, aksesibilitas, dan kualitas data dan informasi yang dibutuhkan telah dilakukan dengan efektif. Dukungan tinggi dari pimpinan dan manajemen terhadap implementasi kebijakan pengelolaan kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam kesuksesan ini, dengan memberikan arahan, pembinaan, serta sumber daya yang diperlukan, serta memfasilitasi partisipasi aktif pegawai dalam proses tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dyna Eka Sari (2021). Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Kinerja Aparatur Secara Elektronik (e-Sakip) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Kusnandar, I. (2012). *Analisis Kebijakan Publik*. Multazam.
- Rusli, B. (2015). *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik yang Responsif*. Hakim Publishing.
- Ryan Andrian dan Widya Cholil. 2023. Impelementasi e-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalmatrik/article/view/2270>
- Wahab, A. S. (2008). *Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi Ke. Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Bumi Aksara.
- Winda Budiarti (2022). Analisis Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Tangerang. Program Pascasarjana Politeknik STIA LAN Jakarta